



Regione Umbria

Giunta Regionale

Al collegio dei Revisori dei Conti
Regione Umbria - Consiglio regionale
Piazza Italia,2 -06121 Perugia

Prot.

REGIONE UMBRIA -- Giunta regionale --

Prot. Uscita del 03/12/2014
nr. 0160076
Classifica: IV.6



GIUNTA REGIONALE

Area Organizzazione delle risorse
umane, innovazione tecnologica e
Autonomie locali
(art. 7, comma 3 del Regolamento
di Organizzazione)

Oggetto: Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria relativa all'ipotesi di
accordo del 28/11/2014 per la destinazione e ripartizione del fondo per la
retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2014

Il Coordinatore
Dott.ssa Anna Lisa Doria

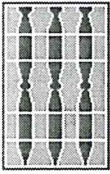
REGIONE UMBRIA
Via Mario Angeloni, n.61
06124 PERUGIA

TEL. 075 504 5412
FAX 075 504 5428
adoria@regione.umbria.it
areainnovazioneautonomie.regione@
postacert.umbria.it

Si trasmette, per il seguito di competenza, la preintesa sottoscritta in data
28/11/2014 dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale per la
destinazione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della
dirigenza per l'anno 2014, corredata dalla relazione tecnico-finanziaria e dalla
relazione illustrativa

Distinti saluti

Coordinatore
Dott.ssa Anna Lisa Doria



PREINTESA

**CRITERI PER LA DESTINAZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO
PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO
DELLA DIRIGENZA PER L'ANNO 2014**

Il giorno **28 novembre 2014**, presso la sede regionale di via Pievaiola, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'Amministrazione della Regione Umbria rappresentata dalla Delegazione di parte pubblica nella persona del presidente Dott.ssa Anna Lisa Doria, Coordinatore dell'Area organizzazione delle risorse umane, innovazione tecnologica e autonomie locali (art. 7 comma 3 del Regolamento di organizzazione), dal componente Ing. Stefano Guerrini, Dirigente del Servizio Organizzazione e gestione del personale e dal componente Dott.ssa Adele Lamoglie, Dirigente del Servizio Amministrazione del personale e

le **rappresentanze sindacali** come in calce riportate

richiamato il Contratto Collettivo Nazionale per l'area della dirigenza del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali per il biennio economico 2008-2009 sottoscritto in data 3 agosto 2010;

richiamata la deliberazione della Giunta regionale n. 1509 del 24/11/2014 avente ad oggetto "Linee guida ed indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa del personale 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 dei CCDI e la destinazione delle risorse integrative;

richiamate le deliberazioni della Giunta regionale n. 799/2014, n. 1216/2014 e n. 1377/2014;

ricordati i vincoli posti dall'ordinamento nazionale per il mantenimento dei parametri legati al Patto di Stabilità, nonché quelli previsti dai documenti regionali di programmazione generale e dalle leggi finanziarie relativamente al contenimento della spesa di personale;

confermata la volontà di proseguire nella individuazione di azioni di valorizzazione mirate a riconoscerne le competenze acquisite e l'impegno profuso dai dirigenti regionali;

vista la determinazione dirigenziale n. 9821 del 27/11/2014 con la quale è stato costituito il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2014, individuato in complessivi € 3.284.134,00 (tremilioniduecentoottantaquattromilacentotrentaquattro); viene sottoscritta la seguente preintesa concernente i criteri per la destinazione e la ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2014.

Art.1

Criteri per la ripartizione e destinazione del fondo

Le parti condividono che il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2014 viene ripartito secondo le seguenti quote:

- | | |
|---|-------------|
| 1.1. Quota destinata alla retribuzione di posizione | 80% |
| 1.2. Quota destinata alla retribuzione di risultato (almeno il 15%) | 20 % |

La quota destinata alla retribuzione di risultato comprende anche i compensi corrisposti per incentivi per la professionalità interna (area tecnica e area legale), i compensi corrisposti in ottemperanza alla disciplina sull'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti regionali ed i compensi per incarichi ad interim.

Art.2

Retribuzione di posizione

La quota parte destinata alla retribuzione di posizione comprende i compensi per gli incarichi conferiti dalla Giunta regionale per ciascuna posizione dirigenziale con 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 stabili con DD. n. 7681/2010.

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 dei risultati conseguiti dal Dirigente e viene erogata sulla base della valutazione espressa sul 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 2014, ferma restando la quota per retribuzione di posizione ed 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

Handwritten notes and signatures at the top of the page, including the number 87.

delle prestazioni, è pari al ~~37~~ % del punto 1.2 dell'art. 1 di cui sopra, che rappresenta la quota ancora da corrispondere e all'uopo destinabile alla retribuzione di risultato per l'anno 2014.

