

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**

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

Premesso che:

- in data 11 febbraio 2013 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto integrativo annuale per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2012 del personale dell'area della dirigenza dell'IRPET;
- 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. 10 del 18 marzo 2013, ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del predetto accordo;

in data 20.3.2013, 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-FF

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'area della dirigenza 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 2012, 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;
- della quantificazione dell'ammontare di risorse decentrate per l'anno 2012 stabilita dal Direttore dell'IRPET con determinazione n. 41 del 28.12.2012 nell'importo complessivo di euro 351.119,00.

## Art. 1

### Destinazione delle risorse di contrattazione decentrata dall'anno 2012

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 2012 è determinato nell'importo di € 351.119,00, ai sensi di quanto disposto con determinazione del Direttore n. 41 del 28.12.2012.
2. Le parti prendono atto inoltre che il predetto ammontare di risorse decentrate comprende:
  - l'importo di € 31.397,00, corrispondente alle risorse derivanti da attività 'conto terzi' per una quota di prelievo pari all'8,5% del complessivo margine di contribuzione calcolato ai sensi di quanto previsto all'art. 26, comma 1, lett. b), del CCNL del 23.12.1999 e con le modalità stabilite al comma 3 dell'articolo 6 dell'accordo sottoscritto il 9 gennaio 2008 in materia di



aggiornamento al 2007 del CCDI del personale dirigente dell'IRPET, con le specificazioni espresse nella citata determinazione dle Direttore n. 41 del 28.12.2012;

- l'importo di € 45.719,00, corrispondente alle risorse di contrattazione relative all'anno 2011, ai sensi di quanto stabilito dal contratto decentrato annuale sottoscritto il 30 dicembre 2011, e non utilizzate nell'anno, come risulta a seguito della procedura di valutazione della prestazioni organizzative ed individuali rese nel 2011 dal personale dell'IRPET appartenente all'area della dirigenza, di cui alla determinazione del Direttore n. 8 del 23.2.2012 .

3. A decorrere dall'1.1.2012 il suddetto importo è destinato:
- a) per € 240.431,00 al finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti, nell'articolazione di cui al successivo articolo 2;
  - b) per € 110.688,00, corrispondente ad una quota pari al 31,5% del totale del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, al finanziamento della retribuzione di risultato.

#### Art. 2

#### Retribuzione di posizione per l'anno 2012

A decorrere dal 1° gennaio 2012 le retribuzioni di posizione del personale dell'IRPET appartenente all'area della dirigenza sono articolate nel modo che segue, secondo quanto stabilito dal CCNL dell'area della dirigenza del comparto Regioni e Autonomie Locali sottoscritto il 3 agosto 2010 e dal contratto decentrato annuale sottoscritto il 30 dicembre 2011.

	n.pos. dir. dall'1.1.2012	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 in dotazione organica</i>	8	

Le parti prendono atto che nel corso nel 2012 hanno interrotto il rapporto di lavoro con IRPET n. 2 dirigenti di Struttura operativa, rispettivamente con decorrenza 5 maggio 2012 e 1° luglio 2012, e che l'importo di contrattazione destinato al finanziamento della retribuzione di posizione indicato al comma 3, lettera a), del precedente articolo 1 tiene conto di tale circostanza.



Art. 3

Retribuzione di risultato per l'anno 2012

1. Le parti prendono atto che nell'anno 2012 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:
  - mancata corresponsione per l'intero anno della retribuzione di posizione al dirigente incaricato delle funzioni di Coordinatore vicario, in quanto collocato in aspettativa senza assegni con riferimento alla sua designazione quale Direttore dell'IRPET;
  - mancata corresponsione, dal 1° gennaio 2012 e fino al 30 giugno 2012, della retribuzione di posizione ad un dirigente di Struttura operativa, collocato in aspettativa senza assegni e cessato dal servizio con decorrenza 1° luglio 2012;per un importo totale di risorse di contrattazione non utilizzate pari ad € 61.166,50.
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 2012 ammontano ad € 171.804,50.
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 2012 non può eccedere la misura del 60% della rispettiva retribuzione 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 2012, 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 2013, 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

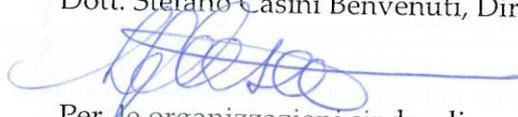
1. Le parti danno atto che la valutazione delle prestazioni organizzative ed individuali del personale dirigente dell'IRPET per l'anno 2012 sarà effettuata



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 delle retribuzioni di risultato, le parti concordano sul metodo di determinazione dei livelli retributivi 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 delle retribuzioni di risultato, e la conseguente corresponsione delle stesse al personale dirigente, 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 le organizzazioni sindacali:

Massimo Rolle, CGIL-EP



## SISTEMA DI VALUTAZIONE PER IL PERSONALE DIRIGENTE

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

- 10% delle risorse per la retribuzione di risultato dei dirigenti.

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

- 90% delle risorse per la retribuzione di risultato dei dirigenti.

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. POSIZIONE DIRIGENZIALE: La retribuzione di risultato per il personale dirigente è distribuita, a parità di valutazione, secondo la posizione dirigenziale di appartenenza, sulla base del seguente coefficiente:

posizione dirigenziale	coefficiente
Struttura complessa	1
Struttura	0,85

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 dirigenti entrati in servizio o cessati 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;

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**

<b>PERIODO DI VALUTAZIONE</b>	1.01.2012 - 31.12.2012
Nome e cognome	
Struttura/Settore di riferimento	
Area di competenza	

**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 strategici	Percentuali di raggiungimento:	Punteggio
Obiettivi trasversali comuni		

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

Area di competenza	PESO	VALORE VALUTAZIONE	PUNTEGGIO PONDERATO
REALIZZATIVA			
RELAZIONALE			
GESTIONALE			
	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

Two handwritten signatures in blue ink are present. The first signature is a stylized, cursive 'M' followed by a vertical line. The second signature is a more complex, cursive scribble.

