

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**

**CONTRATTO DECENTRATO
PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE
PER L'ANNO 2012**

Premesso che:

- in data 19 febbraio 2013 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto integrativo annuale per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2012 del personale dell'IRPET appartenente alle categorie;
- in data 7 marzo 2013 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. 9 del 18 marzo 2013, ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del predetto accordo;

in data 21.3.2013, presso la sede dell'IRPET, ha avuto luogo l'incontro tra

- o la Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente, dott. Stefano Casini Benvenuti, Direttore dell'I.R.P.E.T.,
- o la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone di:
Chiara Agnoletti
Leonardo Ghezzi
- o le Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:
Stefano Nassi (CGIL/FP)

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto integrativo annuale per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2012 del personale dell'IRPET appartenente alle categorie.



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 2012, 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;
- della quantificazione dell'ammontare di risorse decentrate per l'anno 2012 stabilita dal Direttore dell'IRPET con determinazione n. 40 del 28.12.2012, rettificata con determinazione n. 7 dell'11.2.2013, nell'importo complessivo di euro 233.951,00, come consegue dall'applicazione delle misure di cui al comma 2-bis dell'articolo 9 del D.L. 78/2010, convertito in legge con modificazioni dall'art. 1 della legge 122/2012.

Art. 1

Destinazione delle risorse decentrate stabili

1. Le parti concordano di destinare risorse di contrattazione pari ad euro 113.385,00 alle componenti stabili di salario accessorio per l'anno 2012.
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 attribuite e della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizioni organizzative. Con riferimento al 2012, le parti prendono atto che tali somme sono pari a:
 - a) euro 13.563,00, quale quota incrementale di indennità di comparto di cui all'articolo 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004, attribuita ai dipendenti dell'Istituto;
 - b) euro 25.119,00, quale importo relativo alle quote incrementali di retribuzione correlate 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;
 - c) euro 71.000,00, quale ammontare complessivo del fondo di retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione di Alta Professionalità, per effetto di quanto disposto dal Direttore dell'IRPET con determinazione n. 67 del 12.12.2011.
3. Le parti danno atto che per l'anno 2012 sussistono ulteriori risorse stabili per euro 3.703,00.
4. Le parti concordano di destinare il predetto importo, con decorrenza giuridica non antecedente il 1° gennaio 2013, al finanziamento di ulteriori progressioni orizzontali nella categoria, nel rispetto di quanto disposto all'art. 9, comma 21, del D.L. 31.5.2010, n. 78, convertito in legge con modificazioni dall'art. 1 della Legge 30.7.2010, n. 122, ed all'art. 31, comma 1, del decreto D.Lgs. 27.10.2009, n. 150.

Art. 2

Destinazione delle risorse decentrate integrative

1. Le parti concordano nell'importo di euro 120.566,00 le risorse decentrate a destinazione variabile per l'anno 2012.

2. Dalle risultanze della determinazione del Direttore n. 40 del 28.12.2012 in materia di quantificazione delle risorse di contrattazione decentrata per l'anno 2012, rettificata con successiva determinazione n. 7 dell'11.2.2013, le parti prendono atto che il predetto ammontare di risorse decentrate a destinazione variabile comprende:
- l'importo di euro 79.415,00, corrispondente alle risorse derivanti da attività c.d. 'conto terzi' per una quota di prelievo pari al 21,5% del complessivo margine di contribuzione calcolato ai sensi di quanto previsto all'art. 6, comma 3, del CCDI del personale dell'IRPET appartenente al comparto sottoscritto il 10.12.2007, in applicazione e per gli effetti di quanto previsto all'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001, con le specificazioni di cui alla citata determinazione del Direttore n. 40/2012;
 - l'importo di euro 34.907,00, corrispondente alle risorse di contrattazione relative all'anno 2011, di cui al contratto decentrato annuale sottoscritto il 25 novembre 2011, non utilizzate nell'anno (c.d. 'economie').
3. Le parti concordano le seguenti destinazioni per l'anno 2012 delle risorse decentrate integrative:
- a. costituire il fondo per remunerare prestazioni straordinarie di lavoro nell'anno 2012, 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;
 - b. corrispondere i compensi per l'esercizio di specifiche responsabilità, di cui all'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL dell'1.4.1999, nell'importo complessivo di euro 8.500,00, 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 determinazione del Direttore n. 72 del 22.12.2011;
 - c. corrispondere ulteriori compensi per l'esercizio di specifiche responsabilità di cui al precedente punto b., per l'importo complessivo di € 3.000,00, con decorrenza giuridica ed economica dall'attribuzione formale delle responsabilità;
 - d. erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con riferimento all'anno 2012 per un ammontare complessivo di euro 108.628,33.

