

I.R.P.E.T.
ISTITUTO REGIONALE PER LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA
DELLA TOSCANA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIRIGENTE DELL'I.R.P.E.T.
PER IL QUADRIENNIO 2006 - 2009**

**ACCORDO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA
PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE PER L'ANNO 2011**

Premesso che:

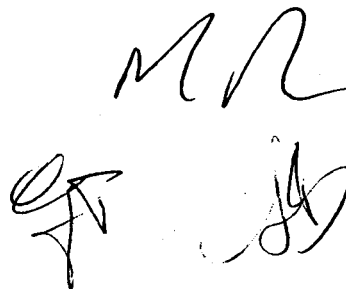
- in data 23 dicembre 2011 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2011 per il personale dirigente dell'IRPET;
- il Collegio dei revisori dei conti dell'IRPET in data 27 dicembre 2011 ha espresso parere favorevole riguardo la suddetta ipotesi di accordo;
- il Direttore dell'IRPET, con determinazione n. 74 assunta in data 30 dicembre 2011, ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del predetto accordo;

in data 30 dicembre 2011, presso la sede dell'IRPET, ha avuto luogo l'incontro tra

la Delegazione di parte pubblica, nella persona del suo Presidente
Dott. Stefano Casini Benvenuti, Direttore dell'I.R.P.E.T.,

le Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:
Massimo Rolle, CGIL/FP
Gianluca Pelacani, DIRER

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato accordo per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2011 per il personale dirigente dell'IRPET.



Premessa

Il presente contratto decentrato integrativo regola la destinazione delle risorse per il finanziamento del fondo di retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti dell'IRPET per l'anno 2011, secondo quanto disposto dal contratto decentrato integrativo dell'area del personale dirigente dell'IRPET per il quadriennio 2006-2009, sottoscritto il 31.3.2010, e di quanto stabilito dal Consiglio di amministrazione dell'IRPET con deliberazione n. 28 del 29.11.2010 in materia di integrazione del CCDI sopra citato in applicazione dell'art. 5, comma 4, del CCNL dell'area della dirigenza delle Regione e delle Autonomie Locali del 3.8.2010, tenendo conto:

- di quanto disposto in materia di rinnovi contrattuali del personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni per il biennio 2008-2009 all'articolo 9, comma 4, del decreto legge 31.5.2010, n. 78, convertito in legge con modificazioni dall'art. 1 della legge 30.7.2010, n. 122;
- di quanto stabilito dal Consiglio di amministrazione dell'IRPET con deliberazione n. 20 del 10.6.2010 riguardo la ricognizione dei contratti decentrati integrativi e degli accordi relativi al personale del comparto, ai sensi del sopra citato articolo 9, comma 4, del D.L. 78/2010;
- delle norme in materia di ammontare delle risorse destinate al trattamento accessorio di cui al comma 2-bis dell'articolo 9 del decreto legge 31.5.2010, n. 78, convertito in legge con modificazioni dall'art. 1 della legge 30.7.2010, n. 122.

Art. 1

Destinazione delle risorse di contrattazione decentrata dall'anno 2011

1. Le parti prendono atto che l'ammontare delle risorse destinate al finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato del personale dirigente dell'IRPET per l'anno 2011 è determinato nell'importo di € 365.954,97, ai sensi di quanto previsto all'art. 5, comma 1, del CCDI del 31.3.2010, all'art. 5, commi 1, 4 e 5, del CCNL del 3.8.2010 e dalla deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 28 del 29.11.2010, non verificandosi riduzioni di personale dirigente nel periodo 1.1.2011 – 31.12.2011.
2. A decorrere dall'1.1.2011 il suddetto importo è destinato:
 - a) per euro 277.688,00 al finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti, nell'articolazione di cui al successivo comma 3;
 - b) per euro 88.266,97, corrispondente ad una quota pari al 24,4% del totale del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, al finanziamento della retribuzione di risultato.
3. L'articolazione retributiva delle posizioni dirigenziali dell'IRPET a decorrere dall'1.1.2011 è la seguente:

	n. pos. dir. dall'1.1.2011	Retr. pos. annua
Dirigente coordinatore vicario	1	45.011,00
Dirigente struttura operativa complessa	3	34.611,00
Dirigente struttura operativa	4	32.211,00
<i>Totale posizioni dirigenziali</i>	<i>8</i>	

