

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. 0078216 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 II: Amministrazione del
Personale e Relazioni Sindacali

Dott.ssa Stefania Cardinali

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

REGIONE UMBRIA
Via Prevalora 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 DELLE RISORSE DECENTRATE DEL
PERSONALE DELLE CATEGORIE PROFESSIONALI PER L'ANNO 2010**

Il fondo delle risorse decentrate del personale di categoria 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 di cui all'art.31 e art.32 CCNL del 22.01.2004, all'art.4 CCNL 09.05.2006 e all'art.8 CCNL 11.04.2008, nonché delle risorse variabili di cui all'art.15 comma 2 CCNL 01.04.1999, una volta verificata la relativa capacità di spesa in bilancio; a tali risorse si aggiungono quelle derivanti dall'applicazione di disposizioni contrattuali che ogni anno sono soggette a verifica e variabilità quali l'art.4 comma 2 CCNL 05.10.2001 (RIA del personale cessato nell'anno precedente) l'art.15 comma 1 lettera k CCNL 01.04.1999 (risorse per la incentivazione D.lgs. n.163/2006) e le risorse variabili derivanti dall'attività di controllo sulle autorizzazioni per incarichi extraufficio dei dipendenti. Si dispone inoltre una riduzione stabile del fondo in considerazione della riduzione dei posti di organico effettuata nell'anno 2010.

Con atto n.496 del 16.05.2011 la Giunta regionale ha altresì disposto, per l'anno 2010 e seguenti, l'utilizzo delle economie da straordinario che annualmente possono essere destinate al fondo di riferimento quale risorsa variabile, ai sensi dell'art.15 comma 2, lettera m) CCNL 01.04.1999.

La costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2010 è stata quindi definita con determinazione dirigenziale n.11730 del 30.12.2010, successivamente integrata con determinazione dirigenziale n. 3687 del 25.05.2011, in complessivi € 9.067.616,53 di cui € 8.576.735,00 sono risorse stabili ed € 490.881,53 sono risorse variabili; il fondo così costituito, che comprende gli importi relativi agli incentivi di cui al D.lgs. n.163/2006 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 Pievaiola, 23
06127 PERUGIA

TEL. 075 504 4426
FAX 075 504 4436

scardinali@regione.umbria.it



| QUANTIFICAZIONE RISORSE DECENTRATE 2010 | |
|--|---------------------|
| VOCI | Importo € |
| CCNL 22/1/04 art.31 comma 2 | 6.816.924,00 |
| CCNL 1/4/99 art.15 comma 2 | 343.373,00 |
| CCNL 1/4/99 art.15, comma 1 lettera k) | 20.035,53 |
| CCNL 5/10/01 art.4, comma 2 | 79.896,00 |
| CCNL 22/1/04 art.32 comma 2 | 75.956,00 |
| CCNL 22/1/04 art.32 comma 1 | 235.464,00 |
| CCNL 22/1/04 art.32 comma 2 | 189.890,00 |
| CCNL 22/1/04 art.29 comma 2 e DC n.14 (riall. p.orizzontali) | 475.464,00 |
| CCNL 09/5/06 art.4 comma 5 | 243.099,00 |
| CCNL 11/4/08 art.8 comma 6 | 536.985,00 |
| CCNL 1/4/99 art.15 comma 1 lettera m) | 126.203,00 |
| L.n.662/1996, art.1 comma 56 ss DGR n.2110/2003, art.12 | 1.270,00 |
| Riduzione stabile | - 76.943,00 |
| TOTALE FONDO 2010 | 9.067.616,53 |
| <i>di cui risorse stabili</i> | <i>8.576.735,00</i> |
| <i>di cui risorse variabili</i> | <i>490.881,53</i> |

Ai fini del calcolo degli importi del fondo va precisato che la quota della retribuzione individuale di anzianità dei dipendenti cessati dal servizio nell'anno 2009 è pari a € 3.746,00; inoltre risultano somme non utilizzate del fondo per l'anno 2009 per complessivi € 134.544,00.

Si precisa che le somme di cui sopra sono iscritte ai capitoli di spesa n.280 e n.282 del bilancio per l'esercizio finanziario 2010, ad eccezione dei compensi per incentivi D.lgs. n.163/2006 che trovano imputazione su specifici capitoli di spesa.

In data 26.05.2011 è stata sottoscritta con le rappresentanze sindacali la preintesa sui criteri di ripartizione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2010 che prevede la destinazione delle risorse alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la



produttività di cui all'art.17 del C.C.N.L. del 01.04.1999 secondo le seguenti quote:

quota destinata ad istituti stabili **76%**

quota destinata ad istituti variabili **24%**

specificando altresì che la quota destinata ad istituti stabili remunera i compensi corrisposti a titolo di indennità di comparto, di retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, di progressioni orizzontali in godimento e di indennità ex art.37, mentre la quota destinata ad istituti variabili remunera i compensi corrisposti a titolo di indennità (come disciplinate dalla DD. n.3593/2010), incentivi ex D.Lgs n.163/2006, nonché a titolo di retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e di produttività collettiva, la quale, in particolare, rappresenta il 39% delle risorse variabili.

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. 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 singolo cittadino: nel bilancio regionale circa l'88%, infatti, è rappresentato da trasferimenti effettuati a vario titolo ad enti pubblici che hanno rapporti con la cittadinanza, ed imprese.

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 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



Regione Umbria

Giunta Regionale

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 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.

La presente relazione tecnico-finanziaria e illustrativa inerente le risorse del fondo delle risorse decentrate del personale delle categorie professionali 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