Art. 4

Valutazione dei rendimenti e delle prestazioni
e corresponsione dei compensi incentivanti

1. Le parti danno atto che la valutazione delle prestazioni organizzative ed individuali del personale dell'IRPET per l'anno 2012 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.
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 determinazione dei compensi individuali, e la conseguente corresponsione dei medesimi al personale, potranno essere disposte dal Direttore dell'IRPET, sulla base delle risultanze relative al 2011, nelle more della procedura di valutazione della qualità della prestazione organizzativa per l'anno 2012 da parte dei competenti organi di Regione Toscana, fermo restando l'eventuale recupero delle somme attribuite che dovesse rendersi necessario a seguito di esito della predetta procedura di valutazione difforme rispetto alle risultanze relative al 2011.

Per la delegazione di parte pubblica,

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

Per la R.S.U.

Chiara Agnoletti

Leonardo Ghezzi




Per le organizzazioni sindacali

FP CGIL 

SISTEMA DI VALUTAZIONE PER IL PERSONALE DELLE CATEGORIE

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

A) Nella distribuzione delle somme i 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 di Alta Professionalità.
- Con riferimento al tasso di conseguimento medio degli obiettivi organizzativi dell'ente il valore soglia per la corresponsione dei compensi è raggiunto, per l'anno 2012, in corrispondenza di una valutazione percentuale della prestazione del Direttore, disposta dai competenti organi della Regione Toscana, uguale o superiore al 60%.

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 di Alta professionalità.

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:

1. 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;
2. si considerano non equiparabili alla presenza in servizio le seguenti assenze:
 - a. le aspettative per motivi personali ed i congedi per gravi motivi di famiglia;
 - b. le aspettative per dottorato di ricerca o borse di studio, anche se remunerate;
 - c. i congedi per la formazione;
 - d. le aspettative per cariche pubbliche elettive e per volontariato;
 - e. le assenze per l'esercizio della funzione di giudice onorario o di vice procuratore onorario;
 - f. le assenze per distacco sindacale;
 - g. i congedi parentali, fatta eccezione per i congedi per maternità ed i periodi di interdizione anticipata dal lavoro;
3. 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, nella specifica Area professionale 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 di particolare complessità e rilevanza nell'ambito del programma di attività di ricerca dell'Istituto.

A tal fine, una quota delle risorse di contrattazione integrativa destinata a compensare 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 dei predetti progetti, 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.

E) La valutazione delle prestazioni individuali del personale del comparto sarà effettuata mediante la scheda di valutazione tipo di seguito riportata.



**SCHEDA DI SINTESI DELLA MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA QUALITA'
DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE PER L'ANNO 2012**

PERIODO DI VALUTAZIONE	1.01.2012 - 31.12.2012
Nome e cognome dipendente	
Categoria di appartenenza	
Indennità di responsabilità (eventuale)	
Profilo Professionale	
Struttura/Settore di appartenenza	
Dirigente responsabile	

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

	ADEGUATO	NON ADEGUATO
Contributo connesso alla realizzazione degli obiettivi di qualità della prestazione organizzativa dell'Istituto		

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

Sezione B1- obiettivi

Obiettivi individuali	Livello di conseguimento degli obiettivi	
Obiettivi assegnati	Peso	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%	PUNTEGGIO COMPLESSIVO:	

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

Sezione C- Commenti ed azioni di sviluppo

Data

Firma del Valutatore

Firma del Valutato

(Handwritten signatures in blue ink)