I criteri e le modalità di attribuzione della quota parte destinata ai compensi da corrispondere per retribuzione di risultato del personale dirigenziale seguono quanto stabilito con DGR n.2005 del 29/12/2009 di integrazione del sistema di valutazione delle prestazioni adottato con DGR n.1342 del 13/10/2008, tenuto conto di quanto disposto con DD n.4918/2010, in base alle quali, la quota parte per l'anno 2014 è attribuita secondo le seguenti modalità:

- ◆ è ripartita secondo un budget di direzione, assegnato a ciascun Direttore in relazione al numero dei dirigenti aventi titolo alla valutazione;
- ◆ 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 risultato della dirigenza dell'anno 2015.

Perugia, 28/11/ 2014

Per la Regione Umbria
Il Coordinatore

(Anna Lisa Doria)

Handwritten signature of Anna Lisa Doria

Il Dirigente

(Stefano Guerrini)

Handwritten signature of Stefano Guerrini

Il Dirigente

(Adele Lamoglie)

Handwritten signature of Adele Lamoglie

Per la R.S.A.

Sigla	Nome e cognome	Firma
CGIL	Bruno Piccolo	<i>Handwritten signature</i>

Per le OO.SS.

Sigla	Nome e cognome	Firma
CISL FP	PASQUINI WALTER	<i>Handwritten signature</i>
CGIL FP	VANDA SCARABELLO	<i>Handwritten signature</i>
UIL FPL	MARCO GIOWE	<i>Handwritten signature</i>
DIRER/DIREU		

FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE DIRIGENZIALE PER L'ANNO 2014, PREINTESA DEL 28 NOVEMBRE 2014

Relazione illustrativa

1. Introduzione

In data 28 novembre 2014 è stata sottoscritta la preintesa per la definizione dei criteri per la ripartizione e destinazione del Fondo delle risorse decentrate del personale dirigenziale per l'anno 2014.

La preintesa è stata sottoscritta dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale, costituite ai sensi della Deliberazione di Giunta Regionale (DGR) n. 559 del 19/05/2008. In particolare per la parte Pubblica la delegazione è così composta (ruoli/qualifiche ricoperti):

- Presidente della delegazione: Dott.ssa Anna Lisa Doria - Coordinatore dell'Area *Organizzazione delle risorse umane, innovazione tecnologica e Autonomie locali* (art. 7 comma 3 del Regolamento di organizzazione), soggetto autorizzato alla sottoscrizione degli accordi e dei contratti
- Componente della delegazione: Ing. Stefano Guerrini - Dirigente del Servizio *Organizzazione e gestione del personale*
- Componente della delegazione: Dott.ssa Adele Lamoglie - Dirigente del Servizio *Amministrazione del personale*.

Per la parte sindacale, oltre alla Rappresentanza Sindacale unitaria (RSU), firmataria, le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle) sono CGIL – FP, CISL – FPS, UIL - FPL, DIRER/DIREU, di cui firmatarie risultano essere CGIL – FP, CISL – FPS, UIL - FPL.

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

1. DGR n. 1509 del 24/11/2014 recante *“Linee guida ed indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa del personale della dirigenza e delle categorie professionali: revisione dei Contratti Collettivi Decentrati Integrativi, risorse decentrate e contrattazione anno 2014, risorse decentrate anno 2015”* con la quale:

- o sono state formulate le linee guida per la costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza e per la costituzione del fondo delle risorse decentrate del personale delle categorie professionali per l'anno 2014;

- sono stati individuati gli indirizzi per la delegazione trattante di parte pubblica per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate integrative dell'anno 2014;
 - Sono state formulate le linee guida per la costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza e per la costituzione del fondo delle risorse decentrate del personale delle categorie professionali per l'anno 2015;
-
- Sono state formulate le linee guida per la revisione dei contratti decentrati integrativi dell'anno 2015;

2. Determinazione dirigenziale n. 9821 del 27/11/2014 con la quale è stato costituito il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale per l'anno 2014 pari a € 3.284.134,00 (tremilioniduecentotantaquattromilacentrotrentaquattro/00) dando atto che il suddetto importo non è superiore al medesimo fondo per l'anno 2010, ridotto, in attuazione di quanto disposto con DGR n. 1391/2011, degli importi relativi al personale dirigenziale cessato dal servizio;

2. Materie trattate dalla preintesa

Alla luce di quanto sopra rappresentato, la preintesa ha trattato le seguenti materie:

Art.1

Criteria per la ripartizione e destinazione del fondo

Le parti condividono che il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2014 viene ripartito secondo le seguenti quote:

- | | |
|---|------|
| 1.1. Quota destinata alla retribuzione di posizione | 80% |
| 1.2. Quota destinata alla retribuzione di risultato (almeno il 15%) | 20 % |

La quota destinata alla retribuzione di risultato comprende anche i compensi corrisposti per incentivi per la professionalità interna (area tecnica e area legale), i compensi corrisposti in ottemperanza alla disciplina sull'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti regionali ed i compensi per incarichi ad interim.

