



AGENZIA
PER IL DIRITTO
ALLO STUDIO
UNIVERSITARIO
DELL'UMBRIA

**ACCORDO PER I CRITERI DI DESTINAZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE
DECENTRATE DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI PER L'ANNO 2014**

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:** 27 aprile 2015

2. **Periodo temporale di vigenza:** anno 2014

3. **Composizione della delegazione trattante (ruoli/qualifiche ricoperti)**

PARTE PUBBLICA

- Presidente: Dott. Stefano Capezzali – 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 delle categorie professionali

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. 1509 del 24/11/2014 avente ad oggetto "linee guida ed indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa della dirigenza e delle categorie professionali riguardanti le risorse decentrate dell'anno 2014 ed i contratti integrativi decentrati per l'anno 2015" con la quale sono state formulate le linee guida per la costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa, nonché sono stati individuati gli indirizzi per la delegazione trattante di parte pubblica per la negoziazione del CCDI e la destinazione delle risorse integrative;
- il Decreto dell'Amministratore Unico n. 110 del 16/12/2014 avente ad oggetto "Linee guida ed indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa del personale della dirigenza e delle categorie professionali per l'anno 2014 e per l'anno 2015" con il quale, conseguentemente alla citata DGR 1509/2014, sono state formulate le linee guida per la costituzione del fondo delle risorse decentrate delle categorie professionali e del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza per l'anno 2014 e sono stati individuati gli indirizzi per la

delegazione trattante di parte pubblica per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate integrative dell'anno 2014;

- la determinazione dirigenziale n. 867 del 19 dicembre 2014, di quantificazione del fondo delle risorse decentrate per il personale delle categorie professionali per l'anno 2014 per complessivi € 640.526,00 (seicentoquarantacinquecentoventisei/00), dando atto che il suddetto importo, sterilizzato degli importi degli incentivi area tecnica e area legale e ridotto in attuazione di quanto disposto con DGR n. 1391/2011 degli importi relativi al personale cessato dal servizio, non è superiore al medesimo fondo calcolato per l'anno 2010 su base annua.

La preintesa ha trattato le seguenti materie:

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

Le parti hanno condiviso di destinare alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art.17 del CCNL del 01.04.1999 l'ammontare del fondo, ripartendolo in una quota destinata a remunerare istituti stabili pari al 42,84% e in una quota *destinabile* alla remunerazione di istituti variabili pari al 57,16%.

La quota destinata ad istituti stabili, pari a complessivi € 274.370,00 è costituita dalle risorse aventi carattere di obbligatorietà:

- € 107.851,00 progressioni orizzontali (l'importo comprende le progressioni orizzontali in godimento per € 93.095,00 e le progressioni orizzontali di cui alla determinazione dirigenziale n. 528 del 08/10/2013 per € 14.756,00 come da art. 2 dell'accordo per le risorse decentrate personale comparto anno 2012 del 27/06/2013)
- € 139.690,00 retribuzione di posizione delle posizioni organizzative
- € 26.829,00 indennità di comparto.

La quota *destinabile* ad istituti variabili, pari a complessivi € 366.156,00, 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:

- € 69.546,00 indennità ex art.17 comma 2 lett. d), e), f) del CCNL 01/04/1999, come disciplinate dalla determinazione dirigenziale Regione Umbria – Giunta regionale n. 3593/2010 integrata dalla determinazione n. 3349/2012 e dal decreto dell'Amministratore Unico n. 53 del 31/07/2013;
- € 7.181,00 per gli incentivi area legale ex art. 27 comma 1 lettera k) del CCNL 14/09/2000;
- € 14.285,00 per gli incentivi area tecnica di cui all'art. 15, comma 1 lettera k) del CCNL 01/04/1999;
- per la parte residua, pari a € 275.144,00, 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 indennità di produttività e 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 corrispondente al 46,23% del fondo delle risorse decentrate residuo costituito per l'anno 2014, pari quindi all'importo massimo di € 127.195,00.

