

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

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

**ACCORDO  
PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE  
PER L'ANNO 2011**

Premesso che:

- in data 22 novembre 2011 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2011 per il personale non dirigente dell'IRPET;
- il Collegio dei revisori dei conti dell'IRPET in data 23 novembre 2011 ha espresso parere favorevole riguardo la suddetta ipotesi di accordo;
- il Direttore dell'IRPET, con determinazione n. 56 assunta in data 24 novembre 2011, ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del predetto accordo;

in data 25 novembre 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.,

la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone di  
Grazia Cadeddu  
Chiara Coccheri  
Claudia Ferretti

le Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:  
Stefano Nassi, CGIL/FP

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



## Premessa

Con il presente accordo si intende ottemperare alla previsione di cui all'articolo 5, comma 1, del CCNL del personale del comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritto il 1° aprile 1999, come sostituito dall'articolo 4 del CCNL del 22 gennaio 2004, in materia di modalità di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2011, tenendo conto:

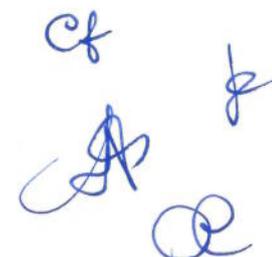
- di quanto stabilito dal contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente dell'IRPET per il quadriennio normativo 2006-2009 e le annualità economiche 2006-2007, sottoscritto il 24.7.2009;
- di quanto disposto in materia di rinnovi contrattuali del personale dipendente dalle pubbliche 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.

Nella formulazione dell'accordo di contrattazione decentrata annuale le parti concordano sulla necessità di valorizzare i livelli professionali acquisiti dal personale dell'Istituto, alle diverse qualifiche e mansioni attribuite, e di garantire l'elevato livello di efficacia nell'esercizio di competenze e responsabilità da parte di talune posizioni di lavoro.

A tale scopo, le parti concordano sull'attuazione di un processo di revisione organizzativa dell'Istituto con l'obiettivo di qualificare le posizioni professionali e con responsabilità di struttura, in un quadro generale di revisione del numero e dell'articolazione delle posizioni di qualifica dirigenziale e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa.

Le parti concordano altresì sulla necessità di sottoporre a verifica tale assetto organizzativo in funzione della normativa in materia di risorse per la contrattazione decentrata, per salvaguardare un equilibrato ed equo sviluppo di tutte le professionalità appartenenti al comparto presenti nell'Istituto.

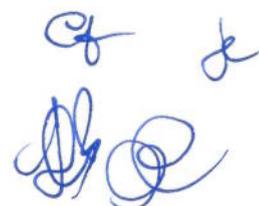
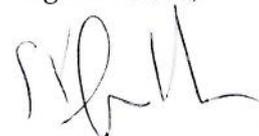
La premessa è parte integrante ed essenziale del presente accordo.



## Art. 1

### Destinazione delle risorse decentrate stabili

1. Le parti danno atto che le risorse decentrate stabili, come determinate agli articoli 12 e 13 del CCDI dell'11.10.2004 ed incrementate per effetto di quanto stabilito all'art. 8, comma 7, del CCNL dell'11.4.2008 ed all'art. 1, comma 2, del CCDI del 24.7.2009, ammontano ad euro 113.385,41.
2. Ai sensi di quanto previsto dalle norme in materia di risorse decentrate stabili recate dal CCNL del 22.1.2004, il suddetto importo è ridotto delle somme destinate al finanziamento delle indennità di comparto, delle progressioni economiche e della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizioni organizzative. Con riferimento al 2011, le parti prendono atto che tali somme sono pari a:
  - a) euro 12.358,93, destinata al finanziamento della quota incrementale di indennità di comparto di cui all'articolo 33, comma 4, lett. b), del CCNL del 22.1.2004, attribuita ai dipendenti dell'Istituto;
  - b) euro 37.267,60, relativamente alle progressioni economiche realizzate nella categoria, ivi compreso le quote non corrisposte per effetto della sussistenza di rapporti di lavoro a tempo parziale e degli incrementi dei livelli retributivi delle posizioni correlati all'applicazione integrale degli effetti economici dei contratti collettivi nazionali di lavoro del 28.2.2008 e del 31.7.2009;
  - c) euro 35.250,00, relativamente alla retribuzione di posizione e di risultato attribuita ai titolari di posizione organizzativa, attualmente nel numero di 4, di livello retributivo differenziato, per effetto di quanto disposto dal Consiglio di amministrazione dell'IRPET con deliberazione n. 30 del 29.11.2010.
3. Le parti danno atto che per l'anno 2011 risultano ulteriori risorse stabili da destinare alla contrattazione pari ad euro 28.019,64, al netto della riduzione della quota di retribuzione relativa al titolare di un posizione organizzativa cessato nell'anno, in conformità con quanto disposto 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.
4. Le parti concordano di destinare tale importo ad integrazione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa, per consentire:
  - la revisione del numero delle posizioni;