Art.2

Retribuzione di posizione

La quota parte destinata alla retribuzione di posizione comprende i compensi per gli incarichi conferiti dalla Giunta regionale per ciascuna posizione dirigenziale con 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 stabili con DD. n. 7681/2010.

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 dei risultati conseguiti dal Dirigente e viene erogata sulla base della valutazione espressa sul 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 2014, ferma restando la quota per retribuzione di posizione ed 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, è pari al 87 % del punto 1.2 dell'art. 1 di cui sopra, che rappresenta la quota ancora da corrispondere e all'uopo destinabile alla retribuzione di risultato per l'anno 2014.

I criteri e le modalità di attribuzione della quota parte destinata ai compensi da corrispondere per retribuzione di risultato del personale dirigenziale seguono quanto stabilito con DGR n.2005 del 29/12/2009 di integrazione del sistema di valutazione delle prestazioni adottato con DGR n.1342 del 13/10/2008, tenuto conto di quanto disposto con DD n.4918/2010, in base alle quali, la quota parte per l'anno 2014 è attribuita secondo le seguenti modalità:

- è ripartita secondo un budget di direzione, assegnato a ciascun Direttore in relazione al numero dei dirigenti aventi titolo alla valutazione;
- 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 risultato della dirigenza dell'anno 2015.

3. Attestazioni relative al rispetto degli adempimenti di legge

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

L'Amministrazione regionale, nel quadro della sua autonomia normativa, segue i principi di trasparenza e di accountability avvalendosi dei tradizionali strumenti di tipo finanziario di cui alla Legge regionale (LR) n. 13/2000 recante la *"Disciplina generale della programmazione, del bilancio, dell'ordinamento contabile e dei controlli interni della Regione dell'Umbria"*, ma anche utilizzando strumenti di programmazione 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, l'Amministrazione fissa i contenuti della politica socio-economica del 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 e pubblicato nel Supplemento Straordinario al BUR n. 9 del 26 febbraio 2014.

In considerazione degli obiettivi programmatici individuati nel Programma di Governo *"UMBRIA 2015 - Una nuova Riforma dell'Umbria - Linee programmatiche 2010-2015"* e dei contenuti del DAP la Giunta regionale fissa, per ciascuna direzione regionale e previa negoziazione, le performance annuali di riferimento tramite obiettivi di gestione, priorità, piani e programmi da realizzare tenuto conto delle risorse individuate, in particolare, nel bilancio di direzione.

I direttori regionali declinano quindi gli obiettivi di direzione individuando ed attribuendo, in relazione alle specifiche funzioni, obiettivi ai dirigenti i quali, attesa la responsabilità della gestione delle risorse loro attribuite, assegnano gli obiettivi ai responsabili di posizione organizzativa ed 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 Direzione e Servizio e più in generale quindi di Governo dell'Ente e, dall'altro i comportamenti organizzativi, cioè le modalità operative agite 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, 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 che sono state 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 alla L. n. 15/2009 e DLgs n. 150/2009 nella sostanza non innovano la filosofia dei sistemi di valutazione già adottati dall’Amministrazione regionale 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 delle performance dell’organizzazione nel suo insieme.

A chiusura del ciclo annuale delle performance, lo Statuto della Amministrazione regionale Umbria (LR n. 21/2005) prevede, all’art. 65, che il Presidente della Regione presenti al Consiglio regionale una relazione annuale sullo stato di attuazione del programma di governo e sull’Amministrazione regionale, nella quale vengano esposte le attività svolte, anche in riferimento alle priorità e agli indirizzi approvati dal Consiglio regionale.

La Relazione sullo stato di attuazione del programma di governo è predisposta con l’obiettivo di rendere più trasparente l’azione del governo regionale, 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 integrità

Il D.lgs. 150/2009 stabiliva che ogni Amministrazione è tenuta ad adottare un Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità (P.T.T.I.) nel quale siano individuati gli obiettivi di trasparenza di breve (un anno) e di medio periodo (tre anni), da aggiornare annualmente “a

scorrimento”, ed indicate le iniziative previste al fine di garantire un adeguato livello di trasparenza nella propria azione, promuovere la legalità e lo sviluppo della cultura dell’integrità.

