

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO DECENTRATO 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	06.12.2023
Periodo temporale di vigenza	1.1.2023 - 31.12.2025
Composizione delle delegazioni trattanti	Delegazione parte pubblica: Direttore dell'IRPET - Nicola Sciclone Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL-FP ; CISL-FP RSU IRPET: Massimo Donati, Elena Zangheri, Sara Turchetti, Letizia Ravagli
Soggetti destinatari	Personale dell'IRPET appartenente alle categorie, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato

<p>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</p>	<p>L'ipotesi di contratto decentrato, sottoscritta il 01.12.2023, si compone di due parti:</p> <p>1. una normativa, di durata triennale, che disciplina gli istituti contrattuali oggetto di contrattazione nel rispetto di quanto disposto dal CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022 (art. 7). Nello specifico sono trattati i seguenti temi:</p> <p>a) Disposizioni generali (Campo di applicazione, Durata, decorrenza, procedura di applicazione del contratto, Interpretazione autentica)</p> <p>b) Risorse decentrate: Principi in materia di quantificazione delle risorse di contrattazione decentrata integrativa e criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie</p> <p>c) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; maggiorazione del premio individuale di produttività ; criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.</p> <p>e) Progressione economica all'interno dell'area: Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (con apposito disciplinare allegato)</p> <p>f) Disciplina delle indennità (indennità per specifiche responsabilità)</p> <p>2. l'altra economica, di durata annuale, che determina i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo per l'anno 2023.</p>
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p> <p>In data 04.12.2023 Il Collegio dei revisori dei conti dell'IRPET ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di contratto decentrato annuale sottoscritta il 01.12.2023 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</p> <p>Certificazione allegata alla presente Relazione illustrativa</p> <p>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 (approvato con delibera di Giunta Regionale Toscana n.305 del 27.03.2023))</p>

	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 con determinazione del Direttore n. 12 del 31.03.2023 ed aggiornato con determinazione n. 22 del 29.05.2023 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) 2023- 2025.
		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.198 del 06.03.2023
Eventuali osservazioni		

II. Illustrazione dell'articolato del contratto.

a) *Illustrazione:*

Nel rispetto di quanto disposto dall'art. 8 comma 1 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022 (d'ora in avanti CCNL), il presente contratto collettivo integrativo dispone, per il prossimo triennio, la disciplina delle materie oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 7, comma 4, del CCNL, ed individua, con riferimento all'annualità 2023, i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

A tal fine il testo si compone di due parti:

- La prima parte, normativa, di durata triennale, sviluppa i principali istituti contrattuali di maggior interesse per l'Ente.
- La seconda parte, economica, definisce la destinazione delle risorse per l'anno 2023.

Parte normativa

Nella **parte normativa** vengono, in primo luogo, dettate le disposizioni di carattere generale aventi ad oggetto l'ambito di applicazione, la durata,

l'efficacia e interpretazione del medesimo contratto (titolo I- Disposizioni generali).

In particolare il presente CCI disciplina le materie demandate dalla legge o dal contratto collettivo nazionale alla contrattazione integrativa e sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.

Nel titolo II "Risorse decentrate", vengono quindi evidenziati i principi in materia di quantificazione delle risorse di contrattazione decentrata integrativa nel rispetto della disciplina degli artt. 79 e 80 del CCNL ed i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, tesi a favorire l'implementazione e la valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti.

In particolare, al Capo I – "Performance", vengono stabiliti i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance: gli importi 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 dipendente i risultati conseguiti come performance organizzativa (fattore 1: contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente) e come performance individuale (fattori 2: obiettivi individuali; fattore 3: competenze e comportamenti). 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 dipendente e, dunque, del punteggio finale 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 6 fasce di merito. Sono infine disciplinati gli altri elementi incidenti sull'attribuzione e quantificazione del premio individuale (categoria economica e assenze).

