

Data:

(per e-mail)

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



Regione Umbria
Giunta Regionale

Prot. N

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

Regione Umbria – Giunta Regionale
Prot. Uscita del 30/05/2011 nr. 0078237 Classifica: IV.9


Al Servizio Organizzazione e gestione del personale
Dirigente: Dott. Amato Carloni
e-mail: acarloni@regione.umbria.it

GIUNTA REGIONALE

Direzione Regionale
Risorse Umane,
Finanziarie Strumentali

Servizio di Amministrazione del
Personale e Relazioni Sindacali

Dott.ssa Stefania Cardinali

**Oggetto: RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA E ILLUSTRATIVA RELATIVA ALLE
IPOTESI DI ACCORDO PER LA DESTINAZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO DELLE
RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE DIRIGENZIALE PER L'ANNO 2010**

REGIONE UMBRIA
Via Prevedara 23
06124 PERUGIA

TEL 075 504 4426
FAX 075 504 4484
scardinali@regione.umbria.it

Si trasmette, per il seguito di competenza, la preintesa sottoscritta in data
26 maggio 2011 dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale
corredata dalla relazione tecnico-finanziaria e illustrativa.

Cordiali saluti

Il responsabile del Servizio
Dott.ssa Stefania Cardinali

Allegati:
Preintesa
Relazione

GaC



Regione Umbria

Giunta Regionale

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 2010

Il fondo per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza per l'anno 2010 è stato costituito secondo gli indirizzi all'uopo formulati dalla Giunta regionale con atto n.1834 del 13.12.2010.

Con tale deliberazione la Giunta regionale 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 e prende atto degli incrementi di risorse disposte dall'art.16 CCNL 22.02.2010 e dall'art.5 CCNL 03.08.2010; sono confermate le risorse variabili di cui all'art.26 comma 2 CCNL 23.12.1999, una volta verificata la relativa capacità di spesa in bilancio.

Il fondo è incrementato 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 g) CCNL 23.12.1999 (RIA personale cessato anno precedente), 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 l) CCNL 23.12.1999 (onnicomprensività) e art.37 CCNL 23.12.1999 (incentivi avvocatura). Si dispone inoltre la riduzione stabile del fondo in presenza di una eventuale riduzione stabile di posti di organico dirigenziale nell'anno 2010.

La costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza per l'anno 2010 è stata quindi definita con determinazione dirigenziale n.11731 del 30.12.2010 in complessivi € 3.703.278,91 di cui € 3.388.438,00 sono risorse stabili ed € 314.840,91 sono risorse variabili; il fondo così costituito, che comprende gli importi relativi agli incentivi di cui al D.lgs. n.163/2006, ai compensi per l'Avvocatura ed ai compensi per onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti il cui pagamento è stato effettuato nell'esercizio 2010, si compone delle voci risultanti nella seguente Tabella:

**REGIONE UMBRIA
GIUNTA REGIONALE**

Direzione Regionale
Risorsa Umbria. Federalismo,
risorse Finanziarie, umane e
Strumentali

Servizio Amministrazione del
personale e relazioni sindacali

Dirigente: Stefania Cardinali

Via Pieveaiola, 23
06127 PERUGIA

TEL. 075 504 4426
FAX 075 504 4436

scardinali@regione.umbria.it



Regione Umbria

Giunta Regionale

QUANTIFICAZIONE FONDO DELLA DIRIGENZA ANNO 2010	
VOCI	Importi €
CCNL 23/12/99 art.26,c.1 lettera a)	2.374.481,00
CCNL 23/12/99 art.26,c.1 lettera d)	121.568,00
CCNL 23/12/99 art.26,c.1 lettera g)	371.210,00
CCNL 23/12/99 art.26,c.1 lettera e)	699,09
CCNL 23/12/99 art.26,c.1 lettera i)	2.913,00
CCNL 23/12/99 art.37	16.686,82
CCNL 23/12/99 art.26,comma 2 (1,2% MS anno 1997)	116.705,00
CCNL 23/12/99 art.26,comma 5	115.946,00
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 03/08/2010 art.5 comma 1 e 4	102.658,00
Riduzione stabile	-49.851,00
TOTALE FONDO 2010	3.703.278,91
<i>di cui risorse stabili</i>	<i>3.388.438,00</i>
<i>di cui risorse variabili</i>	<i>314.840,91</i>

Ai fini del calcolo degli importi del fondo va precisato la quota di retribuzione individuale di anzianità di cui all'art.26 comma 1 lett. g) del CCNL del 23.12.1999 relativamente ai dirigenti cessati dal servizio nel 2009 è pari a € 3.015,00; inoltre risultano somme non utilizzate del fondo per l'anno 2009 per complessivi € 17.635,00.

