

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO DECENTRATO ANNUALE DEL PERSONALE DELL'IRPET APPARTENENTE AL COMPARTO per l'ANNO 2022

La presente relazione illustrativa è redatta ai sensi e per gli effetti di quanto disposto all'articolo 40 del decreto legislativo n. 165 del 2001 ed in conformità con gli schemi di cui alla Circolare del 19 luglio 2012 n. 25 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato.

La relazione è composto da due moduli:

1. illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;
2. illustrazione dell'articolato del contratto, nei contenuti previsti dal documento allegato alla sopra citata Circolare n. 25/2012.

La relazione illustrativa viene presentata al Collegio dei Revisori dei Conti (organo di controllo interno) al fine dell'esercizio da parte di questo dell'attività di vigilanza sulla corretta applicazione, in sede di contrattazione decentrata integrativa, delle disposizioni di cui all'articolo 40 del d.lgs. n. 165/2001 ed è pubblicata sul sito istituzionale dell'IRPET unitamente al contratto decentrato cui la stessa si riferisce, sottoscritto definitivamente.

I. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto.

Data di sottoscrizione definitiva del contratto	16.11.2022
Periodo temporale di vigenza	1.1.2022 - 31.12.2022
Composizione delle delegazioni trattanti	Delegazione parte pubblica: Direttore dell'IRPET - Nicola Sciclone Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL-FP e CISL firmatarie del CCDI per il triennio 2016-2018 Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL-FP ; CISL-FP RSU IRPET: MariaLuisa Maitino, Leonardo Piccini
Soggetti destinatari	Personale dell'IRPET appartenente alle categorie, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Parte normativa: Modifica parziale dell'art. 4 "Criteri di selezione", nei punti 4.1.1. e 4.1.3, dell'Allegato A "Disciplinare per la definizione delle procedure e dei criteri per l'attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali" del Contratto collettivo decentrato integrativo dell'IRPET per il triennio 2020-2022 sottoscritto dalle parti in data 13.07.2020
		Parte economica Determinazione annuale dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo per l'anno 2022.
adempiimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	In datail Collegio dei revisori dei conti dell'IRPET ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di contratto decentrato annuale sottoscritta il giorno 16.11.2022 e ne ha certificato positivamente la rispondenza ai profili di compatibilità economico-finanziaria con i vincoli di bilancio e con la normativa, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001
		Certificazione allegata alla presente Relazione illustrativa
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 (approvato con delibera di Giunta Regionale n.194 del 28.02.2022)
		E' stato adottato con determinazione del Direttore n. 17 del 30.06.2022 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che comprende, come specifica sezione, il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito PTPCT) 2022- 2024, già adottato dal Direttore dell'IRPET con determinazione n.11/2022 .
Rispetto dell'iter		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009

		La Relazione della Performance per l'anno 2021 è stata approvata da parte della Giunta regionale con delibera n.232 del 07.03.2022
Eventuali osservazioni		

II. Illustrazione dell'articolato del contratto.

a) *Illustrazione:*

Nel rispetto di quanto disposto dall'art. 8 comma 1 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 21.05.2018 (d'ora in avanti CCNL), il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale delle categorie dell'IRPET ed ha per oggetto:

- la modifica parziale dell'art. 4 "Criteri di selezione", nei punti 4.1.1. e 4.1.3, dell'Allegato A "Disciplinare per la definizione delle procedure e dei criteri per l'attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali" del Contratto collettivo decentrato integrativo dell'IRPET per il triennio 2020-2022 sottoscritto dalle parti in data 13.07.2020 (d'ora in avanti CCI 2020-2022) (parte normativa);

- la definizione, per l'anno 2022, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo (parte economica), ai sensi dell' art. 7 comma 4 lett. a) del CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21.05.2018 e dell'art. 2.2. del CCI 2020-2022, secondo cui il contratto integrativo triennale "ha efficacia dal momento della definitiva sottoscrizione e fino al 31 dicembre 2022, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Le parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale, sulla base delle risorse di contrattazione disponibili nell'anno".