- la revisione dell'articolazione e dei contenuti delle posizioni, in funzione delle competenze professionali e delle responsabilità di gestione attribuite ai relativi titolari.
5. Le parti concordano altresì:
- che il conferimento degli incarichi relativi alla nuova articolazione di posizioni professionali ed organizzative come sopra indicata avverrà con decorrenza non anteriore al 1° dicembre 2011, previa effettuazione di procedura di selezione comparativa dei candidati ai sensi di quanto previsto dal regolamento di organizzazione dell'IRPET;
  - che la determinazione dei livelli retributivi delle posizioni sarà disposta con determinazione del Direttore sulla base dei criteri stabiliti dal regolamento di organizzazione, previa verifica delle effettive disponibilità di risorse decentrate stabili a conclusione del piano di assunzioni per l'anno 2011;
  - che l'importo eccedente l'utilizzo come sopra stabilito delle risorse decentrate stabili, ai sensi di quanto previsto all'articolo 17, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, è temporaneamente utilizzato ad integrazione del fondo per compensi incentivanti la produttività nell'anno 2012 e reintegrato entro l'ammontare delle risorse stabili a valere dal 1° gennaio 2012.
6. Con riferimento all'anno 2012, sulla base del numero e dell'articolazione del personale attualmente in servizio, del fabbisogno triennale di personale e del piano annuale di assunzioni di cui alla determinazione del Direttore n. 53 del 14.11.2011, le risorse decentrate stabili hanno la seguente destinazione:
- a) euro 12.481,05, destinata al finanziamento della quota incrementale di indennità di comparto di cui all'articolo 33, comma 4, lett. b), del CCNL del 22.1.2004, attribuita ai dipendenti dell'Istituto;
  - b) euro 28.554,36, relativamente alle progressioni economiche realizzate nella categoria, ivi compreso le quote non corrisposte per effetto della sussistenza di rapporti di lavoro a tempo parziale e degli incrementi dei livelli retributivi delle posizioni correlati all'applicazione integrale degli effetti economici dei contratti collettivi nazionali di lavoro del 28.2.2008 e del 31.7.2009;
  - c) euro 71.000,00, relativamente alla retribuzione di posizione e di risultato attribuita ai titolari di posizione organizzativa.
7. Con riferimento all'attuazione della nuova struttura delle posizioni professionali ed organizzative, le parti concordano di procedere alla verifica della stessa, alla prima scadenza dei relativi incarichi conferiti, sulla base dell'efficacia organizzativa e funzionale delle medesime ed alla luce delle

norme al momento vigenti in materia di risorse stabili di contrattazione decentrata, nonché alla verifica di riattribuzione al fondo per le progressioni economiche delle risorse eventualmente rese disponibili.