Art. 2

Retribuzione di risultato per l'anno 2011

1. Le parti prendono atto che nell'anno 2011 sono state utilizzate risorse di contrattazione decentrata per un importo inferiore a quello indicato al precedente art. 1, comma 1, in conseguenza delle circostanze di seguito riportate:
 - interruzione, a decorrere dal 28 aprile 2011, della corresponsione della retribuzione di posizione al dirigente incaricato delle funzioni di coordinatore vicario, in quanto collocato in aspettativa senza assegni con la medesima decorrenza;
 - mancata corresponsione, dal 1° gennaio 2011 e per l'intero anno, della retribuzione di posizione ad un dirigente di struttura operativa, collocato in aspettativa senza assegni;
 - differenziale di retribuzione, dal 1° gennaio 2011 e per l'intero anno, tra il livello economico attribuito al dirigente assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato e la retribuzione di posizione stabilita al precedente art. 1, comma 3, per il dirigente di struttura operativa;
 per un importo totale di risorse di contrattazione non utilizzate pari ad € 68.316,68.
2. In conseguenza di quanto sopra indicato, ai sensi di quanto stabilito all'art. 3, comma 5, del CCNL dell'area della dirigenza delle Regioni e delle Autonomie Locali sottoscritto il 27.2.1997, le risorse complessivamente disponibili per finanziare il fondo di retribuzione di risultato del personale dirigente dell'IRPET per l'anno 2011 ammontano ad € 156.583,65.
3. Le parti concordano che l'importo massimo di retribuzione di risultato attribuibile a ciascun dirigente dell'IRPET con riferimento alla valutazione delle prestazioni e dei rendimenti per l'anno 2011 non può eccedere la misura del 60% della rispettiva retribuzione di posizione. Per il dirigente in servizio con rapporto di lavoro a tempo determinato, la retribuzione di posizione di riferimento è quella correlata alla posizione di dirigente di struttura operativa stabilita al precedente art. 1, comma 3.
4. Le parti concordano altresì che le risorse di cui al precedente comma 2 non corrisposte a seguito della procedura di valutazione dei dirigenti per il 2011, tenuto conto di quanto previsto al precedente comma 3, sono portate ad integrazione delle risorse destinate al finanziamento delle retribuzioni di risultato per l'anno 2012, nel rispetto delle norme statali e regionali nel tempo vigenti in materia.

Art. 3

Sistema di valutazione dei rendimenti e delle prestazioni

1. Le parti prendono atto del nuovo sistema di valutazione delle prestazioni organizzative ed individuali disposto dal Direttore dell'IRPET con determinazione n. 54 del 17.11.2011 con effetto dalla procedura di valutazione relativa all'anno 2011.
2. Ai fini della quantificazione dei compensi incentivanti la produttività, le parti concordano sul metodo di determinazione dei compensi a partire dagli esiti della valutazione descritto nel documento allegato al presente accordo, parte integrante ed essenziale del medesimo.
3. Le parti concordano inoltre che la valutazione relativa all'anno 2011 sarà disposta in regime transitorio, come previsto nel documento allegato al presente atto.

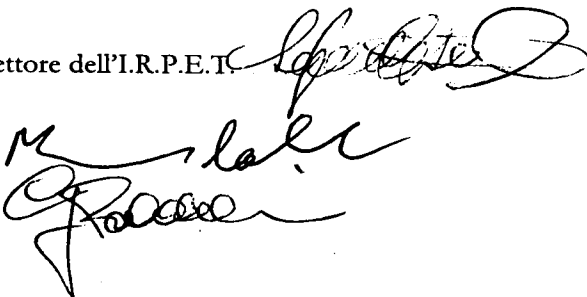
Art. 4

Revisione dell'articolazione delle posizioni dirigenziali

1. Le organizzazioni sindacali prendono atto della volontà di IRPET di procedere entro il primo semestre del 2012 alla revisione dell'articolazione delle posizioni dirigenziali, sulla base dei mutamenti istituzionali che hanno interessato l'IRPET, delle esigenze organizzative e funzionali derivanti dalle competenze aggiuntive assunte dall'Istituto, della situazione relativa all'organico di personale e dei vincoli alla spesa stabiliti dalle norme statali e regionali, tenuto anche conto della prevista cessazione nel 2012 del rapporto di lavoro di un dirigente per raggiungimento dei limiti di età.
2. Le parti concordano sull'obiettivo di valorizzare adeguatamente, entro la revisione organizzativa sopra indicata, le professionalità e le responsabilità dei dirigenti dell'IRPET, anche con riferimento alle maggiori competenze gestionali loro attribuite ed ai livelli retributivi attribuiti ad analoghe posizioni dirigenziali dell'amministrazione regionale.

