

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO DECENTRATO PER L'ANNO 2022 DEL
PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA DELL'IRPET

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 è stata 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.

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto.

Data di sottoscrizione definitiva del contratto	22.12.2022
Periodo temporale di vigenza	1.1.2022 - 31.12.2022
Composizione della delegazione trattante	Delegazione di parte pubblica: Dott. Nicola Sciclone, Direttore dell'IRPET Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL (Roberto Mazzi/Fulvia Damiani) Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL-FP
Soggetti destinatari	Personale dell'IRPET appartenente all'area della dirigenza, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	(Solo economico) L'ipotesi di contratto determina i criteri per la destinazione delle risorse di contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2022, fermo restando per la parte normativa il CCDI 2021-2023 sottoscritto il 5.5.2022.

adempimenti procedurali	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel rispetto dell'art. 8 c. 6 del CCNL del 17/12/2020, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto ilviene inviata, insieme alla presente relazione, al Collegio dei revisori dei conti dell'IRPET per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e per il rilascio della certificazione (ex art. 40 del D.Lgs n. 165/2001)
		In data 19.12.2022 il Collegio dei revisori dei conti dell'IRPET ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di contratto decentrato annuale sottoscritta il 28.11.2022 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.
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.194 del 28.02.2022)
		E' stato adottato con determinazione del Direttore n. 17 del 30.06.2022 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che comprende, come specifica sezione, il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (di seguito PTPCT) 2022-2024, già adottato dal Direttore dell'IRPET con determinazione n.11/2022 .
		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 2022 è stata approvata da parte della Giunta regionale con delibera n.232 del 07.03.2022
Eventuali osservazioni		

2. Illustrazione dell'articolato del contratto.

a) *Illustrazione:*

Nel rispetto di quanto disposto dall'art. 8 comma 1 del CCNL 2016-2018 per il personale dirigenziale dell'Area Funzioni Locali sottoscritto in data 17.12.2020 (d'ora in avanti CCNL), il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale dell'IRPET dell'area dirigenziale con contratto a tempo indeterminato o determinato e dispone, per l'anno 2022, i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL stesso (solo parte economica).

Restano ferme e vigenti, per tutto quanto non disciplinato nel presente accordo, le disposizioni del CCI dell'IRPET per il triennio 2021-2023 sottoscritto dalle parti in data 05.05.2022, cui si fa integrale rinvio.

Infatti come previsto dall'art. 2 comma 3 del citato CCDI 2021-2023: "La ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato è effettuata con cadenza annuale; fino alla nuova intesa continuano ad applicarsi i criteri dettati dalla ripartizione del fondo intervenuta nell'anno precedente".

L'ipotesi prende atto che il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito annualmente dall'Amministrazione in conformità con quanto disposto dall'art. 57 del CCNL e dall'art. 5 del CCDI 2021-2023, nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme e di legge.

Il fondo di contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2022 è stato costituito con Determinazione del Direttore dell'IRPET n. 21 del 15.07.2022, in conformità con le modalità dettate dall'art. 57 del CCNL 17.12.2020 e nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, per un ammontare complessivo di euro 307.094,13 di cui:

- euro 222.050,24 da risorse decentrate di parte stabile,
- euro 85.043,89 da risorse decentrate di parte variabile

L'ammontare complessivo è stato determinato a seguito della decurtazioni di € 4.494,15, pari alle riduzioni operate ai sensi di quanto disposto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, ai fini del rispetto del limite costituito dal fondo base 2016 (al netto delle economie e del conto terzi).

Quindi l'ipotesi di contratto definisce i criteri di riparto del Fondo di contrattazione per l'anno 2022, con particolare riferimento ai criteri stabiliti agli articoli 8, 9, 9bis del CCDI 2021-2023, destinando risorse:

- per € 183.102,50 al finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti, nell'articolazione di cui al successivo articolo 3;
- per € 123.991,63 corrispondente ad una quota pari al 40% del totale del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, al finanziamento della retribuzione di risultato, secondo le specifiche previste al successivo art. 5.

Con riferimento alle risorse per la **retribuzione di posizione**, si rileva che il personale dirigenziale nell'anno 2022, con diritto alla retribuzione di posizione, è pari a n. 4 unità in

servizio effettivo oltre n. 1 unità in aspettativa con diritto alla conservazione del posto per assunzione di incarico di Direttore dell'Istituto.

