

Data:



Regione Umbria

Giunta Regionale

(per e-mail)

Al Servizio Bilancio e Finanza
Dirigente: Giuseppina Fontana
e-mail: gfontana@regione.umbria.it

Prot. N



E.p.c.
Alla Direzione Risorsa Umbria. Federalismo, Risorse
Finanziarie, Umane e Strumentali
Direttore: Giampiero Antonelli
e-mail: gantonelli@regione.umbria.it

Al Servizio Organizzazione e gestione del personale
Dirigente: Maria Balsamo
e-mail: mbalsamo@regione.umbria.it

GIUNTA REGIONALE

Direzione Regionale Risorsa
Umbria. Federalismo, Risorse
Finanziarie, Umane e Strumentali

Servizio Amministrazione
del Personale e Relazioni
Sindacali

Dott. ssa Adele Lamoglie

**Oggetto: RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA ED ILLUSTRATIVA RELATIVA
ALL'IPOTESI DI ACCORDO PER LA DESTINAZIONE E RIPARTIZIONE DEL
FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE DIRIGENZIALE
PER L'ANNO 2011**

REGIONE UMBRIA
VIA PIEVAIOLA 23
06100 PERUGIA

TEL. 075 504 4426
FAX 075 504 4436
alamoglie@regione.umbria.it

Si trasmette, per il seguito di competenza, la preintesa sottoscritta in data
24 gennaio 2012 dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale
corredata dalla relazione tecnico-finanziaria e illustrativa.

Cordiali saluti

Il dirigente del Servizio
Adele Lamoglie

Allegati:
Preintesa del 24/1/2012
Relazione

GaC



RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA E ILLUSTRATIVA RELATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO PER I CRITERI DI DESTINAZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLA DIRIGENZA PER L'ANNO 2011

Il fondo per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza per l'anno 2011 è stato costituito nel rispetto degli indirizzi che la Giunta regionale ha definito con deliberazione n.1463 del 06.12.2011 recante linee guida per la costituzione dei fondi per la contrattazione decentrata integrativa del personale della dirigenza e delle categorie professionali per l'anno 2011.

Con tale provvedimento la Giunta regionale, richiamato quanto precedentemente disposto con atto n.1391 del 21.11.2011 recante le modalità applicative delle disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale di cui all'art.9 del DL n.78/2010, conferma l'utilizzo delle risorse previste dall'art.26 CCNL del 23.12.1999, dall'art.23 CCNL 22.02.2006, dall'art.4 CCNL 14.05.2007, dall'art.16 CCNL 22.02.2010 e dall'art.5 CCNL 03.08.2010.

La Giunta regionale conferma altresì l'utilizzo delle risorse variabili di cui al CCNL 23.12.1999 art.26 comma 2, ferma restando la verifica della capacità di spesa nel bilancio dell'Ente effettuata dal Servizio bilancio e finanza e la destinazione delle risorse in parola alla remunerazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti in relazione alla valutazione espressa secondo il sistema vigente, sul raggiungimento degli obiettivi del personale dirigenziale, nonché l'utilizzo delle risorse variabili derivanti dall'applicazione delle disposizioni contrattuali che ogni anno sono soggette a verifica e variabilità quali l'art.26 comma 1 lettera e) CCNL 23.12.1999 (risorse per la incentivazione ex D.lgs. n.163/2006), art.26 comma 1 lettera i) CCNL 23.12.1999 (onnicomprensività) e art. 37 CCNL 23.12.1999 (incentivi avvocatura).

La Giunta regionale stabilisce infine una riduzione stabile del fondo per l'anno 2011 in considerazione del personale dirigenziale cessato da effettuarsi secondo le modalità indicate nella citata deliberazione n.1391/2011.

La costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza per l'anno 2011 è stata quindi definita con determinazione dirigenziale n.9235 del 14.12.2011 in complessivi € 3.701.794,21 come da voci descritte nella seguente tabella:



Regione Umbria

Giunta Regionale

QUANTIFICAZIONE FONDO DELLA DIRIGENZA ANNO 2011	
Voci	Importo
CCNL 23/12/99 art.26, comma 1 lettera a)	€ 2.324.630,00
CCNL 23/12/99 art.26 comma 1 lettera d)	€ 121.568,00
CCNL 23/12/99 art.26 comma 1 lettera e)	€ 8.924,96
CCNL 23/12/99 art.26 comma 1 lettera g)	€ 371.210,00
CCNL 23/12/99 art.26 comma 1 lettera i)	€ 3.255,60
CCNL 23/12/99 art.26 comma 2	€ 116.705,00
CCNL 23/12/99 art.26 comma 5	€ 115.946,00
CCNL 23/12/99 art.37	€ 23.074,24
CCNL 22/02/06 art.23 comma 1 e 3	€ 196.860,00
CCNL 14/05/07 art.4 comma 1 e 4	€ 167.032,00
CCNL 22/02/10 art.16 comma 1 e 4	€ 166.371,00
CCNL 03/08/10 art.5 comma 1 e 4	€ 102.658,00
Riduzione stabile art.9 comma 2 bis	- 16.440,59
TOTALE FONDO PER LA DIRIGENZA ANNO 2011	€ 3.701.794,21

Nell'atto di costituzione si definisce altresì:

- che l'entità complessiva delle risorse, sterilizzata di quanto corrisposto a titolo di incentivi per l'area tecnica e per l'area legale nel medesimo anno pari a € 31.999,20, ammonta a complessivi € 3.669.795,01 importo questo inferiore all'importo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza dell'anno 2010 pari a € 3.685.893,00;
- che la stabile riduzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata in misura proporzionale alle cessazioni a qualunque titolo registrate in esercizio, al netto delle assunzioni e/o trasferimenti registrati nel medesimo anno, considerando i trasferimenti in entrata e/o uscita che non riguardano mobilità per scambio.