Si precisa che le somme di cui sopra trovano copertura finanziaria nei capitoli di spesa n.280 e n.295 del bilancio per l'esercizio finanziario 2010, ad eccezione dei compensi per avvocatura, per incentivi ex D.lgs. n.163/2006 e degli emolumenti rientranti nell'onnicomprensività del trattamento economico della dirigenza che trovano imputazione su specifici capitoli di spesa.

La contrattazione decentrata si pone la finalità, accanto alla valorizzazione delle risorse umane, del miglioramento della produttività ed efficienza dei servizi erogati,



Regione Umbria

Giunta Regionale

anche in relazione alle richieste dei cittadini.

Si evidenzia che la Regione è un Ente con la cui mission è prevalentemente di programmazione e che, pertanto, solo per valori marginali eroga direttamente servizi al cittadino/impresa: nel bilancio regionale il 88%, infatti, è rappresentato da trasferimenti effettuati a vario titolo a soggetti terzi, i quali hanno rapporti diretti con la cittadinanza.

Cionondimeno 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 d.lgs D.Lgs. 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.

Si evidenzia che nell'Amministrazione il ciclo di gestione della performance si sviluppa tendenzialmente in linea con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio e che la vigente metodologia di valutazione della performance si basa su obiettivi e indicatori da definirsi nei termini individuati dalle citate norme (chiarezza,



misurabilità, rilevanza rispetto ai bisogni della collettività, confrontabilità, correlazione alle risorse ecc). La Legge regionale n. 13/2000 e in particolare le disposizioni inerenti la programmazione e il bilancio delineano un sistema che coerentemente con quanto previsto dal d.lgs 150/2009 si ispira ai principi di:

- definizione di obiettivi, risultati e indicatori e collegamento tra obiettivi e allocazione risorse; si richiama a titolo esemplificativo il DAP documento annuale di programmazione nell'ambito del quale vengono individuati obiettivi e priorità annuali ed in cui in taluni casi troviamo degli indicatori e risorse finanziarie e il bilancio di direzione;
- monitoraggio e attivazione interventi correttivi; si richiama, a titolo esemplificativo, l'art. 50, comma 5 della L.R. 13/2000, in base a cui i dirigenti presentano una relazione semestrale sulle attività in cui devono, oltre che relazionare in merito al raggiungimento dei risultati finanziari rispetto alle risorse assegnate e sulle attività messe in atto per realizzarli, motivare le cause delle anomalie;
- misurazione delle performance e utilizzo di sistemi premianti basati su criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati, attraverso modelli informali di rendicontazione interna.

Il sistema di valutazione delle prestazioni di tutto il personale regionale prende a riferimento il processo di attribuzione degli obiettivi. 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 solare di riferimento. A loro volta i direttori regionali declinano gli obiettivi di direzione individuando ed attribuendo, in relazione alle specifiche funzioni, obiettivi ai dirigenti. I dirigenti, cui è attribuita la responsabilità della gestione delle risorse assegnate, assegnano gli obiettivi ai responsabili di posizione organizzativa ed al personale.

A seguito delle modifiche apportate nell'anno 2008 al sistema di valutazione (dgr n. 1342/2008 e 2005/2009), gli obiettivi vengono 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 quindi di governo dell'Ente e, dall'altro i comportamenti organizzativi, cioè le modalità operative agite per il raggiungimento dei medesimi obiettivi. La filiera dell'attribuzione degli obiettivi annuali, coprendo pertanto interamente tutti i ruoli dell'amministrazione, costituisce un significativo intervento che la Regione



Regione Umbria

Giunta Regionale

Umbria ha promosso per la misurazione e la 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.

Il raggiungimento degli obiettivi ai vari livelli realizza, quindi, gli obiettivi strategici fissati dalla Giunta nel proprio documento di programmazione (DAP), la cui relazione è all'attenzione della Giunta, ivi compresi i prioritari obiettivi di efficienza, semplicità e vicinanza ai cittadini. Dagli esiti del **processo di valutazione** ai vari livelli **emerge**, pertanto, **il grado di raggiungimento degli effetti della contrattazione decentrata sul miglioramento dei livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici**, a valere sia per il personale dirigenziale che per quello delle categorie professionali.

In data 26.05.2011 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 2010 che prevede la destinazione delle risorse secondo le seguenti quote:

Quota destinata ad istituti stabili	78%
Quota destinata ad istituti variabili	22%

specificando altresì che 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, nonché i compensi corrisposti per incentivi ex D.Lgs. n.163/2006 e avvocatura regionale e quelli corrisposti in ottemperanza alla disciplina sull'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti regionali.

Quanto sopra 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. Si evidenzia, altresì, che la retribuzione di risultato ha mantenuto per l'anno 2010 la medesima incidenza rispetto l'anno 2009, nonostante il numero delle posizioni dirigenziali sia incrementato.



Regione Umbria
Giunta Regionale

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 26.05.2011 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 maggio 2011

Il Dirigente
Stefania Cardinali