Per l’impostazione ed i contenuti minimi del Programma sono state emanate linee guida da parte della Commissione per la Valutazione, la trasparenza e l’integrità, istituita ai sensi dell’art. 13 del medesimo decreto 150/2009.

In osservanza alle tale previsione normativa, la Regione Umbria, con proprio atto n. 239 del 18 marzo 2013, approvava il Programma Triennale per la Trasparenza e l’Integrità (PTTI), per il periodo 2013-2015, quale primo programma regionale per la trasparenza, contenente le misure da attuare nel periodo ed una sintesi di quanto fatto dalla Regione nel 2012. Il Programma, infatti, è stato redatto richiamando e facendo proprio il concetto di trasparenza introdotto dal d.lgs. 150/09, tenendo conto delle linee guida elaborate dalla allora Commissione per la Valutazione, la trasparenza e l’integrità (CIVIT) e dando atto di quanto realizzato ai fini della trasparenza a partire dal 2012 in conseguenza ed attuazione di alcune previsioni contenute nella l.r. 8/2011 “Semplificazione amministrativa e normativa dell’ordinamento regionale e degli enti locali territoriali”. Già nel programma di legislatura, rifacendosi alla allora recente legge 69/2009, veniva infatti indicata, tra le direttrici prioritarie per il miglioramento dell’Amministrazione sul piano dell’efficienza e del rapporto con i cittadini, la linea della semplificazione e della trasparenza, considerando quest’ultima strumento necessario per consentire ai destinatari dell’azione pubblica la conoscenza e la valutazione dell’Ente. Conseguentemente, nel PTTI 2013-2015, le azioni finalizzate a migliorare il livello di trasparenza venivano ricondotte e costantemente interfacciate con le azioni operate per l’attuazione della Legge Regionale n.8/2011, proprio in ragione del fatto che nella legge si ritrovano disposizioni ed azioni volte alla garanzia della trasparenza, legalità e sviluppo della integrità previste dal D.Lgs. 150/09. Il Programma faceva, quindi, coincidere, in larga misura, l’attività annuale per il 2013 con la prosecuzione e sviluppo di alcune azioni di attuazione della l.r. 8/2011. Le previsioni del Programma regionale, coerenti con l’impostazione data, sono risultate, però, parziali rispetto agli obblighi dettati e richiesti tempestivamente dalla intervenuta normativa statale del d.lgs.33/2013 “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazione”, adottato dal Governo in attuazione della delega datagli con l’art. 1, c.35, l.190/2012. L’attuazione 2013 è stata, quindi, in parte diversa dal programmato in quanto significativamente più ampia ed articolata.

Con DGR n. 485 del 12 maggio 2014, la Giunta regionale ha adottato il Programma **triennale per la trasparenza e l’integrità 2014-2016**, uno degli strumenti previsti per garantire

l'accessibilità totale, anche attraverso la pubblicazione sui siti istituzionali, delle informazioni su ogni aspetto dell'organizzazione e sull'attività delle pubbliche amministrazioni. Oggi, il Programma triennale 2014-2016, alla luce delle disposizioni nazionali e di quanto già fatto in tal senso, non può essere soltanto un aggiornamento annuale del precedente, in semplice "scorrimento", ma necessariamente deve essere un nuovo Programma che tiene conto del mutato quadro giuridico nazionale ed, in particolare, si riferisca esplicitamente al nuovo, evoluto, concetto di trasparenza ribadito nel richiamato d.lgs. 33/2013, al rilievo della trasparenza per la prevenzione della corruzione (l. 190/2012) ed alla stretta relazione con il Piano triennale di prevenzione della corruzione. Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è, quindi, concepito, a garanzia della stretta connessione con il Piano triennale di prevenzione della corruzione, come parte integrante e sostanziale, di quest'ultimo. Dopo la partecipazione e l'approvazione da parte della Giunta regionale, il PTTI 2014-2016 diviene, infatti, allegato del PTPC 2014-2016.

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

Come già illustrato, per quanto concerne gli obblighi in materia di trasparenza si precisa che nell'ambito del sito istituzionale l'Amministrazione ha provveduto alla creazione di un apposito canale denominato "Amministrazione trasparente" strutturato in varie sezioni all'interno delle quali sono pubblicati i dati previsti dall'art. 11 del d.lgs 150/2010 (<http://www.regione.umbria.it/amministrazione-trasparente2>).