Il contratto inoltre definisce, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 81 del CCNL, la disciplina relativa alla maggiorazione del premio individuale,

determinando: la quota della maggiorazione (fissata nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente); il numero massimo di dipendenti che possono beneficiare del premio (massimo il 20%); il requisito d'accesso (l'aver ottenuto il punteggio massimo di valutazione); i criteri selettivi per l'attribuzione (l'apporto significativo del dipendente al raggiungimento di risultati rilevanti e strategici per l'Ente ovvero la sua partecipazione a progetti trasversali che coinvolgono più settori e la collaborazione e disponibilità al trasferimento delle conoscenze acquisite verso i propri colleghi e verso l'esterno).

Sono quindi stati individuati i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni di Elevata Qualificazione (EQ) a cui l'Istituto, ai sensi dell'art. 17 comma 4 del CCNL 2019-2021, destina una quota di almeno il 15% delle risorse complessive annuali. Esse vengono ripartite in base ad una percentuale non inferiore al 15% della retribuzione di posizione in godimento di ciascun incarico di EQ. La retribuzione di risultato erogata a ciascun titolare di EQ sarà proporzionata al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione.

Nel successivo capo II del contratto, vengono invece disciplinati i Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche nel rispetto dell'art. 14 del CCNL, rinviando per la trattazione completa ad apposito Disciplinare, allegato al testo del contratto e sua parte integrante. Nel medesimo sono quindi definite le modalità di determinazione delle risorse e di quantificazione del numero massimo di progressioni nel rispetto del principio di selettività; sono disciplinati i requisiti di accesso ed i criteri di selezione che garantiscono una prevalenza nell'attribuzione in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto. La procedura selettiva avviene dunque sulla base della performance individuale (peso del 60%) e dell'esperienza maturata positivamente dall'ultima progressione attribuita (peso del 40%). Vengono poi definiti i criteri per le ipotesi di pari merito, inserendo sempre al primo punto la miglior valutazione. La procedura prende avvio con avviso pubblico e termina con una graduatoria che ha valore limitato all'attribuzione delle progressioni.

Infine, il presente contratto al capo III- Indennità disciplina l'indennità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021 per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità. Sono quindi state individuate espressamente l'elencazione delle specifiche responsabilità ed individuati i

principi base per l'attribuzione dell'indennità, definendo la procedura di conferimento, la durata e la graduazione delle indennità. Nello specifico, la determinazione dell'indennità per l'esercizio effettivo delle specifiche responsabilità avviene attraverso una graduazione, in relazione al livello di complessità, responsabilità, autonomia e professionalità correlata alle responsabilità esercitate. La somma matematica dei punteggi attribuiti a ciascun criterio determina la graduazione delle responsabilità in 5 fasce (Base, media, alta, elevata, massima), cui corrispondono distinti importi annui per indennità di responsabilità (differenziati per area professionale).

Parte economica

Il contratto, quindi, **nella parte economica**, dispone la destinazione delle risorse di contrattazione del personale dell'IRPET appartenente alle categorie professionali per l'anno 2023 (Fondo unico di contrattazione). Il fondo delle risorse economiche destinate alla contrattazione decentrata integrativa, determinate secondo la previsione dell'articolo 79 del CCNL 16 novembre 2022, nonché nel rispetto delle disposizioni legislative in materia (art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017), è stato costituito da ultimo con determinazione del Direttore n. 37 del 07.11.2023, per un ammontare di Euro €235.334,47. Nella relazione allegata alla determinazione n. 37/2023 viene dato atto puntualmente della costituzione delle singole voci del fondo, come sintetizzata in tabella:

FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE COMPARTO - ANNO 2023			
RISORSE STABILI			
Disposizione	Descrizione	risorse non soggette a limite anno 2016	importo
Art. 79, comma 1, lett. a): risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g), del CCNL 21 maggio 2018	art. 67 comma 1 CCNL 2016-2018 Importo unico consolidato all'anno 2017 al netto P.O. (e della decurtazione permanente di cui all'articolo 1, comma 456, della legge 147/2013)		80.305,00 €
	art. 67 c. 2 lett.a) CCNL 2016-2018 Incremento 83,20 per personale in servizio al 31.12.2015	cfr. Dichiarazione congiunta n. 5 al CCNL 2016-2018	3.078,40 €
	art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2016-2018 Incrementi differenziali progressioni economiche orizzontali (ex art. 64)	cfr. Dichiarazione congiunta n. 5 al CCNL 2016-2018	1.256,32 €
	art. 67 c.2. lett. c) CCNL 2016-2018 Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato		2.590,38 €
	art. 67 c. 2 lett.g) CCNL 2016-2018 Importi corrispondenti a stabili riduzioni dei compensi per lavoro straordinario		437,67 €
	totale		87.667,77 €
<i>incrementi previsti dal CCNL 16.11.2022</i>			
Art. 79, comma 1, lett. b)	Incremento 84,50 per personale in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio)	ex art. 79 comma 6 CCNL 16.11.2022	2.788,50 €

