

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO DECENTRATO ANNUALE DEL PERSONALE DELL'IRPET APPARTENENTE AL COMPARTO

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 composta 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.

<b>Data di sottoscrizione definitiva del contratto</b>	27.05.2020
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1.1.2019 - 31.12.2019
<b>Composizione delle delegazioni trattanti</b>	<b>Delegazione parte pubblica:</b> Stefano Casini Benvenuti, Direttore dell'IRPET - Nicola Sciclone, dirigente dell'IRPET competente alle relazioni sindacali <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b> CGIL-FP e CISL firmatarie del CCDI per il triennio 2016-2018 <b>Organizzazioni sindacali firmatarie:</b> CGIL-FP ; CISL-FP <b>RSU IRPET:</b> Irene Chiari, Tommaso Ferraresi, MariaLuisa Maitino, Leonardo Piccini
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dell'IRPET appartenente alle categorie, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato

<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Destinazione delle risorse di contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2019
<b>adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	In data 27.05.2020 Il Collegio dei revisori dei conti dell'IRPET ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di contratto decentrato annuale sottoscritta nella medesima data 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
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 (approvato con delibera di Giunta Regionale n. 199 del 25.02.2019)
		E' stato adottato il Piano triennale di Prevenzione della corruzione, che comprende, come specifica sezione, il programma triennale per la trasparenza e l'integrità per l'anno 2017( previsto dall'art. 11,comma 2, del d.lgs. 150/2009, sostituito dall'art. 10 del d.lgs. 33/13), approvato con determinazione del Direttore n. 10 del 7.03.2017 e poi aggiornato da ultimo con determinazione n.7 del 08.02.2019
E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009		
<b>Rispetto dell'iter</b>		La Relazione della Performance per l'anno 2019 è stata approvata da parte della Giunta regionale con delibera n.237 del 02.03.2020
	<b>Eventuali osservazioni</b>	

## II. Illustrazione dell'articolato del contratto.

### a) *Illustrazione:*

Il contratto decentrato dispone la destinazione delle risorse di contrattazione del personale dell'IRPET appartenente alle categorie professionali per l'anno 2019 (Fondo unico di contrattazione) in applicazione di quanto stabilito dall'art. 8 del nuovo CCNL 2016-2018 Funzioni Locali, sottoscritto in data 21.05.2018, che rimanda alla contrattazione decentrata la disciplina delle materie previste all'art. 7, comma 4, compresi i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 68.

Con determinazione n. n. 56 del 18/12/19, il Direttore dell'IRPET ha stabilito la consistenza del Fondo unico di contrattazione nell'importo complessivo di €251.799,47. Tale somma è stata così determinata nel rispetto di quanto disposto dall'art. 67 del CCNL 2016-2018 che detta le nuove modalità di costituzione del Fondo di risorse decentrate.

Il fondo, ai sensi delle nuove disposizioni di cui al CCNL Funzioni Locali 2016-2018, è distinto in due categorie:

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, è 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 in €62.000.

- 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).

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.

Si fa presente inoltre che, ai fini dell'applicazione di quanto disposto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, il valore di riferimento del fondo base 2019 è pari a €146.570,67 e, dunque, risulta inferiore rispetto al valore del fondo base di contrattazione decentrata per il 2016 (€148.940), rilevante ai fini della verifica del limite in esame.

b) *Quadro di sintesi modalità di utilizzo delle risorse:*

La contrattazione integrativa dispone modalità di utilizzo delle risorse del Fondo unico di contrattazione per l'anno 2019 come riportate nel seguente quadro di sintesi:

Risorse decentrate stabili

- |  |             |
|--|-------------|
| 1) Quota incrementale di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004  | € 17.131,20 |
| 2) Quote incrementalì di retribuzione correlate alle progressioni economiche nelle categorie (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 | € 36.922,00 |

Risorse decentrate integrative

- |  |             |
|--|-------------|
| 1) Compensi per l'esercizio di specifiche responsabilità, di cui all'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL dell'1.4.1999 (Det.ne Direttore n. 72 del 22.12.2011 e Det. Direttore n. 18 del 21.5.2013) (comprese le quote destinate all'attribuzione di nuove indennità di responsabilità) | € 18.500,00 |
| 2) Compensi diretti ad incentivare la performance individuale e organizzativa  | €116.000,00 |

