

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

Premesso che:

- in data 11 dicembre 2020 è stata sottocritta l'ipotesi di contratto integrativo annuale per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2020 del personale dell'area della dirigenza dell'IRPET;
- in data 23 dicembre 2020, il Collegio dei revisori dei conti dell'IRPET ha espresso parere favorevole riguardo la suddetta ipotesi di contratto e ne ha certificato positivamente la rispondenza ai profili di compatibilità economico-finanziaria con i vincoli di bilancio e la normativa, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001;
- il Direttore dell'IRPET, con determinazione n. 55 del 28.12.2020, ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del predetto accordo;

In data ~~30 dicembre 2020~~, presso la sede dell'IRPET, ha avuto luogo l'incontro tra

- la **delegazione di parte pubblica**, nella persona del suo Presidente:

Stefano Casini Benvenuti, Direttore dell'Irpet



- le **Organizzazioni sindacali territoriali**, nella persona di:

Roberto Mazzi (Funzione pubblica CGIL)



Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto integrativo annuale per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2020 del personale dell'area della dirigenza dell'IRPET.

Art. 1
Costituzione Risorse Contrattazione

1. Le parti prendono atto della quantificazione dell'ammontare di risorse decentrate per l'anno 2020 stabilita dal Direttore dell'IRPET con determinazione n. 48 del 20.11.2020 nell'importo complessivo di euro € 307.250.
2. Il suddetto importo, come da tabella 15 del conto del personale inviato alla Ragioneria Generale dello Stato, è così composto:
 - a) per euro **214.386,00** che costituiscono le risorse decentrate di parte stabile
 - b) per euro **92.864,00** che costituiscono le risorse decentrate di parte variabile

Art. 2
Retribuzione di posizione per l'anno 2020

1. La dotazione organica del personale dirigente, disposta con determinazione del Direttore n.15 del 30.03.2015, è composta da n. 6 unità.
2. Le parti prendono atto che dal 1° luglio 2013 il Direttore dell'IRPET ha conferito l'incarico di dirigente Coordinatore vicario ad un dirigente di Struttura operativa complessa, confermato con determinazione del Direttore n. 2 del 17.01.2017, ed individuato come figura stabile dell'Istituto al fine di garantire la continuità nelle relazioni esterne dell'IRPET e nei rapporti con il personale interno. L'importo di contrattazione destinato al finanziamento della retribuzione di posizione indicato al comma 2, lettera a), del precedente art. 1, tiene conto di tale circostanza.
3. Le retribuzioni di posizione del personale dell'IRPET appartenente all'area della dirigenza in servizio nell'anno 2020 sono articolate nel modo che segue, conformemente a quanto stabilito dal CCNL dell'area della dirigenza del comparto Regioni e Autonomie Locali sottoscritto il 3 agosto 2010.

	n.pos. dir.	Retr. pos. annua
Dirigente coordinatore vicario	1	45.011,00
Dirigente struttura operativa complessa	2	34.611,00
Dirigente struttura operativa semplice	3	32.211,00
<i>Totale posizioni dirigenziali coperte e retribuite</i>	6	210.866,00

Art. 3
Retribuzione di risultato per l'anno 2020

1. Le parti prendono atto che nell'anno 2020 sono state utilizzate risorse di contrattazione decentrata per un importo inferiore a quello indicato al precedente articolo 1, comma 2, lett. a) per un importo totale di euro **3.520,00**.
2. In conseguenza di quanto sopra indicato, ai sensi di quanto stabilito all'art. 27, comma 9 del CCNL dell'area della dirigenza delle Regioni e delle Autonomie Locali sottoscritto il 23.12.1999, le risorse di cui al comma 1, in quanto quote di retribuzione di posizione non erogate nell'anno confluiscono automaticamente nel fondo della retribuzione di risultato. Di conseguenza, le risorse complessivamente disponibili per finanziare il fondo di retribuzione di risultato del personale dirigente dell'IRPET per l'anno 2019 ammontano ad euro **96.384,00**, corrispondente ad una quota superiore al 15% del totale del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, come previsto dall'art. 28 comma 1 del citato CCNL.
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 2020 non può eccedere **il 20 per cento** della somma della retribuzione media tabellare e di posizione.
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 2020, tenuto conto di quanto previsto al precedente comma 3, sono portate ad integrazione delle risorse destinate di contrattazione decentrata per l'anno 2021, nel rispetto delle norme statali e regionali nel tempo vigenti in materia.

Art. 4
Sistema di valutazione delle prestazioni organizzative ed individuali
e corresponsione della retribuzione di risultato

1. Le parti danno atto che la valutazione delle prestazioni organizzative ed individuali del personale dirigente dell'IRPET per l'anno 2020 sarà effettuata 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.