Rispetto agli adempimenti del d.lgs 150/2009 si precisa che, con nota n. 159475 del 2/12/2014, la dirigente Responsabile della Trasparenza, dr.ssa Stefania Cardinali, ha attestato che "sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione cui all'art. 11 del d. lgs. 150/2009 e che la Giunta Regionale ha adottato con atto n. 485 del 12/5/2014, il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014/2016. Relativamente all'art. 14, gli obblighi sono stati assunti secondo le modalità riportate nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Performance".

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

L'Amministrazione regionale non è sottoposta agli obblighi previsti dall'art. 14 comma 6 del D.LGS n.150/2009 di validazione da parte dell'OIV della relazione della performance, in quanto l'art. 16 comma 1 del medesimo 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 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"*.

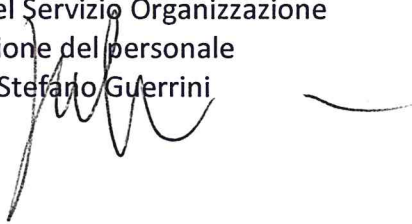
In ogni caso, la Regione Umbria da tempo, nel quadro della sua autonomia normativa ed in particolare con le norme della legge regionale di "Disciplina generale della programmazione, del bilancio, dell'ordinamento contabile e dei controlli interni della Regione dell'Umbria" (L.R. 13/2000), segue i principi di trasparenza e di accountability avvalendosi dei seguenti strumenti:

- Relazione sullo stato di attuazione del programma di Governo. Il Nuovo Statuto della Regione Umbria (L.R. 21/2005) prevede, all'art. 65, che il Presidente della Regione presenti al Consiglio regionale una Relazione annuale sullo stato di attuazione del programma di governo e sull'amministrazione regionale, nella quale vengano esposte le attività svolte, anche in riferimento alle priorità e agli indirizzi approvati dal Consiglio regionale. Tale relazione viene predisposta con l'obiettivo di rendere più trasparente l'azione del governo regionale, 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.
- Valutazione delle performance. Da tempo la Regione Umbria ha introdotto strumenti volti a valutare, mediante l'utilizzo di numerosi indicatori, la performance ed il posizionamento dell'Umbria rispetto all'Italia e a tutte le altre regioni italiane. La finalità è quella di aumentare la conoscenza delle criticità e dei punti di forza del sistema socio-economico regionale. Gli studi e le analisi effettuate si propongono essenzialmente di fornire chiavi interpretative dei fenomeni socio-economici, ampliarne la conoscenza ed essere di supporto all'attività degli operatori economici e della pubblica amministrazione.
- Organismo di supporto al Controllo strategico che svolge anche le funzioni di Organismo indipendente di valutazione (Ocs-Oiv). La Giunta regionale, in attuazione di quanto indicato dall'art. 99 della L.R.13/2000, con deliberazione n. 287 del 26 marzo 2008, ha costituito l'Organismo di supporto al Controllo strategico (OCS). In particolare il compito dell'OCS è quello di coadiuvare la Giunta regionale nella elaborazione delle direttive e degli atti di indirizzo politico, nella verifica dell'effettiva attuazione delle scelte contenute negli atti di indirizzo politico, nonché nella verifica del grado di coerenza e della congruità degli strumenti attuativi con gli obiettivi strategici fissati dalle direttive e dagli altri atti di indirizzo politico, al fine di

fornire all'organo politico gli elementi necessari per la valutazione dei Direttori regionali. In seguito all'emanazione del decreto legislativo n. 150/2009 - che all'art. 7 prevede che le amministrazioni pubbliche adottino, con apposito provvedimento, il Sistema di misurazione e valutazione della performance, al fine di valutare annualmente la performance organizzativa e individuale e all'articolo 14 che ogni amministrazione si doti di un Organismo indipendente di valutazione delle performance e che tale Organismo sostituisce i servizi di controllo interno, compreso il controllo strategico - la Regione Umbria, con deliberazione della Giunta regionale n. 2059 del 30 dicembre 2010 "Adempimenti connessi al D.Lgs. n. 150/2009", ha modificato la L.R. 13/2000 in particolare l'art. 98 (Valutazione dei Dirigenti) e l'art. 99 (Controllo strategico) disponendo che il già esistente OCS svolge anche le funzioni dell'organismo indipendente di valutazione. Pertanto con Decreto n. 68 del 29 luglio 2011 la Presidente della Giunta Regionale ha nominato, per tre anni, i tre membri dell'Organismo di supporto al controllo strategico che svolge anche le funzioni dell'Organismo indipendente di valutazione.