Il contratto decentrato in esame prevede che una quota delle risorse di parte stabile pari € 30.209 sia destinata ad avviare nel prossimo triennio, un percorso di sviluppo e crescita del personale, garantendo la possibilità di accrescere le progressioni economiche rimaste negli ultimi anni invariate per effetto delle limitazioni disposte dalla normativa nazionale, secondo una distribuzione selettiva correlata ai criteri previsti dall'art.16 del CCNL 2016-2018.

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 (pubblicato sul sito istituzionale, sezione 'Amministrazione trasparente', rubrica 'Performance', voce 'Piano della performance').

Esso è stato redatto ai sensi di quanto disposto all'articolo 7 del decreto legislativo 27.10.2009, n. 150 e degli articoli 19 e 20 della L.R. Toscana 8.1.2009, n. 1, come modificati dalla L.R. Toscana 17.11.2010, n. 57, e con i contenuti e per gli effetti stabiliti ai Titoli II e III del citato D.Lgs. n. 150/2009 ed al Capo III-bis del regolamento emanato con Decreto del Presidente della Regione Toscana 24.3.2010, n. 33/R.

Il contratto decentrato annuale conferma il meccanismo di quantificazione dei compensi a partire dagli esiti della valutazione delle prestazioni organizzativa ed individuale, con la definizione di fasce di merito. É inoltre prevista l'attribuzione di specialità premiali (per un importo complessivo di 4.500€) da ripartire tra i dipendenti ai dipendenti che:

-nel corso dell'anno, abbiano con merito ed autonomia conseguito particolari risultati correlati a obiettivi sopravvenuti derivanti da un'estensione delle attività -non preventivate e non prevedibili ad inizio anno- ricomprese nel Piano attività o emerse successivamente;

-svolgano con costanza ed impegno la propria attività lavorativa nonostante le peculiari condizioni di salute (con debita certificazione) che rendono gravoso e oneroso, in particolare, il quotidiano raggiungimento del luogo di lavoro data l'oggettiva indisponibilità di servizi pubblici di trasporto e che abbiamo dimostrato nell'esercizio delle proprie mansioni particolare dedizione e attenzione.

I criteri per l'assegnazione sono quelli fissati nel citato sistema di valutazione.

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

Il contratto decentrato prevede per l'anno 2019 non prevede l'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali.

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

Il Piano della Qualità e della Prestazione Organizzativa per l'anno 2019 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 hanno dato origine agli obiettivi individuali assegnati a ciascun dipendente per l'anno 2019, come previsto dal sistema di valutazione adottato dal Direttore con la citata determinazione n. 54 del 2011.

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 ed individuali stabiliti per il 2019 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 individuale derivante dalla prestazione organizzativa avvenga a seguito ed in misura correlata alla valutazione del Direttore dell'Istituto, quest'ultima disposta dalla Giunta regionale su proposta dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV). Il contratto decentrato in esame prevede che il Direttore possa disporre la valutazione della performance organizzativa e la conseguente corresponsione della corrispondente quota di incentivo individuale in via anticipata rispetto alla conclusione della procedura di valutazione del Direttore medesimo, sulla base delle risultanze della Relazione sulla Qualità della Prestazione Organizzativa nell'anno, ove questa facciano presumere una valutazione relativa al Direttore non inferiore alla misura di 60/100mi.

La previsione di tale facoltà deriva dalla constatazione del frequente protrarsi della procedura di valutazione del Direttore - con i conseguenti effetti, non imputabili all'IRPET, sulla corresponsione al personale degli incentivi di performance.

È da considerare inoltre che è già stato approvato da parte di Regione Toscana (delibera GRT n. n.237 del 02.03.2020) con esito pienamente positivo il monitoraggio finale 2019, con una percentuale di 97,34% di conseguimento degli obiettivi strategici di cui al PQPO 2019 di IRPET.

g) *Altre informazioni:*

Non vi sono altre informazioni sugli istituti regolati dal contratto.