Restano ferme e vigenti, per tutto quanto non disciplinato nel presente accordo, le disposizioni del CCI dell'IRPET per il triennio 2020-2022 sottoscritto dalle parti in data 13.07.2020, cui si fa integrale rinvio

1. **Parte normativa**

Le parti convengono di procedere alla modifica dell'art. 4 "Criteri di selezione" dell'Allegato A al CCI 2020-2022 avente ad oggetto il "Disciplinare per la definizione delle procedure e dei criteri per l'attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali" rispettivamente_

- nel punto 4.1.1 “Valutazione della performance individuale”, con la modifica della tabella di riparametrazione dei punteggi riferiti alla media della performance nel triennio ai fini dell’attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, concordando che a una media triennale nella performance superiore a 8 (su una scala da 0 a 9 in base al nuovo sistema di valutazione adottato con determina del Direttore n. . 33 del 29.06.2020) corrisponde un giudizio di merito alto, e, dunque, l’attribuzione del punteggio più alto ai fini dell’attribuzione delle peo;
- nel punto 4.1.3. relativo ai criteri di precedenza a parità di punteggio complessivo, con l’eliminazione del criterio di cui alla lett. a “inquadramento nelle posizioni economiche iniziali di ciascuna categoria”, in quanto ritenuto foriero di equivoci.

Nella dichiarazione congiunta conclusiva le parti si impegnano a rivedere nel corso del 2023, precedentemente alla firma del prossimo contratto decentrato, il “Disciplinare per la definizione delle procedure e dei criteri per l’attribuzione delle progressioni economiche orizzontali”, allegato A al CCI 2020-2022, anche alla luce della normativa che sarà introdotta dal prossimo CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali, triennio2019-2021.

2. Parte economica

L’ipotesi prende atto della costituzione del Fondo risorse decentrate avvenuta con determinazione del Direttore dell’IRPET n.20 del 14.07.2022, nel rispetto di quanto disposto dall’art. 67 del CCNL 2016-2018.

In dettaglio si rileva che, a decorrere dall’anno 2018, il fondo risorse decentrate del personale non dirigente si compone di due parti:

2.a.) La prima, nel rispetto dei commi 1 e 2 dell’art. 67, ricomprende tutte le fonti di finanziamento che hanno la caratteristica della certezza, stabilità e continuità nel tempo, ed è così costituita:

- ai sensi del comma 1, da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili relative all’anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. L’ammontare delle risorse destinate alle P.O. è stato determinato con determinazione del Direttore n. 56 del 11.12.2017, poi confermata con determinazione n. 21 del 03.05.2019, in €62.000. L’importo unico consolidato è dunque pari a euro 80.305,00.
- ai sensi del comma 2, dagli incrementi, di carattere stabile, previsti dal nuovo CCNL rispettivamente alle lett. a), b),c),d) e),f), g) e h).

Per l’anno 2022, l’ammontare delle risorse di parte stabile risulta complessivamente pari a euro 89.357,97

2.b) La seconda, costituita nel rispetto dei commi 3,4,5 e 6 dell'art.67 e dell'art. 68 comma 1, è data dagli importi "variabili" di cui di anno in anno il fondo può essere alimentato. Per l'anno 2022 tali risorse ammontano complessivamente a euro 123.809,32

2.c.) Si fa presente che fini dell'applicazione di quanto disposto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, il valore di riferimento del fondo base 2022 è pari a € 149.161,05 e, dunque, risulta superiore per euro 221,05 rispetto al valore del fondo base di contrattazione decentrata per il 2016 (€148.940), rilevante ai fini della verifica del limite in esame.

2.d) La quantificazione delle risorse decentrate per l'anno 2022, operata la decurtazione di cui all'art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017 di euro 221,05, risulta pari a complessivi **€212.946,24**.

Quindi, con riferimento all'anno 2022 il contratto dispone la destinazione delle risorse di contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo, come di seguito evidenziato.

b) Quadro di sintesi modalità di utilizzo delle risorse:

Sulla base dell'accordo integrativo in oggetto le risorse decentrate per l'anno 2022 sono utilizzate per finanziare i seguenti istituti contrattuali: indennità di comparto, progressioni orizzontali nella categoria (già esistenti e di nuova attribuzione), incentivazione produttività organizzativa ed individuale e maggiorazione del premio, indennità per compiti con specifiche responsabilità. Le posizioni organizzative e la relativa retribuzione risultato, non sono più comprese tra le destinazioni delle risorse decentrate, in quanto finanziate a carico del bilancio dell'Ente, in applicazione dell'art. 15, comma 5, del CCNL 2016-2018 e nel rispetto del limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017 (tetto di spesa 2016).