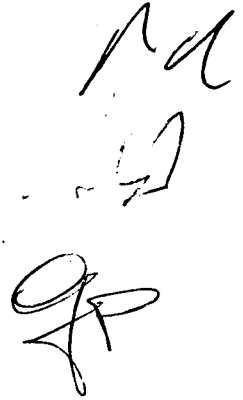
Per la delegazione di parte pubblica,
Dott. Stefano Casini Benvenuti, Direttore dell'I.R.P.E.T.

Per le organizzazioni sindacali
Massimo Rolle, CGIL/FP
Gianluca Pelacani, DIRER



NOTA A VERBALE

Le parti danno atto che il diverso e minore importo del fondo di retribuzione di posizione non utilizzato nel 2011, rispetto a quello indicato nell'ipotesi di accordo sottoscritta il 23.12.2011, che integra il fondo di retribuzione di risultato per il 2011, consegue ad una verifica della contabilità del personale compiuta dal Servizio Attività Amministrative e Finanziarie successivamente alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo.

Three handwritten signatures in black ink, arranged vertically on the right side of the page. The top signature is the most legible, appearing to be 'NA'. The middle signature is less clear, possibly 'L'. The bottom signature is highly stylized and difficult to decipher.

SISTEMA DI VALUTAZIONE

SCHEMA RIASSUNTIVO

Il sistema di valutazione si basa su 3 fattori di valutazione:

1. **CONTRIBUTO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE**
2. **OBIETTIVI INDIVIDUALI**
3. **COMPORAMENTI**

Nella distribuzione delle somme legate alla valutazione i 3 fattori operano come due sottogruppi che incidono in maniera diversa:

- a) FATTORE 1
- b) FATTORI 2 E 3 (complessivamente considerati)

Nello specifico:

	DIRIGENTI
FATTORE 1	10%
FATTORI 2 E 3 (CIASCUNO INCIDE PRO QUOTA DEL 50%)	90%

FATTORE 1: CONTRIBUTO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE.

È misurato attraverso la verifica del raggiungimento degli obiettivi dell'ente : valutazione del Direttore da parte del Presidente della Giunta regionale.

Giudizio si esprime nei termini di ADEGUATO/NON ADEGUATO.

È ADEGUATO se il Direttore consegue un giudizio positivo.

In tal caso la quota relativa al Fattore 1 viene attribuita a tutto il personale e ai dirigenti. Segue poi valutazione fattori 2 e 3.

SE è NON ADEGUATO: nessuna produttività.

FATTORE 2 : OBIETTIVI INDIVIDUALI

Il Direttore ad inizio anno assegna gli obiettivi ai soggetti da valutare mediante apposite SCHEDE.

A ciascuno degli obiettivi individuali viene assegnato anche un peso percentuale in termini di qualità/ tempo rispetto al complesso degli obiettivi assegnati, che incide sul punteggio.

La somma complessiva dei pesi percentuali è pari a 100.

Per la Dirigenza: Gli obiettivi assegnati, da minimo 2 a massimo 6, sono ponderati in funzione della rilevanza attribuita e riconducibili alle seguenti tipologie:

- obiettivi strategici o di processo: definiti in coerenza con gli obiettivi dell'ente e formalizzati nel Piano della qualità della prestazione organizzativa. Sono attribuiti secondo l'ambito di competenza della struttura di competenza.
- obiettivi trasversali comuni: sono obiettivi comuni a più dirigenti ed individuati in relazione a specifiche criticità o esigenze di sviluppo dell'organizzazione nel suo complesso.

Nella scheda di valutazione del dirigente pertanto si inserisce la seguente tabella:

Sezione A- Obiettivi individuali e di gruppo

Obiettivi ente	Obiettivi struttura di appartenenza	Obiettivi strategici	Obiettivi individuali		Livello di conseguimento risultati	
Descrizione	descrizione		Descrizione	Misura/peso		
1.	1.1.		1.1.1.			
		1.1.2.				
	1.2.	1.2.				
2.	2.1.					
					Punteggio complessivo	

M	Obiettivi Trasversali comuni	Obiettivi individuali		Livello di conseguimento risultati		
		Descrizione	Misura/peso			
		1.1.1.				
	1.1.2.					
					Punteggio complessivo	
PUNTEGGIO FINALE COMPLESSIVO:						