Art. 79, comma 1, lett. c)	Risorse stanziare per incremento stabile della dotazione organica	art. 11 d.l. 135/2018 convertito in l. 12/2019	1.690,20 €
Art. 79, comma 1, lett. d)	Differenziali stipendiali posizioni economiche	art. 79 comma 6 CCNL 16.11.2022	2.314,13 €
Art. 79, comma 1 bis	Differenziali stipendiali personale inquadrato in B3 ed in D3 (decorrenza 1/4/2023)	ex art. 79 comma 6 CCNL 16.11.2022	18.098,98 €
TOTALE RISORSE STABILI			112.559,58
Totale risorse stabili soggette al limite del fondo 2016			83.333,05
TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE DEL FONDO 2016			29.226,53

RISORSE VARIABILI			
Art. 79, comma 2, lett. a): risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 21.05.2018	Art. 67, comma 3, lett. a): (risorse conto terzi):	orientamento Ragioneria Generale dello Stato (cfr. circolare RGS 15 aprile 2011, n. 12; circolare RGS 2 maggio 2012, n. 16) e giudici contabili	105.110,00 €
	Art. 67 comma 3 lett. c) incentivi funzioni tecniche	Corte dei Conti sezione Autonomie n. 6/2018	162,76 €
Art. 79, comma 2, lett. b)	Integrazione 1,2% monte salari anno 1997 (ex art. 67 comma 4 ccnl 2016-2018)		3.828,00 €
Art. 79, comma 2, lett. c)	risorse finalizzate ad adeguare la disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative e gestionali anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato		- €
Art. 79, comma 2, lett. d)	Economie straordinario		- €
Art. 79, comma 3	0,22% monte salari anno 2018, quota d'incremento del fondo proporzionale	ex art. 79 comma 6 CCNL 2019-2021	1.700,63 €
Art. 79, comma 5	in combinato a art. 79 comma 1 lett b e comma 3: importo una tantum per gli anni 2021-2022 pari a € 84,50 per unità di personale in servizio al 31/12/2018 oltre a importo una tantum per l'anno 2022 dello 0,22% monte salari anno 2018	analogia con quanto previsto per risorse art. 79 comma 1 lett. b) e comma 3	7.277,63 €
art. 80 comma 1	Somme non utilizzate negli anni precedenti (economie parte stabile)	orientamento Ragioneria Generale dello Stato (cfr. circolare RGS 15 aprile 2011, n. 12; circolare RGS 2 maggio 2012, n. 16) e giudici contabili	4.916,92 €
TOTALE RISORSE VARIABILI			122.995,94
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE DEL FONDO 2016			119.005,18
Totale risorse VARIABILI soggette al limite del fondo 2016			3.828,00

VERIFICA RISPETTO LIMITE FONDO BASE 2016 EX ART. 23 COMMA 2 D.LGS. 75/2017	FONDO BASE 2016	148.940,00
Totale risorse stabili soggette al limite del fondo 2016		83.333,05
Totale risorse VARIABILI soggette al limite del fondo 2016		3.828,00
Risorse a carico del bilancio relative agli INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE		62.473,53
Risorse EQ escluse dal limite (quota parte 0,22% monte salari anno 2018 ex art. 79 comma 3)		-473,5
TOTALE PROVVISORIO		149.161,05
DECURTAZIONE DA OPERARE PER RISPETTO DEL LIMITE		221,05
TOTALE RISORSE COMPLESSIVE FONDO PRIMA DELLA DECURTAZIONE		235.555,52
TOTALE FONDO 2023 (post applicazione decurtazione)		235.334,47

Si fa presente 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 2023 è pari a € 149.161,05 e, dunque, risulta superiore per euro 221,05 rispetto al valore del fondo base di contrattazione decentrata per il 2016 (€148.940), rilevante ai fini della verifica del limite in esame.