Le retribuzioni di posizione del personale dell'IRPET appartenente all'area della dirigenza nell'anno 2022 sono articolate, conformemente a quanto stabilito dal CCNL 17.12.2020 e a quanto stabilito all'art. 6 del presente contratto decentrato (parte normativa), nei seguenti termini:

Funzioni e complessità	n. posizioni dirigenziali	Retribuzione di posizione (euro)
Responsabile Struttura operativa semplice	1	32.620,50
Responsabile Struttura operativa complessa	3**	35.020,50
Dirigente Coordinatore Vicario (comprensivo di Struttura operativa complessa)*	1	45.420,50
Totale	5	183.102,50

*Si riferisce alle funzioni aggiuntive alla responsabilità di struttura operativa comprensive sia di funzioni vicarie che di funzioni di coordinamento a norma del Regolamento di organizzazione vigente.

** n.1 posizione vacante per aspettativa con diritto alla conservazione del posto.

Le parti danno atto che a seguito del conferimento – a far data dal 01.06.2021- dell'incarico di Direttore dell'Istituto a Dirigente di struttura complessa con incarico di coordinatore vicario e del suo conseguente collocamento in aspettativa con diritto alla conservazione del posto (giusta determina del Commissario n.1 del 26.05.2021):

- la posizione di Dirigente di struttura complessa rimane congelata fino al rientro in servizio del medesimo e le relative risorse sono mantenute entro l'importo complessivo del fondo di contrattazione destinato alla retribuzione di posizione di cui al precedente art. 2 comma 2 lett.a).
- a partire dal 15 settembre 2021, con determinazione n. 34, il Direttore dell'IRPET ha conferito l'incarico di dirigente Coordinatore vicario ad un dirigente di Struttura operativa complessa, in sua sostituzione e per il periodo di propria collocazione in aspettativa senza assegni con riferimento alla sua designazione quale Direttore dell'IRPET. L'importo di contrattazione destinato al finanziamento della retribuzione di posizione per l'anno 2022 tiene conto di tale circostanza.

Le parti danno atto che, in forza di quanto stabilito all'art. 57 comma 3, del CCNL e all'art. 8 comma 2 del CCDI- parte normativa, le risorse destinate a retribuzione di posizione che non siano state effettivamente impiegate nell'anno vanno a incrementare le risorse destinate al risultato per l'anno 2022. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

Circa la **retribuzione di risultato**, le parti danno atto che il fondo per la contrattazione decentrata garantisce almeno il 15% delle stesse al finanziamento della retribuzione di risultato, come previsto dall'art. 57 comma 3 del CCNL 17.12.2020.

Le parti danno atto che l'attribuzione della retribuzione di risultato per l'anno 2022 e del premio aggiuntivo avviene ai sensi dell'art. 9 del CCDI 2021-2023 (parte normativa).

Le parti concordano che ai sensi dell'art. 9 comma 3 del CCDI 2021-2023 (parte normativa) l'importo massimo a titolo di retribuzione di risultato attribuibile nell'anno a ciascun dirigente dell'IRPET non può comunque eccedere la misura del 20 per cento del valore medio pro-capite delle risorse complessive destinate alle retribuzioni tabellari e di posizione dei dirigenti, salvo quanto previsto dall'art. 9bis in merito alla "Differenziazione del premio".

Ai fini della quantificazione dell'effettivo importo della retribuzione di risultato, nei limiti del valore massimo stabilito ai sensi dell'art. 9 comma 3, si tiene conto degli esiti della valutazione in applicazione del sistema di valutazione dell'IRPET così come aggiornato con determinazione del Direttore n.33 del 29.06.2020. Gli importi della retribuzione di risultato sono distribuiti in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico in modo proporzionale agli esiti individuali del processo di misurazione e di valutazione delle performance.

In caso di mancata erogazione in misura totale o parziale della retribuzione di risultato si applica quanto previsto dall'art. 8 del CCDI 2021-2023 fermo restando che eventuali risparmi conseguenti da valutazione negativa non potranno essere utilizzati e costituiscono economie di bilancio, al pari dei risparmi realizzati per la decurtazione del trattamento economico accessorio in caso di malattia.

Circa la differenziazione del premio, le parti danno atto che considerato il numero dei dirigenti in servizio nell'annualità oggetto di valutazione inferiore a 5 (cinque), non verrà applicata la differenziazione del premio di produttività ai sensi di quanto previsto dall'art. 30 comma 7 del CCNL 17.12.2020 e dell'art. 9bis del CCDI 2021-2023.

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

Sulla base dell'accordo integrativo in oggetto le risorse decentrate per l'anno 2022 sono utilizzate per finanziare la retribuzione di posizione e retribuzione di risultato, come descritto nel seguente quadro di sintesi:

Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione	€ 183.102,50
Risorse per il finanziamento della retribuzione di risultato	€ 123.991,63
Totale risorse	€ 307.094,13

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 importi di retribuzione di risultato ai dirigenti dell'IRPET è subordinata alla valutazione delle prestazioni, 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 e aggiornato con determinazione n. 33 del 29.06.2020

(pubblicato sul sito istituzionale www.irpet.it, sezione 'Amministrazione trasparente', rubrica 'Performance', voce 'Sistema di valutazione').