La valutazione su ciascun obiettivo viene espressa secondo la percentuale in cui l'obiettivo è stato conseguito. Tale percentuale si converte in un punteggio che va da 0 a 3:

LIVELLO DI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI (%)	PUNTEGGIO	GIUDIZIO QUALITATIVO
90%-100%	3	Totalmente raggiunto
75%-90%	2	Discretamente raggiunto
60%-75%	1	Sufficientemente raggiunto
Inferiore a 60%	0	Scarsamente raggiunto

FATTORE 3 : Competenze e comportamenti professionali

Tale fattore misura su tre aree di valutazione (realizzativa, relazionale, gestionale) il livello di competenze e comportamenti tenuti dal Dirigente nell'esercitare il proprio ruolo, su una scala da 0 a 3.

SCALA DI VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI

Livello	Declaratoria
0	Livello MODESTO rispetto alle attese
1	Livello SUFFICIENTE rispetto alle attese
2	Livello BUONO rispetto alle attese
3	Livello OTTIMO rispetto alle attese

ELEMENTI DI VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE ORGANIZZATIVE PER IL PERSONALE DIRIGENTE

Area di competenza	Competenza	Declaratoria
COGNITIVA/ REALIZZATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Consapevolezza organizzativa • Flessibilità • Orientamento al risultato • Iniziativa • Organizzazione e controllo 	<p>Capacità di individuare modalità efficienti ed efficaci per conseguire gli obiettivi prefissati sulla base delle risorse disponibili (persone, dati, strumenti).</p> <p>Capacità di pianificare e programmare le attività di competenza secondo una chiara valutazione dei costi e benefici connessi e delle risorse disponibili.</p> <p>Proposte di sviluppo e iniziative trasversali ai vari settori di attività, nella visione complessiva dell'Istituto (obiettivi, vincoli, opportunità)</p> <p>Verifica della rispondenza dei risultati alle attese dell'ente.</p>
RELAZIONALE	<ul style="list-style-type: none"> • Integrazione interfunzionale • Comunicazione 	<p>Capacità di comprendere le richieste dell'interlocutore (interno ed esterno) e di dare risposte mirati ed efficienti.</p> <p>Chiarezza delle informazioni, sintesi e proprietà di linguaggio.</p> <p>Promozione di azioni cooperative, attraverso la condivisione delle informazioni e il trasferimento delle proprie conoscenze.</p> <p>Capacità di agire senza condizionamenti di pregiudizio e buona propensione a recepire stimoli e professionalità.</p>
GESTIONALE	<ul style="list-style-type: none"> • Negoziazione • Leadership • Sviluppo collaboratori • Decisione 	<p>Gestione dei problemi lavorativi e relazionali, risoluzione di difficoltà, ricerca di coesione nel gruppo di lavoro .</p> <p>Capacità di decisione e assunzione delle relative responsabilità.</p> <p>Capacità di indirizzo, orientamento e controllo del personale.</p> <p>Sviluppo delle competenze dei collaboratori: individuazione dei punti forti, delle aree di miglioramento, dei punti critici.</p>

Ai vari elementi di valutazione viene attribuito un peso percentuale, la cui somma è pari al 100%. Tali pesi sono differenziati in misura diversa a seconda che si tratti di Dirigenti di Ricerca o di Dirigente Amministrativo.

Area di competenza	Peso Dirigente di Ricerca	Peso Dirigente Amministrativo
COGNITIVA/ REALIZZATIVA	50%	40%
RELAZIONALE	20%	30%
GESTIONALE	30%	30%

Nella scheda di valutazione del dirigente pertanto si inserisce la seguente tabella:

Area di competenza	Competenza	peso	Valore valutazione	Punteggio ponderato
REALIZZATIVA	Consapevolezza organizzativa Orientamento al risultato Iniziativa Organizzazione e controllo			
RELAZIONALE	Integrazione Comunicazione			

GESTIONALE	Negoziazione			
	Leadership			
	Sviluppo collaboratori			
	Decisione			
				Punteggio complessivo

L'attribuzione delle somme derivanti dalla valutazione della prestazione individuale viene determinata secondo le seguenti modalità.

Il fondo complessivo relativo alla valutazione della performance verrà ripartito a conclusione delle procedure di valutazione da parte del Direttore, sulla base dei seguenti fattori:

1. **MERITO:** la sintesi valutativa dei punteggi (su una scala da 0 a 3) ottenuti nei **fattori di valutazione 2 (obiettivi individuali) e 3 (competenze e comportamenti)**, determina una classificazione dei valutati su 4 fasce di merito corrispondenti al punteggio conseguito: 3,2,1,0.