#### Art. 2

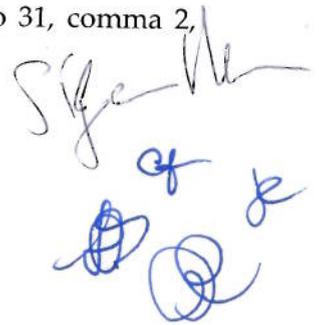
##### Determinazione delle risorse decentrate integrative

1. Ai sensi di quanto previsto all'articolo 31, comma 3, del CCNL del 22.1.2004, le parti concordano che l'ammontare delle risorse decentrate integrative relative all'anno 2011 è stabilito in euro 125.563,17.
2. Le parti danno atto che:
  - le risorse decentrate integrative per l'anno 2011 sono confermate nell'importo stabilito per l'anno 2010 all'art. 2, comma 1, del CCDI del 2.12.2010;
  - non sussiste obbligo di riduzione delle risorse ai sensi di quanto stabilito 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, in quanto, sulla base del numero e dell'articolazione del personale attualmente in servizio, del fabbisogno triennale di personale e del piano annuale di assunzioni di cui alla determinazione del Direttore n. 53 del 14.11.2011, non risultano al momento variazioni nel numero complessivo del personale in servizio nel periodo 1.1.2011 - 31.12.2011

#### Art. 3

##### Destinazione delle risorse decentrate integrative

1. Le parti prendono atto dell'obbligo di utilizzare in via prioritaria le risorse decentrate integrative individuate al precedente articolo 2, comma 1, per il finanziamento delle quote incremental residue di indennità di comparto, di cui all'articolo 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004, attribuite ai dipendenti dell'Istituto. Le parti prendono atto che tali quote per il 2011 ammontano ad euro 6.059,14.
2. Le parti concordano le seguenti ulteriori destinazioni di risorse decentrate integrative:
  - o costituire il fondo per remunerare prestazioni straordinarie di lavoro nell'anno 2011, nei modi previsti all'articolo 18 del CCDI dell'11.10.2004, destinando a tale fondo l'importo di euro 437,67, pari all'ammontare delle risorse destinate, nell'anno 1998, al fondo di cui all'articolo 31, comma 2, lett. a), del CCNL del 6.7.1995;



- corrispondere i compensi per l'esercizio di specifiche responsabilità, di cui all'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL dell'1.4.1999, a 7 dipendenti nell'importo complessivo di euro 12.500,00, ai sensi di quanto previsto all'art. 2 dell'accordo sottoscritto il 25.7.2005 in materia di aggiornamento al 2005 del CCDI, all'art. 4, comma 2, dell'accordo in materia di contrattazione decentrata annuale sottoscritto il 2.12.2010, e secondo quanto stabilito con determinazioni del Direttore n. 35 del 5.12.2005 e n. 75 del 9.12.2010;
  - erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con riferimento all'anno 2011 per un ammontare complessivo di euro 106.566,36.
3. Le parti concordano che gli importi sopra indicati saranno sottoposti a verifica al 1° gennaio 2012, in funzione dell'effettiva situazione del personale a quella data, e comunque prima che sia disposta la corresponsione dei compensi di produttività. Eventuali variazioni degli importi disponibili saranno comunicati dall'IRPET alle rappresentanze ed alle organizzazioni sindacali. L'eventuale diversa destinazione delle somme effettivamente disponibili sarà oggetto di integrazione del presente accordo.
4. Le parti danno comunque atto che restano nella disponibilità del fondo destinato all'erogazione dei compensi incentivanti per l'anno 2011 le somme di seguito riportate, in quanto destinate entro la contrattazione decentrata relativa al 2010 e non utilizzate:
- euro 437,67 corrispondente alle risorse destinate a remunerare prestazioni straordinarie di lavoro nel 2010 che in effetti non sono avvenute;
  - euro 16.162,30 corrispondente alle risorse stabili la cui destinazione in sede di contrattazione decentrata annuale per l'anno 2010 era rinviata alla contrattazione decentrata annuale 2011.

#### Art. 4

##### 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.

SIR  
 cf  
 D  
 E

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.

Per la delegazione di parte pubblica,

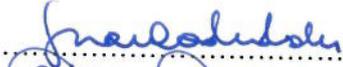
Dott. Stefano Casini Benvenuti, Direttore dell'I.R.P.E.T. .... 

Per la R.S.U.

Grazia Cadeddu

Chiara Coccheri

Claudia Ferretti

  
.....  
  
.....  
  
.....

