



AGENZIA
PER IL DIRITTO
ALLO STUDIO
UNIVERSITARIO
DELL'UMBRIA

**ACCORDO PER I CRITERI DI DESTINAZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA PER L'ANNO 2013**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto dell'accordo ed
autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge**

1. **Data di sottoscrizione della Preintesa:** 1 luglio 2014
2. **Periodo temporale di vigenza:** anno 2013
3. **Composizione della delegazione trattante (ruoli/qualifiche ricoperti)**

PARTE PUBBLICA

- Presidente: Dott. Stefano Capezali – Dirigente del Servizio Organizzazione e Gestione Risorse Umane, Finanziarie e Servizi comuni – soggetto autorizzato alla sottoscrizione degli accordi e dei contratti
- Altri componenti: assenti

PARTE SINDACALE

- Rappresentanza sindacale unitaria (RSU) firmataria
- Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):
FP - CGIL, CISL - FP, UIL - FPL, CSA-CISAL

4. Soggetti destinatari

Personale dirigenziale

5. Materie trattate dalla preintesa (descrizione sintetica)

I contenuti della preintesa sono coerenti con quanto disposto con i seguenti provvedimenti:

- la deliberazione della Regione Umbria - Giunta regionale n. 1412 del 09/12/2013 recante linee guida ed indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa del personale della dirigenza e delle categorie professionali per l'anno 2013;
- la determinazione dirigenziale n. 766 del 30/12/2013 con la quale è stato costituito il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2013 pari a € 228.942,00 (duecentoventottonovecentoquarantadue/00);
- la deliberazione della Regione Umbria - Giunta regionale n. 515 del 12/05/2014 con la quale la Giunta regionale ha confermato le azioni poste in essere per garantire un'equilibrata gestione della dinamica delle risorse complessivamente destinate alla contrattazione decentrata integrativa. Con la medesima deliberazione è confermato quanto disposto con deliberazione n. 1391 del 21/11/2011 di presa d'atto di quanto indicato dalla Conferenza delle Regioni e Province autonome con circolare n. 11/17/CR06/C1, dando mandato al contempo di accantonare e rendere indisponibili gli importi derivanti dall'applicazione dei diversi metodi di calcolo delle riduzioni per il personale cessato, fino ai chiarimenti che sulla materia delle risorse

per la contrattazione decentrata integrativa dovranno essere forniti dalla specifica Commissione della Conferenza Unificata.

La preintesa ha trattato le seguenti materie:

art. 1 – criteri per la ripartizione e destinazione del fondo

Le parti hanno condiviso di ripartire l'ammontare del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza in una quota destinata a remunerare istituti stabili pari al 35,22% e in una quota *destinabile* alla remunerazione di istituti variabili pari al 64,78%.

La quota destinata ad istituti stabili, pari a complessivi € 80.634,00 è costituita dalle risorse aventi carattere di obbligatorietà e destinate al finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti.

La quota *destinabile* ad istituti variabili, pari a complessivi € 148.308,00, è costituita dalle risorse aventi carattere di eventualità e che come tali sono regolate dall'accordo integrativo di cui alla preintesa oggetto della presente relazione. Le parti in considerazione della natura dell'Agenzia di ente strumentale della Regione Umbria, sebbene dotato di autonomia organizzativa, amministrativa, contabile e gestionale, hanno ritenuto di doversi uniformare a quanto disposto dalla Giunta regionale non solo per quanto riguarda la metodologia di valutazione ma anche in riferimento ai compensi individuali erogabili a titolo di retribuzione di risultato e hanno concordato pertanto di distribuire a tale titolo soltanto una parte della quota *destinabile* ad istituti variabili rapportata ai posti ricoperti nella dotazione organica dell'Agenzia e come tale non superiore al 35% del fondo delle risorse decentrate residuo costituito per l'anno 2013, (esclusa la retribuzione di risultato dei dirigenti ad interim di € 6.525,00), pari quindi all'importo massimo di € 49.624,00.

Si precisa che il finanziamento delle risorse da destinare alla remunerazione degli istituti variabili è annualmente oggetto di valutazione da parte dell'Agenzia.