Si fa presente che il punteggio complessivo finale, laddove presenti dei decimali, verrà arrotondato all'unità superiore se il primo decimale è superiore a 5; all'unità inferiore se esso è uguale o inferiore a 5.

A ciascuna fascia di merito corrisponde una quota percentuale di produttività, così individuata:

fascia di merito/punteggio conseguito	Quota di produttività
3	100%
2	66%
1	33%
0	0

2. **POSIZIONE:** La produttività per il personale della Dirigenza è attribuita, secondo coefficienti correlati alla posizione dirigenziale coperta ed alle specifiche responsabilità attribuite, nei seguenti termini:

livello	coefficiente
I	1
II	0.85
III	0.75

A) **DISCIPLINA DELLE ASSENZE:** Ai fini della distribuzione delle somme dei fondi per la contrattazione integrativa destinate a remunerare la produttività, si precisa quanto segue:

- per i dirigenti entrati in servizio o cessati dal medesimo nell'anno di riferimento, la procedura di valutazione sarà disposta nei confronti di coloro che sono stati in servizio per almeno tre mesi nell'anno;
- si considerano non equiparabili alla presenza in servizio le seguenti assenze: le aspettative per motivi personali ed i congedi per gravi motivi di famiglia; le aspettative per dottorato di ricerca o borse di studio, anche se remunerate; le aspettative per cariche pubbliche elettive e per volontariato; i congedi

per la formazione; le assenze per l'esercizio della funzione di giudice onorario o di vice procuratore onorario; le assenze per distacco sindacale; i congedi parentali, fatta eccezione per i congedi per maternità ed i periodi di interdizione anticipata dal lavoro;

REGIME TRANSITORIO per l'anno 2011

Il sistema di programmazione, misurazione e valutazione descritto nel presente documento rappresenta il modello di prima applicazione per l'anno 2012.

Per la valutazione della prestazione relativa all'anno in corso, si inizierà a confrontarsi con il nuovo sistema di valutazione per le parti che possono già essere oggetto di applicazione, stante l'impossibilità oggettiva di un'applicazione integrale.

Nello specifico, per la valutazione del personale della Dirigenza si terrà conto dei 3 fattori di valutazione (Fattore 1: contributo al raggiungimento dei risultati dell'ente; Fattore 2: obiettivi individuali; Fattore 3: Comportamenti), con la relativa incidenza nella distribuzione delle somme.

Per la valutazione del fattore 1 si seguirà il criterio stabilito (adeguato/non adeguato); per i fattori 2 e 3 si seguirà la nuova scala di punteggio da 0 a 3.

In questa fase transitoria, il fattore 2 verrà valutato in base alla percentuale di generale raggiungimento delle attività di competenza del valutato (sulla base degli obiettivi generali individuati nel Piano della Qualità della prestazione organizzativa approvato con deliberazione del CdA del 23/03/2011 n.2), a cui corrisponderà il relativo punteggio (secondo la tabella di conversione sopra indicata).

Il fattore 3 relativo ai comportamenti verrà valutato secondo il nuovo sistema, con i relativi pesi.

Verrà quindi consegnata a ciascun soggetto valutato la seguente scheda:

SCHEDA DI SINTESI DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE per L'ANNO 2011

Sezione A- livello del contributo al raggiungimento di obiettivi organizzativi dell'ente

	ADEGUATO	NON ADEGUATO
Contributo connesso a obiettivi organizzativi delle'ente		

Sezione B-Sintesi valutativa su Obiettivi individuali e Comportamenti e competenze professionali ed organizzative

Sezione B1- obiettivi

Obiettivi individuali e trasversali	Livello di conseguimento risultati	
Descrizione attività svolte	Percentuale di raggiungimento:	Punteggio

Sezione B2- Competenze e Comportamenti professionali ed organizzativi

Area di competenza	Competenza	peso	Valore valutazione	Punteggio ponderato
REALIZZATIVA	Consapevolezza organizzativa Orientamento al risultato Iniziativa Organizzazione e controllo			
RELAZIONALE	Integrazione Comunicazione			
GESTIONALE	Negoziazione Leadership Sviluppo collaboratori Decisione			
			Punteggio complessivo	

	PUNTEGGIO	PONDERAZIONE	SINTESI VAUTATIVA
OBIETTIVI INDIVIDUALI		50%	
COMPETENZE E COMPORTAMENTI		50%	

Data

Firma del Valutatore

Firma del Valutato