Si precisa che le somme di cui sopra trovano copertura finanziaria nei capitoli di spesa del bilancio regionale per l'anno 2011 come segue:

- quanto a € 3.255,60 cap. n.301, € 23.074,24 cap. n.6074, € 8.924,96 ai cap. n.6073/5041, n.299 e n.292, restanti risorse al cap. n.295.



In data 24.01.2012 è stata sottoscritta con le rappresentanze sindacali la preintesa sui criteri di ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza per l'anno 2011 che prevede la destinazione delle risorse secondo le seguenti quote:

quota destinata ad istituti stabili	67%	(pari a € 2.487.415,00)
-------------------------------------	------------	-------------------------

quota destinata ad istituti variabili	33%	(pari a € 1.213.979,21)
---------------------------------------	------------	-------------------------

La quota destinata ad istituti stabili remunera i compensi corrisposti a titolo di retribuzione di posizione 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, mentre la quota destinata ad istituti variabili remunera la retribuzione di risultato del personale dirigenziale, i compensi corrisposti per incentivi ex DLgs. n.163/2006 e avvocatura regionale ed i compensi corrisposti in ottemperanza alla disciplina sull'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti regionali.

La quota destinata ad istituti variabili tiene in considerazione quanto disposto dall'art.45 del D.lgs. n.150/2009 che prevede un incremento progressivo della componente retributiva del personale dirigenziale legata alla performance e risultato.

La contrattazione decentrata si pone la finalità, accanto alla valorizzazione delle risorse umane, del miglioramento della produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini.

Le risorse destinate alla retribuzione accessoria del personale sono erogate nel rispetto dei principi di misurazione, valutazione e trasparenza della prestazione e di premialità, come espressi nella legge regionale n. 2/2005 che reca norme generali in materia di struttura organizzativa e dirigenza. In particolare l'art. 1 richiama in modo esplicito i principi del DLgs. 30 marzo 2001, n. 165 (promozione della cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito e della trasparenza e integrità da parte dell'organo di indirizzo politico amministrativo) e l'art. 2 prevede i dettami generali cui si ispira la disciplina dell'organizzazione degli uffici e della dirigenza, formalizzando principi che risultano in linea con quanto disposto dal d.lgs 150/2009.



Si fa riferimento, in particolare ai principi di:

- miglioramento dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità dell'azione amministrativa regionale e incremento della sua capacità di rispondere alle esigenze e ai bisogni della comunità amministrata, con la flessibilità nell'organizzazione e nella gestione delle risorse (art. 2 lettera b);
- valorizzazione delle risorse umane e professionali dell'Ente, anche garantendo la pari opportunità tra uomini e donne (art. 2 lettera c);
- trasparenza e qualità dell'azione amministrativa, anche promuovendo l'innovazione tecnologica (art. 2 lettera e);
- costante controllo su costi, rendimenti e risultati dell'attività dell'amministrazione regionale (art. 2 lettera f).

Anche le disposizioni di cui agli articoli 2 e 3 del Regolamento di organizzazione della struttura organizzativa adottato con DGR 108/2006 e s.m.e i. richiamano principi e criteri inerenti l'organizzazione, anch'essi riconducibili a quelli del d.lgs 150/2009.

Per quanto concerne il ciclo di gestione della performance preme sottolineare la correlazione esistente tra il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio e la vigente metodologia di valutazione della performance che si basa su obiettivi e indicatori da definirsi in termini di chiarezza, misurabilità ed outcome.

Il sistema di valutazione delle prestazioni di tutto il personale regionale in particolare prende a riferimento il processo di attribuzione degli obiettivi che vengono individuati "a cascata": la Giunta regionale, nell'ambito delle strategie politiche e degli obiettivi programmatici individuati nel Programma di Governo e nel Documento annuale di programmazione, assegna ai direttori regionali gli obiettivi da conseguire nell'anno di riferimento i quali, a loro volta, declinano gli obiettivi di direzione individuando ed attribuendo, in relazione alle specifiche funzioni e attività, obiettivi ai dirigenti.

Ai dirigenti, cui è attribuita la responsabilità della gestione delle risorse assegnate, assegnano gli obiettivi ai responsabili di posizione organizzativa ed al personale; assume rilievo a proposito la formalizzazione di 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 assegnati e dall'altro i comportamenti organizzativi quindi le modalità operative agite per il raggiungimento dei medesimi obiettivi.

Il raggiungimento degli obiettivi ai vari livelli realizza, quindi, gli obiettivi strategici fissati dalla Giunta regionale e dagli esiti del processo di valutazione ai vari livelli



Regione Umbria

Giunta Regionale

emerge il grado di miglioramento dei livelli di efficienza e produttività dei dipendenti regionali.

La presente relazione tecnico-finanziaria e illustrativa inerente le risorse del fondo per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza viene trasmessa, unitamente allo schema di preintesa sottoscritto con le rappresentanze sindacali in data 24.01.2012 al Servizio Bilancio e Finanza per gli adempimenti di competenza inerenti il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

Perugia, 30 gennaio 2012

Il Dirigente
Adele Lamoglie