Per l'anno 2013 l'Agenzia ne ha deciso il finanziamento garantendo una gestione equilibrata delle risorse complessivamente destinate alla contrattazione integrativa, attesa la copertura di spesa ai competenti capitoli del bilancio, dopo aver verificato il rispetto dei seguenti parametri di virtuosità per l'anno 2013:

- patto di stabilità interno ai sensi dell'art. 1, comma 461 della legge n. 228/2012, come certificato dal Servizio Bilancio e Finanza della Giunta regionale con nota n. 44697 del 31/03/2014;
- incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente inferiore al 50% ai sensi dell'art. 76 comma 7 del D.L. n. 112/2008, come certificato dal Servizio Controllo di gestione, analisi finanziarie, economiche e patrimoniali della Giunta regionale con determinazione dirigenziale n. 3478 del 07/05/2014;
- obbligo di riduzione della spesa del personale ex art. 1, comma 557 della legge n. 296/2006, come rilevato dall'Agenzia e in corso di certificazione.

art. 2 – retribuzione di posizione

I compensi corrisposti a titolo di retribuzione di posizione per gli incarichi conferiti per ciascuna posizione dirigenziale fanno riferimento ai profili di fascia e sotto profili economici di cui all'accordo del 20 dicembre 2001 che, con decorrenza dal 01/01/2009, sono quelli stabiliti con determinazione dirigenziale n. 7681/2010 (a cui l'Agenzia fa riferimento); tali valori sono corrisposti per intero, ferma restando la quota già assorbita nel trattamento economico di cui all'art. 1 comma 3 lett. e) CCNL del 12/2/2002.

art. 3 – retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato tiene conto dell'impegno profuso e dei risultati conseguiti dal Dirigente e viene erogata sulla base della valutazione espressa sul grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti in relazione a ciascun incarico di responsabilità, con riferimento ai criteri ed alla metodologia di valutazione vigente.

Atteso quanto indicato dalla citata DGR n. 1412/2013 e ricordato quanto disposto con DGR n. 1495/2012 relativamente alla equilibrata gestione della dinamica delle risorse qui destinate, le parti hanno condiviso che le risorse destinate alla valorizzazione dei risultati conseguiti dal personale dirigenziale per l'anno 2013, ferma restando la quota per retribuzione di posizione, saranno determinate in riscontro agli esiti della contrattazione decentrata integrativa degli anni precedenti con riferimento agli importi da destinare al personale dirigenziale a seguito del processo di valutazione dei risultati e delle prestazioni.

I criteri e le modalità di attribuzione del trattamento accessorio seguono quanto stabilito con D.G.R. n. 2005 del 29/12/2009 di integrazione del sistema di valutazione delle prestazioni adottato con D.G.R. n. 1342 del 13/10/2008, in base alla quale la quota parte destinata ad istituti variabili remunera i compensi da corrispondere per retribuzione di risultato ed è calcolata in base ad una parametrizzazione fra "servizio" e "posizione dirigenziale di staff" con rapporto 125/100.

E' confermato che le eventuali economie derivanti da valutazioni inferiori alla fascia "E" (Eccellente) andranno ad incrementare la quota parte di retribuzione di risultato dell'anno corrente per coloro che sono collocati nelle fasce "E" e "O", nella misura massima del 120% rispetto al premio spettante, nel rispetto di una differenziazione dei premi in relazione alle fasce di giudizio.

6. Rispetto dell'iter degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione

6.1 Intervento dell'organo di controllo interno

E' in corso di acquisizione la certificazione dell'Organo di controllo interno comunque precedente alla stipulazione definitiva dell'accordo decentrato.

6.2 Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria

Piano delle performance, art.10 D.lgs. n. 150/2009

L'Agenzia, in qualità di ente strumentale della Regione Umbria, fa riferimento agli strumenti di programmazione previsti dalla Regione medesima che annualmente predisposti consentono di valutare la performance dell'Amministrazione.