Perugia, 03/12/2014

Il Dirigente del Servizio Organizzazione
e gestione del personale
Ing. Stefano Guerrini



FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DELLA DIRIGENZA PER L'ANNO 2014, PREINTESA DEL 28.11.2014.

Relazione tecnico-finanziaria

1. Costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza per l'anno 2014

La costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza per l'anno 2014, tenuto conto di quanto indicato dalla Giunta regionale con deliberazione n.1509 del 24.11.2014 recante linee guida ed indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa del personale della dirigenza e delle categorie professionali per l'anno 2013, è stata effettuata con determinazione dirigenziale n.9821 del 27.11.2014 sulla base delle disposizioni contrattuali e normative di seguito riportate.

L'ammontare complessivo del fondo per l'anno 2014 è di € 3.284.134,00.

1.1 Risorse storiche consolidate

Le risorse storiche consolidate di cui all'art.26 comma 1, lettera a) CCNL 23.12.1999 ammontano ad € 2.724.006,00.

1.2 Incrementi aventi carattere di certezza e stabilità quantificati in sede di CCNL

Gli incrementi del Fondo esplicitamente quantificati in sede di CCNL aventi carattere di certezza e stabilità sono:

- € 121.568,00 CCNL 23.12.1999, art.26, comma 1 lettera d) (1,25% MS 1997);
- € 196.860,00 CCNL 22.02.2006, art.23 comma 1 (€ 520,00*139 funzioni dirigenziali) e comma 3 (1,66% MS 2001);
- € 167.032,00 CCNL 14.05.2007, art.4 comma 1 (€ 1.144*90 funzioni dirigenziali) e comma 4 (0,89% MS 2003);
- € 43.534,00 CCNL 22.02.2010, art.16 comma 1 (€ 478,40*91 funzioni dirigenziali);
- € 47.658,00 CCNL 03.08.2010, art.5 comma 1 (€ 611,00*78 funzioni dirigenziali).

Il monte salari è la base di calcolo per la definizione delle risorse finanziarie disponibili per i rinnovi contrattuali e ricomprende tutte le somme corrisposte nell'anno di riferimento determinate sulla base dei dati inviati da ciascun ente, ai sensi dell'art. 60 del DLgs n. 165/2001, in sede di rilevazione dei dati per il conto annuale e con riferimento ai compensi corrisposti al personale destinatario del CCNL in servizio in tale anno.

Gli importi del monte salari per la quota dirigenza, sono i seguenti:

- monte salari anno 1997= € 9.725.417,00;
- monte salari anno 2001= € 7.504.829,00
- monte salari anno 2003= € 7.199.113,00
- monte salari anno 2005= € 6.900.973,00
- monte salari anno 2007= € 7.534.351,00.

1.3 Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Gli altri incrementi con carattere di certezza e stabilità sono, come individuati dalle norme contrattuali, i seguenti:

- € 115.946,00 CCNL 23.12.1999, art.26, comma 5 (6% riduzione stabile posti dirigenza);
- € 371.210,00 CCNL 23.12.1999, art.26, comma 1 lettera g) (tali risorse rappresentano gli importi della RIA del personale dirigenziale cessato a decorrere dal 01.01.1998).

Si precisa che per gli anni 2011,2012 e 2013 tale importo non è stato incrementato, in ottemperanza a quanto stabilito dalla deliberazione della Giunta regionale n.1391 del 21.11.2011 con la quale sono state definite le modalità applicative delle disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale di cui all'art.9 del DL n.78/2010, convertito con modificazioni con legge n.122/2010 atteso quanto indicato dalla circolare della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome n.11/17/CR06/C1 del 13.10.2011.

1.4 Risorse variabili

Le risorse aventi carattere di variabilità sono annualmente oggetto di valutazione della Giunta regionale. Per l'anno 2014 la Giunta regionale, con la citata deliberazione n.1509/2014 ne ha deciso l'utilizzo, garantendo una equilibrata gestione delle risorse complessivamente destinate alla contrattazione integrativa, attesa la compatibilità economico finanziaria e relativa copertura di spesa nei competenti capitoli del bilancio regionale dell'anno di riferimento (vedi successivo punto 4) e nel rispetto dei seguenti parametri di virtuosità per l'anno 2013:

- a) patto di stabilità interno, come certificato dal Servizio Bilancio e finanza con nota n.44697 del 31.03.2014;
- b) incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente inferiore al 50%, come certificato dal Servizio Controllo di gestione, analisi finanziarie, economiche e patrimoniali con determinazione n.3478 del 07.05.2014;
- c) obbligo di riduzione della spesa di personale ex art.1, comma 557 L.296/2006, come certificato dal Servizio Amministrazione del personale con determinazione n.4788 del 13.06.2014.

