



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 2015**

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:** 16 giugno 2016
2. **Periodo temporale di vigenza:** anno 2015
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 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. 1486 del 9/12/2015 avente ad oggetto "linee guida ed indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa del personale della dirigenza e delle categorie professionali riguardanti la destinazione delle risorse decentrate dell'anno 2015 ed i contratti integrativi decentrati per l'anno 2016" 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 la quale, tra l'altro, 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 2015;

- il Decreto del Commissario Straordinario n. 45 del 14/6/2016 avente ad oggetto "Linee guida ed indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa del personale della dirigenza e delle categorie professionali per l'anno 2015 e per l'anno 2016" con la quale, conseguentemente alla citata DGR 1486/2015, sono state formulate le linee guida e indirizzi per la delegazione trattante di parte pubblica per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate integrative dell'anno 2015;
- la deliberazione della Regione Umbria - Giunta regionale n. 1386 del 23 novembre 2015 avente ad oggetto "Trasferimento del personale preposto alle funzioni di cui all'art. 2, comma 1 della L.R. 2 aprile 2015, n. 10, in attuazione del protocollo d'intesa sottoscritto il 21 ottobre 2015";
- la determinazione dirigenziale n. 8 del 27 gennaio 2015, di quantificazione del fondo delle risorse decentrate per il personale dell'area della dirigenza per l'anno 2015 per complessivi € 228.942,00.

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 a € 94.730,00 e in una quota *destinabile* alla remunerazione di istituti variabili pari a € 134.212,00.

La quota destinata ad istituti stabili, pari a complessivi € 94.730,00 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 € 134.212,00, 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. In considerazione della natura dell'Agazia di ente strumentale della Regione Umbria, sebbene dotato di autonomia organizzativa, amministrativa, contabile e gestionale, le parti ritengono 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 risultato e concordano pertanto di distribuire a tale titolo una parte della quota destinabile ad istituti variabili calcolata rendendo indisponibile una quota rapportata ai posti vacanti nella dotazione organica dell'Agazia e come tale non superiore al 35,71% del fondo delle risorse decentrate residuo costituito per l'anno 2015 (esclusa la retribuzione di risultato dei dirigenti ad interim di € 6.525,00), pari quindi all'importo massimo di € 45.596,00.

Quanto sopra esposto viene applicato analogamente a quanto attuato negli esercizi precedenti.

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

Con riguardo agli obblighi di legge risultanti dalla normativa vigente, 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 2015:

1) *Rispetto del Patto di stabilità interno*

per quanto concerne il rispetto del Patto di stabilità interno si fa riferimento alla natura dell'Agazia di ente strumentale della Regione Umbria. Con DGR n. 1889/2009 di avvio dell'autonomia è stato stabilito che l'Agazia è tenuta al rispetto dei vincoli normativi di contenimento del costo del personale di cui alla Legge n. 296/2006 art. 1 comma 557 (legge finanziaria per l'anno 2007). Al riguardo si precisa che la certificazione del rispetto degli obiettivi del Patto di stabilità interno e del pareggio di bilancio per l'anno 2015 della Regione Umbria è stata acquisita telematicamente dalla Ragioneria Generale dello Stato al protocollo MEF n. 26934 del 29/03/2016.

2) *Rispetto del tetto di spesa del personale (spesa media del triennio 2011/2013)*

Con determinazione dirigenziale n. 337 del 08/06/2015 l'Agazia ha certificato il rispetto ai sensi dell'art. 1 comma 557 *quater* della legge n. 296/2006 dell'obbligo di riduzione della spesa di personale per l'anno 2014, in base ai dati del Rendiconto generale per l'esercizio 2014.

Con il verbale n. 6 del 07/10/2015 il Collegio dei Revisori dei Conti dell'Agazia ha preso atto che la previsione di spesa per il personale relativa all'esercizio 2015 non supera la media del triennio 2011-2013, come stabilito dell'art. 1 comma 557 *quater* della legge n. 296/2006. L'Agazia provvederà con successivo atto alla certificazione del rispetto ai sensi dell'art. 1 comma 557 *quater* della legge n.