Con il Documento Annuale di Programmazione (DAP), atto di indirizzo politico-amministrativo che costituisce lo strumento annuale di raccordo tra programmazione regionale e programmazione finanziaria e di bilancio, la Regione fissa i contenuti della politica socio-economica dell'intero territorio e delinea gli interventi di finanza regionale per il triennio di riferimento. Per il triennio 2013-2015 il DAP è stato approvato dal Consiglio regionale con Risoluzione n. 231 del 26 marzo 2013 (supplemento straordinario al BUR n. 18 del 10 aprile 2013). In considerazione degli obiettivi programmatici individuati nel programma di Governo e dei contenuti del DAP, la Giunta regionale, previo rispetto delle procedure di concertazione e partenariato istituzionale e sociale previste dall'art. 5 della legge regionale 28 febbraio 2000, n. 13 e acquisito il parere della Conferenza permanente Regione-Università, adotta il Piano triennale per il diritto allo studio universitario e lo trasmette al Consiglio regionale per l'approvazione. In particolare, il Piano triennale contiene:

- gli obiettivi generali e di settore da perseguire, nonché le relative priorità;
- le risorse finanziarie destinate agli interventi previsti;
- i criteri generali per l'erogazione delle provvidenze e dei servizi;
- i criteri per la determinazione delle tariffe e l'eventuale partecipazione degli studenti ai costi dei servizi;
- la definizione degli interventi e dei servizi non destinati alla generalità degli studenti;
- i criteri e le modalità relativi al controllo di gestione.

Il Piano triennale è attuato mediante i *programmi attuativi annuali* approvati dalla Giunta regionale. Il Programma attuativo annuale contiene:

- gli obiettivi da conseguire, gli interventi da attuare e le risorse da impegnare nell'anno di riferimento;
- le modalità di assegnazione delle provvidenze agli studenti;
- gli investimenti, con l'indicazione delle relative risorse finanziarie.

L'ultimo Programma attuativo annuale per l'anno 2013 è stato approvato con Decreto dell'Amministratore Unico n. 45 del 01/07/2013.

Sulla base degli obiettivi definiti anche attraverso il Programma attuativo, l'Amministratore Unico, fissa la performance annuale di riferimento tramite obiettivi di gestione, priorità, piani e programmi da realizzare, tenuto conto delle risorse individuate, in particolare, nel bilancio di previsione che è sottoposto all'approvazione da parte della Giunta regionale.

L'Amministratore Unico con proprio decreto declina quindi gli obiettivi che vengono assegnati ai singoli Dirigenti dell'Agenzia i quali, attesa la responsabilità della gestione delle risorse loro attribuite, assegnano obiettivi ai responsabili di posizione organizzativa e al personale delle

categorie professionali assegnato. Tali obiettivi sono formalizzati in un "Patto di Servizio" nel quale sono misurate e valutate da un lato le prestazioni a rilevanza organizzativa connesse al contributo di ogni unità di personale al raggiungimento degli obiettivi di Servizio e più in generale, quindi, di governo dell'Ente e, dall'altro i comportamenti organizzativi, vale a dire le modalità operative adottate per il raggiungimento dei medesimi obiettivi.

Questo iter metodologico di attribuzione a cascata a tutto il personale interessato di obiettivi di performance organizzativa (area dei risultati) e di performance individuale (area dei comportamenti organizzativi) si pone in linea con gli orientamenti normativi che promuovono una crescente attenzione alla qualità della prestazione ed al conseguimento degli obiettivi di gestione. L'intervento metodologico operato dal 2008 al sistema di valutazione delle performance di cui alle deliberazioni della Giunta regionale n. 1342/2008 e n. 2005/2009 e recepito dall'ADISU quale ente strumentale regionale con decreto dell'Amministratore Unico n. 54 del 03/09/2010, è stato apportato al fine di ancorare più incisivamente i sistemi premianti al "sistema di gestione per obiettivi", nell'ambito di un percorso ampio che prevede azioni di collegamento più avanzato con i sistemi di controlli interni e con il ciclo di programmazione, valutazione e controllo finalizzato alla valutazione del grado di attuazione degli indirizzi politico-amministrativi. Il nuovo sistema di valutazione, applicato a decorrere dal 2009, ha prodotto i suoi effetti organizzativi nelle valutazioni espresse dal 2010, con un positivo riscontro sulla differenziazione dei giudizi e pertanto sulla valutazione del merito individuale. In particolare, il "Patto di servizio" ha rappresentato un importante elemento innovativo del sistema di valutazione delle prestazioni di tutto il personale regionale quale momento condiviso in cui si struttura il controllo di avanzamento delle attività prioritarie e si oggettivizza il presidio delle attività a garanzia della trasparenza informativa sulle risultanze finali del processo di valutazione.