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

L'ADISU ha deciso il finanziamento degli istituti variabili 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 2014:

- 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 certificato dall' Agenzia con determinazione dirigenziale n. 861 del 15/12/2014.

art. 2 – compensi per la produttività

Le risorse destinate ai compensi per produttività sono finalizzate all'incentivazione della qualità e della capacità innovativa, alla luce di quanto disposto dall'art. 37 del CCNL del 22/01/2004 e dall'art. 4 comma 9 del CCNL del 31/07/2009 e vengono erogate a seguito del processo di valutazione che tiene conto dell'effettivo incremento di produttività e di miglioramento qualitativo della prestazione.

Le parti hanno condiviso che la quota del fondo destinata ai compensi per produttività, viene ripartita secondo i criteri e le modalità previste nel vigente sistema di valutazione, in relazione ai parametri di categoria di cui all'accordo del 21/5/2012, ed a quanto indicato dalla deliberazione della Giunta regionale n. 2005 del 29/12/2009, con la quale si è definita, unitamente alla precedente deliberazione n. 1342/2008 la metodologia di valutazione basata sull'attribuzione a cascata a tutto il personale dell'Agenzia, dai Dirigenti alle posizioni organizzative e al personale delle categorie professionali, di obiettivi di performance organizzativa (area dei risultati) e di performance individuale (area dei comportamenti organizzativi), in linea con gli orientamenti normativi che promuovono una crescente attenzione alla qualità della prestazione ed al conseguimento degli obiettivi di gestione.

Le eventuali economie derivanti da valutazioni inferiori alla fascia "E" (Eccellente) andranno ad incrementare, la quota parte di retribuzione di risultato e di produttività 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.

Le ulteriori risorse eventualmente non spese, rispetto all'importo massimo distribuibile pari a € 127.195,00, sono destinate al fondo delle risorse decentrate del personale delle categorie professionali per l'anno 2015.

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 2014-2016 il DAP è stato approvato dal Consiglio regionale con Risoluzione n. 305 del 4 febbraio 2014 (supplemento straordinario al BUR n. 9 del 26 febbraio 2014). 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 2014 è stato approvato con Decreto dell'Amministratore Unico n. 49 del 25/06/2014.

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 2014.

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. 2 del 30/01/2015 è stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2015-2017 dell'Agenzia che comprende, quale parte integrante, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017 che ne costituisce un allegato. Tale Programma è uno degli strumenti previsti per garantire l'accessibilità totale alla "vita" dell'Agenzia e, alla luce delle disposizioni nazionali, non può essere soltanto un aggiornamento annuale del precedente Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016, approvato - previo recepimento del medesimo documento redatto dalla Regione Umbria - con Decreto dell'Amministratore Unico n. 52 del 25/06/2014, ma necessariamente deve essere un nuovo Programma che tenga conto del mutato quadro giuridico nazionale e territoriale.

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. 2 del 30/01/2015 è stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2015-2017 dell'Agenzia che comprende, quale parte integrante, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017.

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 31/01/2015 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 delle risorse decentrate del personale delle categorie professionali per l'anno 2014 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 - compensi per la produttività

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
Art. 17, comma 2, lett. a) e lett. c) – produttività e risultato posizioni organizzative	Non superiore a € 127.195,00 da calcolare
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	€ 107.851,00
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione delle posizioni organizzative	€ 139.690,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo e lett. e) - indennità di disagio	€ 45.820,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	€ 23.726,00
Art. 33 CCNL 22/01/2004 – indennità di comparto	€ 26.829,00
Art. 27, comma 1, lett. k) CCNL 14/09/2000 - incentivi area legale	€ 7.181,00
Art. 15, comma 1, lett. k) - incentivi area tecnica	€ 14.285,00
Altro (quota esclusa dalla distribuzione)	€ 147.949,00
Totale	€ 640.526,00

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 01/04/1999

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 e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

L'accordo non prevede nuove progressioni economiche orizzontali per l'anno 2014.

F) 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.

G) 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, 28 aprile 2015

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

Stefano Capezali