Quindi, con riferimento all'anno 2023, il contratto dispone la destinazione delle risorse di contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo, come di seguito evidenziato.

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

Sulla base dell'accordo integrativo in oggetto le risorse decentrate per l'anno 2023 sono utilizzate per finanziare i seguenti istituti contrattuali: indennità di comparto, differenziali stipendiali (ai sensi della nuova classificazione del personale di cui all'art. 12 del CCNL 16.11.2022), nuove progressioni economiche all'interno dell'area (ex art. 14 CCNL) incentivazione produttività organizzativa ed individuale e maggiorazione del premio, indennità per specifiche responsabilità, compensi specifici previsti da disposizioni di legge (incentivi funzioni tecniche). Le posizioni di Elevata qualificazione e la relativa retribuzione risultato sono finanziate a carico del bilancio dell'Ente, in applicazione dell'art. 17 del CCNL 2019-2021 e nel rispetto del limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017 (tetto di spesa 2016). Ad esse per l'anno 2023, si aggiunge l'incremento previsto in quota parte dello 0,22% monte salari anno 2018 ai sensi dell'art. 79 comma 3 del CCNL pari a € 473,5 che saranno distribuite tra i titolari di incarichi di EQ secondo quanto previsto nel contratto decentrato all'art. 9.

Nello specifico la contrattazione integrativa dispone modalità di utilizzo delle risorse del Fondo unico di contrattazione per l'anno 2023 come riportate nel seguente quadro di sintesi:

1) Quota incrementale di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004	€ 14.609,52
---	-------------

2) Differenziali di progressioni economiche già in essere al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 comma 3 lett. b CCNL (trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale ex art. 12 CCNL)	€ 84.978,96
3) Risorse di parte stabile destinate al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali, ai sensi dell'art. 80 comma 2, lett. j)	€ 8.000
4) Compensi per l'esercizio di specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 CCNL	€ 19.076
5) Compensi, ai sensi dell'art. 80 comma 2 lett. g) CCNL 2019-2021, previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018	€162,76
6) Compensi diretti ad incentivare la performance individuale e organizzativa (compresa quota massima per maggiorazione del premio individuale di €2.000)	€108.507,2

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, come modificato ed integrato con determinazione n.33 del 29.06.2020 (pubblicato sul sito istituzionale, sezione 'Amministrazione trasparente', rubrica 'Performance', voce 'Piano della performance').

Il sistema è stato redatto nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 27.10.2009, n. 150, come da ultimo modificato dal D.lgs. 74/2017, tenendo conto delle novità emerse, e in ottemperanza a quanto previsto dagli articoli 19 e 20 della L.R. Toscana 8.1.2009, n. 1 e s.m.i. ed al Capo III-bis del regolamento emanato con Decreto del Presidente della Regione Toscana 24.3.2010, n. 33/r e s.m.i..

Il contratto decentrato annuale conferma il meccanismo di quantificazione dei compensi a partire dagli esiti della valutazione delle prestazioni organizzativa ed individuale, come stabilita nel sistema sopra citato, ovvero subordinata alla valutazione, effettuata da soggetto esterno, circa il livello di conseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente (fattore 1- contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'Irpet), ed individuali (fattore 2: obiettivi individuali e di gruppo e fattore 3: comportamenti e competenze) valutati sulla base di una scala di punteggi da 0 a 9.

Il contratto dispone dunque la percentuale della quota di premialità, secondo i seguenti criteri: la quota correlata alla performance organizzativa aumenta sulla base del livello più elevato di raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ente; mentre la quota di premialità individuale deriva dalla sintesi valutativa dei punteggi ottenuti dal dipendente per ciascun fattore di valutazione, secondo un'articolazione su sei fasce di merito.