2. A seguito del recente aggiornamento, si precisa che il sistema di valutazione è articolato su 3 principali fattori di valutazione:

- a. Il contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'ente
- b. Il raggiungimento degli obiettivi assegnati
- c. Competenze e comportamenti professionali ed organizzativi tenuti nello svolgimento delle proprie mansioni.

Il fattore 1 è correlato alla performance organizzativa; mentre i fattori 2 e 3 costituiscono i criteri per la valutazione della performance individuale.

Il fattore 1 è oggetto di giudizio adeguato- non adeguato correlato al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente definiti nel PQPO.

Il valore soglia (che consente l'attribuzione del giudizio ADEGUATO al fattore n. 1) è fissato in una percentuale di raggiungimento complessivo degli obiettivi strategici del PQPO annuale uguale o superiore al 60%.

Il livello del contributo è comunque ritenuto NON ADEGUATO quando, pur in presenza di risultati positivi dell'ente, la sintesi valutativa dei risultati legati ai fattori 2 (obiettivi individuali) e 3 (comportamenti) non raggiunge un livello minimo corrispondente al valore 3 della scala di misurazione.

I fattori 2 e 3 sono valutati sulla base di una scala di punteggio da 0 a 9, nel rispetto dei criteri fissati nel sistema di valutazione.

Il punteggio finale della scheda di valutazione, rappresenta la somma dei punteggi ponderati ottenuti nel fattore 2 e nel fattore 3.

3. Con riferimento al metodo di determinazione dei compensi connessi al sistema di valutazione delle prestazioni, le parti convengono quanto segue:

3.1. Nella distribuzione delle somme i tre fattori di valutazione previsti (fattore 1, Prestazione Organizzativa; fattori 2 e 3: prestazione individuale) incidono in maniera diversa.

Il Fattore 1, correlato al contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, opera in modo dinamico, ovvero è modulabile in relazione alla percentuale di conseguimento degli obiettivi previsti nel PQPO dell'Ente, con un incremento correlato al valore crescente di quest'ultima, come attestato dal soggetto esterno.

Conseguentemente i fattori 2 e 3, legati alla performance individuale, diminuiscono all'aumentare del fattore 1 - performance organizzativa.

Rispetto al valore soglia previsto per il Fattore 1 (non inferiore al 60% della percentuale di raggiungimento degli obiettivi organizzativi fissati nel PQPO), si concordano le seguenti tre ipotesi:



A) PERCENTUALE DI CONSEGUIMENTO OBIETTIVI dell'ENTE TRA 60% E <80%:

	DIRIGENTI
FATTORE 1	10%
FATTORI 2 E 3	90%

B) PERCENTUALE DI CONSEGUIMENTO OBIETTIVI dell'ENTE TRA 80% E <90%:

	DIRIGENTI
FATTORE 1	20%
FATTORI 2 E 3	80%

C) PERCENTUALE DI CONSEGUIMENTO OBIETTIVI dell'ENTE $\geq 90\%$:

	DIRIGENTI
FATTORE 1	30%
FATTORI 2 E 3	70%

3.2. Il fondo complessivo relativo alla retribuzione di risultato verrà ripartito a conclusione delle procedure di valutazione da parte del Direttore, secondo i seguenti criteri.

La sintesi valutativa dei punteggi (su una scala da 0 a 9) ottenuti nei fattori di valutazione 2 (obiettivi individuali) e 3 (competenze e comportamenti), determina una classificazione dei valutati sulla base del punteggio conseguito. Ciascuno dei fattori 2 e 3 incide pro-quota sulla sintesi valutativa, per una percentuale del 50%.

Obiettivi individuali	50%
Competenze e comportamenti	50%

Il punteggio finale della scheda di valutazione, rappresenta la somma dei punteggi ponderati ottenuti nel fattore 2 e nel fattore 3. Tale punteggio finale dovrà essere arrotondato al numero intero corrispondente.

Sulla base del punteggio finale conseguito si determina la relativa quota di premialità:

Punteggio complessivo finale conseguito	Quota di produttività
9	100%
8	85%
7	75%
6	65%
5	50%
Inferiore a 5	0%

4. 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.
5. Ai fini della quantificazione degli importi di retribuzione di risultato conseguente alla valutazione per l'anno 2020, le parti concordano che il metodo di determinazione dei livelli retributivi a partire dagli esiti della valutazione è quello stabilito dal presente accordo in applicazione del nuovo sistema di valutazione dell'IRPET così come aggiornato con determinazione del Direttore n. 33 del 29.06.2020.

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

Per le organizzazioni sindacali
Funzione Pubblica - CGIL
Roberto Mazzi