Atteso il sistema sopra delineato, le disposizioni del legislatore statale di cui al D.lgs. n. 150/2009 nella sostanza non innovano la filosofia dei sistemi di valutazione già adottati dall'Agenzia nei quali sono già presenti tutti gli elementi essenziali contenuti negli orientamenti emanati a livello centrale. Il sistema vigente infatti, interessando interamente tutti i ruoli dell'Amministrazione, costituisce un intervento finalizzato alla misurazione e valutazione di obiettivi gestionali ed individuali che, disaggregati fino a ciascuna unità di personale, rappresentano una mappatura della partecipazione di tutte le strutture al raggiungimento della performance dell'organizzazione nel suo insieme.

A chiusura del ciclo della performance, in base all'art. 21 della legge regionale 28 marzo n. 6, la Giunta regionale presenta annualmente al Consiglio regionale una relazione sul conseguimento degli obiettivi programmatici e sullo stato qualitativo, quantitativo ed economico dei servizi erogati dall'ADISU. L'ultima relazione è in corso di approvazione da parte della Giunta regionale. Tale relazione è predisposta con l'obiettivo di rendere più trasparente l'azione dell'Agenzia, offrendo al Consiglio regionale e quindi all'opinione pubblica un rendiconto chiaro, affidabile e tempestivo dell'attività svolta, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti, nonché a supportare l'attività di programmazione strategica e di indirizzo politico-amministrativo.

Programma triennale per la trasparenza e l'integrità

In considerazione della natura di ente strumentale della Regione Umbria, sebbene dotato di autonomia organizzativa, amministrativa, contabile e gestionale, l'Agenzia ha deciso di uniformarsi a quanto disposto dalla Giunta regionale con riferimento all'attività operata per l'attuazione della legge regionale 16 settembre 2011, n. 8 (Semplificazione amministrativa e normativa dell'ordinamento regionale e degli enti locali territoriali) e programmata nel Piano regionale triennale di semplificazione. Tale legge è stata costruita su tre direttrici fondamentali:

- miglioramento della qualità della regolazione e semplificazione del quadro normativo complessivo;
- semplificazione amministrativa;
- sviluppo e applicazione dell'innovazione tecnologica e dell'utilizzo degli strumenti telematici a supporto della semplificazione.

L'obiettivo principale è quello di individuare, in via generale, il quadro delle azioni dirette alla semplificazione dell'ordinamento regionale e dei rapporti della Pubblica Amministrazione con cittadini e imprese. Le finalità, in termini di semplificazione e trasparenza, perseguite dalla legge in questione hanno costituito obiettivo principale e trasversale per tutte le strutture e enti strumentali regionali nello svolgimento delle attività per l'anno 2013.

All'interno dell'Agenzia si è dato seguito ad una consistente azione di semplificazione dell'ordinamento interno e delle procedure amministrative e di promozione dell'innovazione tecnologica finalizzata a migliorare e qualificare il servizio agli utenti (soprattutto agli studenti universitari), ma anche il lavoro di coloro che operano all'interno del sistema amministrativo dell'Agenzia medesima. Si è concretizzato quel percorso che, a partire dalla semplificazione e digitalizzazione della procedura di gestione dei benefici e servizi per il diritto allo studio assegnati annualmente con il bando di concorso, sta portando progressivamente ad un cambiamento complessivo dell'amministrazione finalizzato a rendere la sua azione più efficiente, rapida ed economica e alla costruzione di un modello gestionale improntato ad una modalità costante e continua di risposta alle esigenze degli studenti.

L'attività di semplificazione posta in essere si inserisce in un contesto normativo attuale in cui gli adempimenti in materia di trasparenza e anticorruzione sono sempre più cogenti.

Infatti con il D.Lgs. n. 33/2013 in materia di "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni", sono stati introdotti obblighi precisi nonché termini e sanzioni certe, riconoscendo la trasparenza quale mezzo fondamentale di prevenzione della corruzione di cui alla legge n. 190/2012, di miglioramento delle performance e dell'attendibilità e della responsabilità dei manager pubblici, individuando in capo a tutti i cittadini la possibilità di attivare un nuovo tipo di "controllo sociale" tramite l'"accesso civico" che consente l'accesso diretto all'intero patrimonio informativo delle pubbliche amministrazioni.