Per quanto sopra, le risorse variabili quantificate per l'anno 2014 sono le seguenti:

- € 116.705,00 CCNL 23.12.1999, art.26 comma 2 (1,2% monte salari anno 1997);
- € 2.086,00 CCNL 23.12.1999, art.26 comma 1 lettera e) (incentivi per l'area tecnica ai sensi dell'art.92 commi 5 e 6 DLgs n.163/2006 e disciplina regionale di cui alle deliberazioni n.45/2002 e n.278/2011);
- € 48.200,00 CCNL 23.12.1999, art.37 (compensi per l'Avvocatura regionale ai sensi della disciplina regionale di cui alla deliberazione n.1788/2009);
- € 122.837,00 CCNL 22.02.2010, art.16 comma 1 (1,78% MS 2005);
- € 55.000,00 CCNL 03.08.2010, art.5 comma 4 (0,73 MS 2007);
- € 130.526,00 CCNL 23.12.1999, art.28 comma 2 (risorse non utilizzate fondo anno 2013).

1.5 Decurtazioni del Fondo

Ai fini della corretta quantificazione il fondo è decurtato di un importo pari a € 399.376,00 ai sensi dell'art.1 comma 3, lettera e) CCNL 12.02.2002 (€ 3.356,97*119 funzioni dirigenziali).

Il fondo è quindi ridotto stabilmente per gli importi relativi agli elementi retributivi accessori del personale cessato nell'anno 2011, nell'anno 2012 e nell'anno 2013, secondo i criteri disposti dalla citata deliberazione n.1391/2011 che stabilisce le modalità applicative delle disposizioni di cui all'art.9 del DL n.78/2010. La riduzione complessiva per l'anno 2014 è di € 58.111,00.

Il fondo è altresì ridotto stabilmente dell'importo di € 521.547,00 equivalente alla riduzione della dotazione organica dell'Amministrazione operata per n.29 posizioni dirigenziali e disposta dalla Giunta regionale con deliberazioni n.1218/2013 e n.1377/2014.

1.6 Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

- a) Totale risorse stabili sottoposte a certificazione: € 2.808.780,00
- b) Totale risorse variabili sottoposte a certificazione: € 475.354,00
- c) Totale Fondo sottoposto a certificazione: € 3.284.134,00.

2. Destinazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza per l'anno 2014

La destinazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza per l'anno 2014, in coerenza con le risorse rese disponibili in sede di costituzione, è stata formalmente concordata con le Rappresentanze sindacali in sede di preintesa dell'accordo integrativo per l'anno 2014 sottoscritta in data 28.11.2014.

Con la preintesa in parola (art.1) le Parti hanno condiviso di ripartire alle politiche di sviluppo del personale dirigenziale una quota destinata a remunerare la retribuzione di posizione pari al 80% delle risorse ed una quota destinata a remunerare la retribuzione di risultato pari al 20% delle risorse del Fondo.

2.1 Destinazioni non regolate dall'accordo integrativo per l'anno 2014 (preintesa)

Le risorse del Fondo che hanno natura obbligatoria e non sono state oggetto di negoziazione ammontano all'82% delle risorse del fondo e remunerano gli istituti già negoziati ovvero perfezionati. Si fa riferimento alla quota per retribuzione di posizione (art.2 della preintesa) ed alla quota per retribuzione di risultato corrisposta per incarichi dirigenziali ad interim, nonché per incentivi per l'area tecnica e compensi per l'Avvocatura regionale corrisposti secondo quanto stabilito dalla vigente disciplina regionale.

2.2 Destinazioni regolate dall'accordo integrativo per l'anno 2014 (preintesa)

Le risorse del Fondo che sono state oggetto di negoziazione ammontano al 18% delle risorse complessive che come indicato all'art.3 della preintesa rappresentano l'87% delle risorse da destinare alla retribuzione di risultato per l'anno 2014.

Si precisa che ulteriori risorse eventualmente non spese sono destinate al fondo per la retribuzione di risultato del personale della dirigenza dell'anno 2015.

2.3 Sintesi della destinazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza per l'anno 2014 sottoposto a certificazione.