Nello specifico la contrattazione integrativa dispone modalità di utilizzo delle risorse del Fondo unico di contrattazione per l'anno 2022 come riportate nel seguente quadro di sintesi:

1) Quota incrementale di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004	€15.736,32
2) Quote incrementali di retribuzione correlate alle progressioni economiche nelle categorie già esistenti (in applicazione integrale degli effetti economici dei CCNL successivamente stipulati, comprese le quote non corrisposte per effetto della sussistenza di rapporti di lavoro a tempo parziale e le quote da destinarsi all'attribuzione di nuove progressioni)	€51.964,16

3) Risorse di parte stabile destinate al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali, ai sensi dell'art. 68 comma 2 lett. j) del CCNL 2016-2018	€ 15.500
4) Compensi per l'esercizio di specifiche responsabilità, di cui all'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL dell'1.4.1999 (comprese le quote destinate all'attribuzione di nuove indennità di responsabilità).	€ 19.076
5) Compensi diretti ad incentivare la performance individuale e organizzativa (compresa quota massima per maggiorazione del premio individuale di €6.000)	€110.669,76

c) Effetti abrogativi impliciti:

Stante la natura ed i contenuti del contratto decentrato annuale, non vi sono effetti abrogativi impliciti.

d) Coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità:

La corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa è subordinata alla valutazione delle prestazioni organizzative ed individuali, nei contenuti e con le modalità previste dal sistema di valutazione adottato dal Direttore dell'IRPET con determinazione n. 54 del 17.11.2011, come modificato ed integrato con determinazione n.33 del 29.06.2020 (pubblicato sul sito istituzionale, sezione 'Amministrazione trasparente', rubrica 'Performance', voce 'Piano della performance').

Il sistema è stato redatto –e certificato dall'OIV - nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 27.10.2009, n. 150, come da ultimo modificato dal D.lgs. 74/2017, tenendo conto delle novità emerse, e in ottemperanza a quanto previsto dagli articoli 19 e 20 della L.R. Toscana 8.1.2009, n. 1 e s.m.i. ed al Capo III-bis del regolamento emanato con Decreto del Presidente della Regione Toscana 24.3.2010, n. 33/r e s.m.i..

Il contratto decentrato annuale conferma il meccanismo di quantificazione dei compensi a partire dagli esiti della valutazione delle prestazioni organizzativa ed individuale, come stabilita nel sistema sopra citato, ovvero subordinata alla valutazione, effettuata da soggetto esterno, circa il livello di conseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente (fattore 1- contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'Irpet), ed individuali (fattore 2: obiettivi individuali e di gruppo e fattore 3: comportamenti e competenze) valutati sulla base di una scala di punteggi da 0 a 9.

Il contratto dispone dunque la percentuale della quota di premialità, secondo i seguenti criteri: la quota correlata alla performance organizzativa aumenta sulla base del livello più elevato di raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente; mentre la quota di premialità individuale deriva dalla sintesi

valutativa dei punteggi ottenuti dal dipendente per ciascun fattore di valutazione, secondo un'articolazione su sei fasce di merito

La meritocrazia è inoltre confermata nella disposizione contrattuale inerente la maggiorazione del premio: requisito necessario per l'attribuzione è infatti l'aver conseguito il punteggio più elevato nella performance individuale e sono individuati precisi criteri selettivi, di merito, per la valutazione dei possibili beneficiari (apporto significativo reso al conseguimento di risultati rilevanti e strategici per l'Ente; collaborazione a progetti trasversali che coinvolgono più settori/aree di ricerca; collaborazione e disponibilità al trasferimento delle conoscenze acquisite verso i propri colleghi e verso l'esterno).

e) Coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Il contratto decentrato prevede per l'anno 2022 l'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali.

L'ammontare delle risorse di parte stabile destinato a nuove progressioni è pari, per l'anno 2022, a euro 15.500, come stabilito nella parte economica del CCI.