La legge n. 190/2012 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella PA" e la relativa circolare applicativa n. 1/2013 del Dipartimento della funzione pubblica, costituisce un ulteriore tassello nel progetto di riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità e diffusione delle informazioni degli enti pubblici, introducendo aggiuntivi e rilevanti obblighi ed elevando i livelli di visibilità, nella convinzione che la trasparenza sia tra le principali armi con cui combattere il fenomeno della corruzione, che può trovare nella nebulosità di certi meccanismi organizzativi e decisionali un terreno fertile.

Già il D.Lgs. n. 150/2009 aveva previsto l'obbligo in capo alle amministrazioni pubbliche di predisporre il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, diretto ad individuare le iniziative previste per garantire un adeguato livello di trasparenza, nonché la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità.

Con il Decreto dell'Amministratore Unico n. 83 del 09/12/2013 è stato nominato il Responsabile per la trasparenza e la prevenzione della corruzione dell'Agenzia e successivamente con il Decreto dell'Amministratore Unico n. 6 del 30/01/2014 è stata adottata la prima stesura del testo provvisorio del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016 dell'Agenzia, nell'attesa della indicazione specifica, in collaborazione con i Dirigenti responsabili delle strutture dell'Ente, dei contenuti relativi agli obblighi di pubblicazione previsti nella Tabella A. Con lo stesso decreto l'Agenzia ha adottato, per quanto compatibile, il Piano triennale per la prevenzione della corruzione 2014-2016 della Giunta regionale – Regione Umbria, approvato con DGR n. 37 del 28 gennaio 2014, nelle more della predisposizione di un proprio Piano triennale per la prevenzione della corruzione, in ossequio alla precettività immediata delle disposizioni contenute nella legge n. 190/2012.

Infine con il Decreto dell'Amministratore Unico n. 52 del 25/06/2014 è stato adottato il testo definitivo del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016 dell'Agenzia unitamente alla Tabella A concernente gli obblighi di pubblicazione, previa procedura aperta alla partecipazione di cui all'art. 10 comma 1 del D.Lgs. n. 33/2013 e alla Delibera CIVIT-ANAC n. 2/2012, volta a favorire il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali rappresentative, delle associazioni dei consumatori e degli utenti portatori d'interessi nei confronti dell'Agenzia.

Obbligo di pubblicazione, art.11 commi 6 e 8 del D.Lgs. n. 150/2009

Con più specifico riferimento agli obblighi in materia di trasparenza, si rileva che l'Agenzia ha provveduto alla creazione di un'apposita sezione denominata "Amministrazione trasparente", strutturata in varie sottosezioni all'interno delle quali sono pubblicati i dati previsti dall'art.11 del D.Lgs. n. 150/2009. La sezione è direttamente raggiungibile dall'home page dell'Agenzia (<http://www.adisupg.gov.it/amministrazione-trasparente>).

In particolare, come riportato in precedenza, con il Decreto dell'Amministratore Unico n. 6 del 30/01/2014 è stata adottata la prima stesura del testo provvisorio del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016 dell'Agenzia.

Relativamente all'art. 14 del D.lgs. n. 150/2009, gli obblighi sono stati assolti secondo le modalità riportate nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione "Performance". Inoltre il Nucleo di valutazione ha emesso l'attestazione di competenza in ordine agli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 14 comma 4 lett. g) in data 31/01/2014 e la stessa, unitamente ai documenti allegati, è disponibile sul sito istituzionale dell'Agenzia all'indirizzo <http://www.adisupg.gov.it/amministrazione-trasparente/attestazioni-oiv-o-struttura-analoga>.

Relazione della performance, art.14 comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009

L'ADiSU non è sottoposta agli obblighi previsti dall'art.14 comma 6 del D.lgs. 150/2009 di validazione da parte dell'Organismo interno di valutazione (OIV) della relazione della performance, in quanto l'art.16 comma 1 dello stesso D.lgs. sancisce esplicitamente che "Negli ordinamenti delle Regioni, ... trovano diretta applicazione le disposizioni dell'articolo 11, commi 1 e 3" e non anche l'art. 14 comma 6. Tale esclusione è stata ribadita anche dall'ANAC che con la delibera n. 23/2012 e successivamente con la circolare n. 12/2013 ha chiarito che "... le Regioni, gli Enti regionali, le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale e gli Enti locali, stante il mancato rinvio dell'art. 16 comma 2 del D.lgs. n. 150/2009 all'art. 14 dello stesso decreto, salvo quanto espressamente previsto dalla normativa di adeguamento, hanno la facoltà e non l'obbligo di costituire l'OIV, in quanto nella loro autonomia possono affidare ad altri organi i compiti previsti dai principi di cui alle disposizioni del D.lgs. n. 150/2009 indicate nel citato art. 16".