Per le organizzazioni sindacali .....  FA CGIL

## SISTEMA DI VALUTAZIONE PER IL PERSONALE DEL COMPARTO

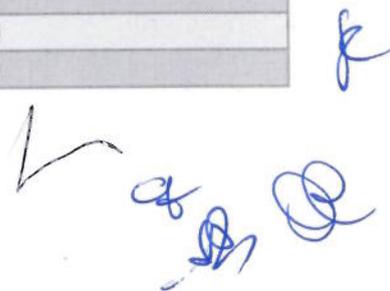
L'attribuzione delle somme derivanti dalla valutazione della prestazione individuale viene determinata secondo le seguenti modalità.

- A) Nella distribuzione delle somme i 3 fattori di valutazione previsti (fattore 1, Prestazione Organizzativa; fattori 2 e 3: prestazione individuale) incidono con la seguente percentuale:
1. **CONTRIBUTO AL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DELL'ENTE (PRESTAZIONE ORGANIZZATIVA)**  
Alla prestazione organizzativa è destinato
    - 30% delle risorse per la produttività del comparto
    - 20% delle risorse per la retribuzione di risultato delle posizioni organizzativeCon riferimento al tasso di conseguimento medio degli obiettivi organizzativi dell'ente il valore soglia è fissato, per l'anno 2011, uguale o superiore al 60% rispetto alla retribuzione di risultato del Direttore.
  2. **PRESTAZIONE INDIVIDUALE (FATTORI DI VALUTAZIONE 2 E 3)**  
Alla prestazione individuale è destinato il
    - 70% delle risorse per la produttività del comparto
    - 80% delle risorse per la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.
- B) Il fondo complessivo relativo alla valutazione della performance verrà ripartito solo a conclusione delle procedure di valutazione di tutti i dipendenti, 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	80%
1	60%
0	0

2. **CATEGORIA CONTRATTUALE:** La produttività per il personale del comparto non titolare di posizione organizzativa è distribuita al personale, a parità di valutazione, secondo la categoria contrattuale di appartenenza, sulla base del seguente coefficiente:

categoria contrattuale	coefficiente
D	1
C	0.90
B	0.80



C) 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 dipendenti 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;
- ai punteggi derivanti dalla valutazione del personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà applicato un correttore di riduzione pari alla percentuale di tempo parziale sul tempo pieno.

D) Sistema di INCENTIVAZIONE E PREMIALITA'

Nel rispetto degli obiettivi posti dalla normativa nazionale e regionale volti a incrementare la performance e valorizzare il merito, IRPET introduce un particolare sistema di incentivazione e premialità per la realizzazione dei risultati complessi collegati a obiettivi strategici dell'ente, nello specifico settore della Ricerca.

Ciò attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi al personale che con efficienza e professionalità contribuisce al conseguimento di tali obiettivi strategici, correlati alla realizzazione di Progetti Speciali.

A tal fine, una quota del fondo complessivo per la contrattazione integrativa per la produttività, pari ad un ammontare di € 18.000,00 viene destinata alla remunerazione della performance del personale assegnato dal Direttore dell'Irpet alla realizzazione di Progetti Speciali preventivamente individuati.

Resta salvo il rispetto della procedura stabilita dal sistema di valutazione per l'attribuzione dei punteggi e la distribuzione delle somme, correlata ai risultati conseguiti.

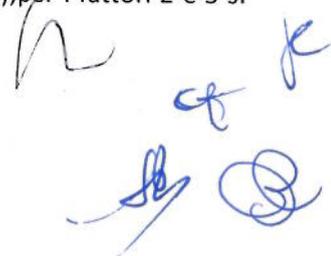
### **REGIME TRANSITORIO per l'anno 2011**

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 del Comparto e 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, 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	Livello di conseguimento risultati	
Descrizione attività svolte	Percentuale di raggiungimento:	Punteggio

**Sezione B2- Competenze e comportamenti professionali organizzativi**

ELEMENTI DI VALUTAZIONE	PESO	VALORE VALUTAZIONE	PUNTEGGIO PONDERATO
Gestione del lavoro			
Gestione dei problemi			
Gestione delle relazioni			
	100%	<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO:</b>	

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

**Sezione C- Commenti ed azioni di sviluppo**

---

---

---

**Data**

**Firma del Valutatore**

**Firma del Valutato**

*K* *E*  
*a* *A*  
*Q*