

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.

Data di sottoscrizione definitiva del contratto	28.06.2017
Periodo temporale di vigenza	1.1.2016 - 31.12.2016
Composizione delle delegazioni trattanti	Delegazione parte pubblica: Stefano Casini Benvenuti, Direttore dell'IRPET - Nicola Sciclone, dirigente dell'IRPET competente alle relazioni sindacali Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL-FP, firmataria del CCDI per il quadriennio 2006-2009 Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL-FP RSU IRPET: Claudia Ferretti, Giuseppe Francesco Gori, Elena Cappellini
Soggetti destinatari	Personale dell'IRPET appartenente alle categorie, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Destinazione delle risorse di contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2016
adempimenti procedurali	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	In data 14.06 2017 Il Collegio dei revisori dei conti dell'IRPET ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di contratto decentrato annuale sottoscritta il 01.06.2017 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
Rispetto dell'iter e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 (approvato con delibera di Giunta Regionale n. 265 del 05/04/2016)
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità per l'anno 2016(previsto dall'art. 11,comma 2, del d.lgs. 150/2009, sostituito dall'art. 10 del d.lgs. 33/13). Il programma costituisce parte integrante del Piano triennale di Prevenzione della corruzione (2016-2018), entrambi approvati con determinazione del Direttore n. 6 del 16.02.2016.
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
		La Relazione della Performance per l'anno 2016 è stata approvata con deliberazione di Giunta Regionale n. 193 del 07/03/2017
Eventuali osservazioni		

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 2016 (Fondo unico di contrattazione) in applicazione di quanto stabilito 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.

Con determinazione n. 49 del 29.12.2016, come rettificata con determinazione n.15 del 20.03.2017, il Direttore dell'IRPET ha stabilito la consistenza del Fondo unico di contrattazione nell'importo complessivo di €294.375,00. Tale somma è stata così determinata a seguito della decurtazione applicata al fondo delle risorse di parte stabile di contrattazione decentrata per l'anno 2016 di € 22.553,00, pari alle riduzioni operate negli anni 2011-2014, per effetto di quanto disposto dall'ultimo periodo dell'art. 9, comma 2 bis, del D.L.78/2010 conv. in L. 122/2010, introdotto dall'art. 1, comma 456 della L. 147/2013 (legge di stabilità 2014).

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 2016 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 | € 15.441,00 |
|---|-------------|

- | | |
|---|-------------|
| 2) Quote incrementalі 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) | € 28.131,27 |
| 3) Fondo di retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione di Alta Professionalità (Det.ne Direttore n. 45 del 02.12.2014) | € 71.000,00 |

Risorse decentrate integrative

- | | |
|--|--------------|
| 1) Fondo per remunerare prestazioni straordinarie di lavoro (pari all'ammontare delle risorse destinate nell'anno 1998 al fondo di cui all'art. 31, comma 2, lett. a), del CCNL del 6.7.1995) | € 437,67 |
| 2) 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) | € 14.000,00 |
| 3) Compensi diretti ad incentivare la performance individuale e organizzativa | € 134.514,00 |

Il contratto decentrato in esame prevede inoltre che una quota delle risorse di parte variabile, pari a 2.500,00 euro, è destinata ad incrementare le risorse complessive destinate alle indennità di responsabilità nel 2017.

Una quota delle risorse di parte variabile pari a €30.270,33 euro costituisce economia per l'anno 2016 e viene riportata all'anno successivo per incrementare le risorse di contrattazione a destinazione variabile con l'obiettivo di mantenere invariato il valore medio pro-capite della produttività rispetto al 2016.

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. È inoltre prevista l'attribuzione di specialità premiali (per un importo complessivo di 5.000€) da ripartire tra i 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. I criteri per l'assegnazione sono quelli fissati nel citato sistema di valutazione.

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

Non è prevista l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali nell'anno 2016.

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

Il Piano della Qualità e della Prestazione Organizzativa per l'anno 2016 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 2016, 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 2016 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, con delibera della Giunta Regionale n.193 del 07.03.2017, Regione Toscana ha disposto l'approvazione del monitoraggio finale 2016 sul conseguimento degli obiettivi strategici di cui al PQPO di IRPET, stabilendo una valutazione di raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati nell'anno 2016 pari al 98,9% (per cento).

g) *Altre informazioni:*

Non vi sono altre informazioni sugli istituti regolati dal contratto.