L'Agenzia ha nominato un proprio Nucleo di Valutazione e Controllo Strategico, organo assimilabile all'OIV, con Decreto dell'Amministratore Unico n. 14 del 16/03/2010. Alla scadenza del mandato di durata triennale sono stati nominati i nuovi componenti del Nucleo di Valutazione e Controllo Strategico con Decreto dell'Amministratore Unico n. 56 del 05/08/2013.

Come stabilito dall'art. 29 bis del Regolamento di organizzazione dell'Agenzia, approvato con Decreto dell'Amministratore Unico n. 68 del 30/10/2013 a tale organismo, "... che svolge anche le funzioni e le attività dell' "Organismo Indipendente di Valutazione della performance" di cui all'art. 14 commi 4 e 5 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, spettano i seguenti compiti:

- a) il controllo strategico a supporto dell'attività dell'Amministratore verificando l'effettiva attuazione degli obiettivi generali e di settore indicati nel piano triennale di cui all'art. 4, comma 2, legge del 28 marzo 2006, n. 6 e negli atti di programmazione dell'Agenzia, con particolare attenzione al programma attuativo annuale degli interventi ed alle direttive per la gestione della attività contrattuali inerenti l'erogazione dei servizi, mediante analisi ex ante ed ex post della congruenza tra le missioni affidate dalle norme, gli obiettivi attuativi prescelti, le scelte effettuate e le risorse assegnate.
- b) fornire all'Amministratore gli elementi di giudizio utili alla valutazione della dirigenza per l'attribuzione della retribuzione di risultato e per l'attivazione del procedimento di responsabilità dirigenziale.
- c) collaborare alla predisposizione e all'aggiornamento delle linee guida e delle metodologie del sistema di misurazione, valutazione della performance dell'organizzazione, dei dirigenti e dei dipendenti.
- d) promuovere ed attestare l'assolvimento degli obblighi relativi la trasparenza e verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità.

L'Organismo per lo svolgimento delle funzioni proprie si avvale delle competenti strutture dell'Agenzia ed è supportato, in particolare, dalle strutture con competenza in materia di programmazione e controllo strategico e controllo di gestione".

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto (attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dall'accordo

L'accordo per i criteri di destinazione e ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2013 è costituito dagli articoli di seguito riportati per il cui

contenuto si rimanda alla descrizione illustrata dettagliatamente al Modulo 1 della presente relazione.

Contenuto dell'accordo (Preintesa):

- articolo 1 - criteri per la ripartizione e destinazione del fondo
- articolo 2 - retribuzione di posizione
- articolo 3 - retribuzione di risultato

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'art.1 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Retribuzione di posizione	€ 80.634,00
Retribuzione di risultato	€ 6.525,00 per dirigenti interim + quota non superiore a €49.624,00 da calcolare
Altro (quota esclusa dalla distribuzione)	€ 92.159,00
Totale	€ 228.942,00

C) Effetti abrogativi impliciti

L'accordo non determina effetti abrogativi impliciti.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto nei confronti del personale si applica il sistema di valutazione delle performance di cui alle deliberazioni della Giunta regionale n. 1342/2008 e n. 2005/2009 e recepito dall'ADiSU quale ente strumentale regionale con Decreto dell'Amministratore Unico n. 54 del 03/09/2010.

E) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione dell'accordo, essendo previsto uno stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi, ci si attende un incremento della produttività del personale.

F) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Come riportato all'art.1 dell'accordo, le parti prevedono di ripartire soltanto la quota del fondo corrispondente ai posti ricoperti nella dotazione organica dell'Agenzia.

Perugia, 2 luglio 2014

Il Dirigente del Servizio
Organizzazione e Gestione Risorse Umane,
Finanziarie e Servizi comuni
e Presidente della delegazione trattante
di parte pubblica