296/2006 dell'obbligo di riduzione della spesa di personale per l'anno 2015, in base ai dati del Rendiconto generale per l'esercizio 2015;

3) *Rispetto dell'incidenza della spesa del personale su quella corrente nel triennio 2011/2013*

La Corte dei Conti – sezione autonomie con sentenza n. 27/2015 in relazione alle disposizioni contenute nel comma 557 lett. a) dell'art. 1 della legge n. 296/2006 indica un nuovo vincolo da rispettare in materia di assunzioni di personale che è dato dalla riduzione dell'incidenza della spesa di personale rispetto al complesso delle spese correnti nel triennio 2011-2013.

Negli anni precedenti il Servizio Controllo di gestione, analisi finanziarie, economiche e patrimoniali - Direzione regionale risorsa Umbria, federalismo, risorse finanziarie, umane e strumentali della Giunta regionale ha provveduto alla certificazione del rapporto tra spese di personale e spese correnti dell'Amministrazione regionale comprendendo anche l'ADiSU quale ente strumentale della Regione Umbria (determinazioni dirigenziali n. 4773 del 19/06/2012, n. 2134 del 12/04/2013 e n. 3478 del 07/05/2014 rispettivamente per gli anni 2011, 2012 e 2013). Considerato che l'applicazione del comma 557 lett. a) art. 1 legge n. 296/2006 presuppone il confronto del rapporto tra spese di personale e spese correnti con il valore medio del triennio 2011-2013, si rimane in attesa delle decisioni della Regione Umbria in merito alla certificazione dell'indicatore medesimo per l'anno 2015.

4) *Rispetto dei tempi medi di pagamento*

Dopo la sentenza della Corte Costituzionale n. 272/2015 non è più richiesto il rispetto dei tempi medi di pagamento. Tuttavia con determinazione dirigenziale n. 214 del 13/04/2016 l'Agenzia ha certificato il rispetto dei tempi medi di pagamento per l'anno 2015 ai sensi dell'art. 41 del D.L. n. 66/2014 convertito in legge n. 89/2014.

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.

Al fine di garantire una equilibrata gestione della dinamica delle risorse qui destinate, le parti condividono che le risorse destinate alla valorizzazione dei risultati conseguiti dal personale dirigenziale per l'anno 2015, 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, 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.

Si conferma 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" (Eccellente) e "O" (Ottimo), 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 sono destinate al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2016.

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.

Il Piano sulle Performance (art. 10 Dlgs. n. 150 del 27/10/2009) nasce per illustrare il quadro degli obiettivi e delle attività che un'amministrazione pubblica vuole perseguire nel prossimo triennio a cominciare dagli obiettivi dell'anno in corso. La finalità è quella di garantire la massima trasparenza e informazione ai cittadini sull'operato della pubblica amministrazione e sulle attività e il lavoro programmato. L'art. 10 del Dlgs. n. 150/2009 non è di diretta applicazione nell'ordinamento regionale e, di conseguenza, nell'ordinamento dell'Agenzia. Tuttavia l'ADiSU, come la Regione Umbria, da tempo, nel quadro della sua autonomia normativa ed in particolare con le norme della legge regionale di "Disciplina generale della programmazione, del bilancio, dell'ordinamento contabile e dei controlli interni della Regione dell'Umbria" (L.R. n. 13/2000), segue i principi di trasparenza e di accountability avvalendosi degli strumenti di seguito descritti.

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. 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 2016 è stato approvato con Decreto dell'Amministratore Unico n. 24 del 18/04/2016.

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 dell'Agenzia 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. 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

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 (ai sensi dell'art. 11, comma 2 del D.lgs. n. 150/2009) 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.

Con il Decreto del Commissario Straordinario n. 3 del 27/01/2016 è stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2016-2018 che comprende, quale parte integrante, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018.

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>).

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 29/02/2016 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 2015 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	€ 94.730,00
Retribuzione di risultato	€ 6.525,00 per dirigente interim + quota non superiore a €45.596,00 da calcolare
Altro (quota esclusa dalla distribuzione)	€ 82.091,00
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, 4 luglio 2016

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


Stefano Capezzali