- a) Destinazioni non regolate dall'accordo integrativo per l'anno 2014 € 2.703.523,00;
 - b) Destinazioni regolate dall'accordo integrativo per l'anno 2014 € 580.611,00;
 - c) Totale destinazione del Fondo sottoposto a certificazione per l'anno 2014 € 3.284.134,00.
-

2.4 Attestazione del rispetto di vincoli di carattere generale

In considerazione di quanto evidenziato ai punti precedenti si attesta:

- a) che le risorse quantificate e destinate al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza per l'anno 2014 trovano puntuale copertura finanziaria nei capitoli di spesa del bilancio regionale per l'anno 2014;
- b) che gli incentivi economici per l'anno 2014 vengono corrisposti a seguito del processo delle prestazioni e dei risultati secondo quanto stabilito dal vigente sistema di valutazione.

3. Schema generale riassuntivo del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza per l'anno 2014 e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

3.1 Schema generale

- Costituzione e destinazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza per l'anno 2014 € 3.284.134,00;
- Costituzione e destinazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza per l'anno 2013 € 3.351.457,00.

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza per l'anno 2014 presenta una variazione in diminuzione rispetto al medesimo fondo dell'anno 2013 di € 67.323,00.

Si ricorda sul punto quanto disposto dalla Corte dei conti, sezione riunite di controllo con deliberazione n.51/2011, con la quale si precisa che al fine del rispetto dell'art.9 comma 2/bis del DL n.78/2010, convertito con modificazioni con legge n.122/2010 (divieto di superamento, per gli anni 2011-2014, dell'ammontare complessivo dei fondi di contrattazione rispetto al corrispondente importo dell'anno 2010 ridotto altresì in misura proporzionale alle cessazioni di personale) l'importo del fondo per l'anno 2010 e seguenti è sterilizzato di quanto corrisposto a titolo di incentivi per l'area tecnica e legale e pertanto:

- Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza per l'anno 2010 "sterilizzato" € 3.685.893,00 (Tetto);
- Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza per l'anno 2010 ridotto degli importi per le cessazioni di personale (limite 2014) € 3.627.782,00;

- Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza per l'anno 2014 depurato delle voci non soggette a limite € 3.103.322,00.

Le voci non soggette a limite, complessivamente pari a € 180.812,00 sono le risorse di natura variabile che, verificate annualmente, non determinano alcun incremento alle risorse decentrate integrative complessivamente intese ed alla correlata spesa e precisamente:

- somme non utilizzate nell'anno precedente pari a € 130.526,00;

- incentivi per l'area tecnica pari a € 2.086,00;

- compensi per l'area legale pari a € 48.200,00.

Per quanto sopra, si attesta il rispetto del limite di spesa di cui all'art.9 comma 2/bis del DL n.78/2010, convertito con modificazioni con legge n.122/2010.

4. **Compatibilità economico-finanziaria e copertura degli oneri del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza per l'anno 2014**

4.1 *Compatibilità economico-finanziaria*

Le risorse finanziarie del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza per l'anno 2014 aventi carattere di certezza e stabilità sono state imputate, per i valori di competenza, con legge regionale 4 aprile 2014, n.6 recante il Bilancio di previsione annuale per l'esercizio finanziario 2014 al capitolo di spesa n.295 in complessivi € 3.200.000,00.

A tali risorse si aggiungono le risorse variabili che specifiche disposizioni contrattuali ne consentono l'utilizzo per l'anno 2014 nei termini indicati al precedente punto 1.4 che gravano sui competenti capitoli di spesa come indicati al successivo punto 4.2.

Si attesta la compatibilità economico finanziaria del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza per l'anno 2014 nell'importo quantificato in complessivi € 3.284.134,00.

4.2 *Verifica della copertura finanziaria delle voci di destinazione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2014*

Le voci di destinazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza per l'anno 2014 trovano copertura finanziaria negli stanziamenti del bilancio regionale per l'anno 2014 di cui ai seguenti capitoli di spesa:

- capitolo di spesa n.295 (fondo dirigenza) per € 3.200.000,00;

- capitolo di spesa n.6073 (incentivi area tecnica) per € 2.086,00;

- capitolo di spesa n.6074 (compensi Avvocatura regionale) per € 48.200,00.

- capitolo di spesa n.295 (fondo dirigenza anno 2013) per € 130.526,00 (impegno n.11305908).

La presente relazione tecnico-finanziaria riguardante costituzione, destinazione e finanziamento del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza per l'anno 2014, come oggetto di preintesa sottoscritta in data 28.11.2014 con le Rappresentanze sindacali, è trasmessa per gli adempimenti di competenza.

Perugia, 03.12.2014

Il Dirigente
Servizio Amministrazione
del personale
Adele Lamoglie