La meritocrazia è inoltre confermata nella disposizione contrattuale inerente la maggiorazione del premio: requisito necessario per l'attribuzione è infatti l'aver conseguito il punteggio più elevato nella performance individuale e sono individuati precisi criteri selettivi, di merito, per la valutazione dei possibili beneficiari (apporto significativo reso al conseguimento di risultati rilevanti e strategici per l'Ente; collaborazione a progetti trasversali che coinvolgono più settori/aree di ricerca; collaborazione e disponibilità al trasferimento delle conoscenze acquisite verso i propri colleghi e verso l'esterno).

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

Il contratto decentrato prevede per l'anno 2023 l'attribuzione di nuove progressioni economiche (differenziali stipendiali) ai sensi dell'art. 14 del CCNL.

L'ammontare delle risorse di parte stabile destinato a nuove progressioni è pari, per l'anno 2023, a euro 8000, come stabilito nella parte economica del CCI.

L'attribuzione della progressione avviene a seguito di procedura selettiva secondo le modalità, i requisiti e i criteri di selezione disposti nell'apposito

Disciplinare, allegato A al suddetto CCI e sua parte integrante e sostanziale, nel rispetto dell'art. 14 del CCNL 2019-2021.

Il conferimento delle progressioni economiche orizzontali è riconosciuto in modo selettivo ad una quota limitata dei dipendenti: a tal fine il contratto prevede progressioni economiche in misura non superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto in ciascun anno di attribuzione.

I criteri di selezione tengono conto, con prevalenza, delle risultanze della valutazione della performance individuale (peso del 60%) e, in subordine, dell'esperienza professionale maturata (peso del 40%) a far data dalla acquisizione dell'ultima posizione economica in godimento. Il punteggio necessario per l'accesso alla progressione orizzontale è riservato a coloro che abbiano raggiunto un punteggio minimo nel criterio di valutazione della performance individuale.

Sempre in relazione a tale criterio, la norma contrattuale prevede che il punteggio più alto (6 punti), sia attribuito soltanto al personale che abbia conseguito una valutazione con una media uguale o superiore a 8 (su una scala da 0 a 9 nel punteggio di performance individuale) nell'ultimo triennio, con conseguente punteggio decrescente in caso di valutazioni più basse.

L'esperienza professionale positivamente maturata dall'ultima posizione economica consente l'attribuzione di un punto per ogni anno fino a un massimo di 4 punti. Una quota maggiorata del 3% è prevista, in conformità all'art. 14, per i dipendenti che non hanno conseguito alcuna progressione da più di 6 anni.

Infine, in caso di parità di punteggio, criterio prevalente è dato dalla valutazione ovvero dal maggior punteggio nella performance individuale degli ultimi due anni.

Infine si specifica che, fermo restando il numero massimo di progressioni secondo la percentuale del 50%, la progressione economica è attribuita secondo l'ordine di graduatoria e solo se la disponibilità complessiva del fondo è sufficiente a finanziare il costo del passaggio (comprensivo della tredicesima mensilità). Pertanto il numero dei soggetti che beneficiano della progressione, è dato dal rapporto fra le risorse disponibili ed il costo unitario del passaggio stesso su base annua, limitatamente ai quozienti interi.

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

Il Piano della Qualità e della Prestazione Organizzativa per l'anno 2023 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 danno origine agli obiettivi individuali assegnati a ciascun dipendente per l'anno 2023, come previsto dal sistema di valutazione adottato dal Direttore con la citata determinazione n. 54 del 2011 e aggiornato con determina n. 33 del 29.06.2020.

Ne consegue che la destinazione delle risorse di contrattazione definita dal contratto decentrato in questione, ed in particolare le risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale, è strettamente correlata ai risultati attesi riguardo il perseguimento degli obiettivi organizzativi stabiliti per il 2023 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 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 che nella Relazione sulla qualità della prestazione organizzativa relativa all'anno 2022 (delibera GRT n.198 del 06.03.2023) è stata attestata una percentuale di 98,24% 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.