Esso è stato redatto ai sensi di quanto disposto all'articolo 7 del decreto legislativo 27.10.2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni, 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 CCDI 2021-2023 stabilisce all'art. 9 il meccanismo di quantificazione dei compensi a partire dagli esiti della valutazione delle prestazioni organizzativa ed individuale, con la definizione di n. 6 fasce di merito.

I compensi correlati alla performance, come quantificati sulla base delle risorse disponibili, sono distribuiti in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico in modo proporzionale agli esiti individuali del processo di misurazione e di valutazione delle performance secondo i fattori e criteri stabiliti nel sistema di valutazione dell'IRPET, distinguendo per ciascun dirigente i risultati conseguiti come performance organizzativa (fattore 1: contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente- valutato da soggetto esterno all'Ente) e come performance individuale (fattori 2: obiettivi individuali; fattore 3: competenze e comportamenti; quest'ultimi valutati su una scala di punteggi da 0 a 9). Non è pertanto consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

Nel contratto vengono quindi fissate le regole operative per l'applicazione del vigente sistema di valutazione delle prestazioni, avuto riguardo ai tre fattori di valutazione, individuando un sistema dinamico per cui la componente relativa alla performance organizzativa aumenta all'incremento del valore di conseguimento degli obiettivi organizzativi dell'Ente.

E' stata quindi definita la quota di premialità individuale correlata all'esito del procedimento di valutazione del dirigente e, dunque, al punteggio finale (su una scala da 0 a 9) conseguito in ordine al raggiungimento degli obiettivi individuali e di gruppo assegnati (fattore 2) e dei comportamenti e competenze sostenuti nell'anno di riferimento (fattore 3), con l'individuazione di sei fasce di merito.

Il contratto decentrato prevede un limite all'importo di retribuzione di risultato di ciascun dirigente, indipendentemente dall'esito della valutazione e dalle risorse complessive disponibili, e specificamente: 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 2021 non può eccedere la misura del 20% della retribuzione media tabellare e di posizione.

Nell'ipotesi di contratto le parti danno atto che essendo nel 2022 il numero dei dirigenti in servizio oggetto di valutazione inferiore a 5 (cinque), non verrà applicata la differenziazione del premio di produttività di cui ai commi precedenti ai sensi di quanto previsto dall'art. 30 comma 7 del CCNL 17.12.2020 e dell'art. 9bis comma 6 del CCDI 2021-2023.

- e) *Coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:*
Informazione non pertinente.

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

Con delibera della Giunta regionale n. 194 del 28.02.2022 Regione Toscana ha approvato il Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa dell'IRPET (Piano della performance) per l'anno 2022, documento programmatico annuale con proiezione triennale in cui sono definiti gli obiettivi, gli indicatori ed i valori di riferimento su cui basare la misurazione, la valutazione e la rendicontazione dei risultati organizzativi dell'IRPET ed a cui riferire la performance del Direttore dell'Istituto. Il PQPO 2022 dell'IRPET è pubblicato sul sito istituzionale www.irpet.it, sezione 'Amministrazione trasparente', rubrica 'Performance', voce 'Piano della performance'. 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 dirigente per l'anno 2022, come previsto dal sistema di valutazione adottato dal Direttore con la citata determinazione n. 54 del 2011 (come modificato con determinazione n. 33 del 29.06.2020).

Ne consegue che la destinazione delle risorse di contrattazione definita dal contratto decentrato per l'anno 2022, in particolare le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato, è strettamente correlata ai risultati attesi riguardo il perseguimento degli obiettivi stabiliti per il 2022 dal sopra indicato PQPO.

Il sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale adottato dall'IRPET prevede che la corresponsione della quota di incentivo correlato alla prestazione organizzativa derivi dalla valutazione finale degli obiettivi strategici dell'IRPET, come fissati nel PQPO, disposta dalla Giunta regionale su proposta dell'Organismo indipendente di valutazione (OIV) e, nello specifico, dal monitoraggio dei risultati strategici e organizzativi raggiunti nell'anno. La valutazione sarà considerata adeguata solo laddove la percentuale di raggiungimento degli obiettivi risulti complessivamente non inferiore alla misura di 60/100mi. In caso contrario, non verrà erogata la quota incentivante correlata né alla performance organizzativa né alla performance individuale.

Si fa presente nella Relazione sulla qualità della prestazione organizzativa relativa all'anno 2021 (delibera GRT n.232 del 07.03.2022) è stata attestata una percentuale di 97,95% di conseguimento da parte dell'IRPET degli obiettivi fissati nel PQPO dell'anno.

g) *Altre informazioni:*

Non vi sono altre informazioni sugli istituti regolati dal contratto.