L'attribuzione della progressione avviene a seguito di procedura selettiva nel rispetto dell'art. 16 del CCNL 2016-2018, secondo le modalità, i requisiti e i criteri di selezione disposti nell'art. 10 del CCI 2020-2022 e nell'apposito Disciplinare, allegato A al CCI 2020-2022 e sua parte integrante e sostanziale, come modificato parzialmente dall'art. 1 del presente accordo. L'art. 1 del contratto prevede infatti la modifica parziale dell'art. 4 "Criteri di selezione" del citato Disciplinare, nei punti 4.1.2. relativo alla tabella di riparametrazione dei punteggi per la performance individuale e 4.1.3. per i criteri di preferenza in caso di punteggio di pari merito.

Il conferimento delle progressioni economiche orizzontali è riconosciuto in modo selettivo ad una quota limitata dei dipendenti: a tal fine si prevedono progressioni economiche in misura non superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto (platea dei potenziali beneficiari) in ciascun anno di attribuzione. I criteri di selezione tengono conto, con prevalenza, delle risultanze della valutazione della performance individuale e, in subordine, dell'esperienza professionale maturata a far data dalla acquisizione dell'ultima posizione economica in godimento. Il punteggio necessario per l'accesso alla progressione orizzontale è riservato a coloro che abbiano raggiunto un punteggio minimo nel criterio di valutazione della performance individuale.

Sempre in relazione a tale criterio, la norma contrattuale prevede che il punteggio più alto, sia attribuito soltanto al personale che abbia conseguito una valutazione con una media superiore a 8 (su una scala da 0 a 9 nel

punteggio di performance individuale) nell'ultimo triennio, con conseguente punteggio decrescente in caso di valutazioni più basse.

Infine si specifica che, fermo restando il numero massimo di progressioni secondo la percentuale sopra richiamata, la progressione economica è attribuita secondo l'ordine di graduatoria e solo se la disponibilità complessiva del fondo è sufficiente a finanziare il costo del passaggio (comprensivo della tredicesima mensilità). Pertanto il numero dei soggetti che beneficiano della progressione, è dato dal rapporto fra le risorse disponibili ed il costo unitario del passaggio stesso su base annua, limitatamente ai quozienti interi.

f) Risultati attesi in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale:

Il Piano della Qualità e della Prestazione Organizzativa per l'anno 2022 prevede il perseguimento di obiettivi strategici caratteristici dell'attività produttiva dell'Istituto (attività di studio, ricerca e consulenza in materia di assetto economico, sociale e territoriale regionale e di programmazione delle politiche regionali) che costituiscono la declinazione di obiettivi strategici di politica regionale.

Gli obiettivi individuali, correlati agli obiettivi strategici mediante l'individuazione di parametri e di valori attesi, sono stati inclusi nel piano di lavoro dell'Istituto ed danno origine agli obiettivi individuali assegnati a ciascun dipendente per l'anno 2022, come previsto dal sistema di valutazione adottato dal Direttore con la citata determinazione n. 54 del 2011 e aggiornato con determina n. 33 del 29.06.2020.

Ne consegue che la destinazione delle risorse di contrattazione definita dal contratto decentrato in questione, in particolare le risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale, è strettamente correlata ai risultati attesi riguardo il perseguimento degli obiettivi organizzativi stabiliti per il 2022 dal Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa.

Il sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale adottato dall'IRPET prevede che la corresponsione della quota di incentivo correlato alla prestazione organizzativa derivi dalla valutazione finale degli obiettivi strategici dell'IRPET, come fissati nel PQPO, disposta dalla Giunta regionale su proposta dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV) e, nello specifico, dal monitoraggio dei risultati strategici e organizzativi raggiunti nell'anno. La valutazione sarà considerata adeguata solo laddove la percentuale di raggiungimento degli obiettivi risulti complessivamente non inferiore alla misura di 60/100mi. In caso contrario, non verrà erogata la quota

incentivante correlata né alla performance organizzativa né alla performance individuale.

È da considerare che nel monitoraggio relativo all'anno 2021 (delibera GRT n.232 del 07.03.2022) è stata attestata una percentuale del 97,95% di conseguimento da parte dell'IRPET degli obiettivi fissati nel PQPO.

g) Altre informazioni:

Non vi sono altre informazioni sugli istituti regolati dal contratto.