

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO DECENTRATO 2024
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	12.12.2024
Periodo temporale di vigenza	1.1.2024 - 31.12.2024
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
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	(solo parte economica) L'ipotesi di contratto decentrato, sottoscritto il 09.12.2024, di durata annuale, 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 2024. Per la parte normativa rimane fermo quanto stabilito nel CCI 2023-2025.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	In data 11.12.2024 il Collegio dei revisori dei conti dell'IRPET ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di contratto decentrato annuale sottoscritta il 09.12.2024 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
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 (approvato con delibera di Giunta Regionale Toscana n. 59 del 29.01.2024))
		È stato adottato con determinazione del Direttore n. 3 del 31.01.2024 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) 2024- 2026.
È 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 2024 è stata approvata da parte della Giunta regionale con delibera n.224 del 04.03.2024	
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 individua, con riferimento all'annualità 2024, i criteri di ripartizione delle risorse decentrate del personale del comparto dell'IRPET (Fondo unico di contrattazione) tra le diverse modalità di utilizzo.

Restano ferme, per tutto quanto non disciplinato nel presente contratto, le disposizioni del Contratto collettivo integrativo (CCI) per il triennio 2023-2025 sottoscritto tra le parti in data 06.12.2023 (parte normativa).

L'ipotesi prende atto della costituzione del 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), costituito da ultimo con determinazione del Direttore n. 30 del 03.12.2024, per

un ammontare di Euro €233.737,94. Nella relazione allegata alla determinazione n. 30/2024 viene dato atto puntualmente della costituzione delle singole voci del fondo, come sintetizzata in tabella:

FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE COMPARTO - ANNO 2024			
RISORSE STABILI			
Disposizione	Descrizione	risorse non soggette a limite anno 2016	Importo in €
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		

Incrementi previsti dal nuovo CCNL 16.11.2022

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	104.826,69
	Art. 67 comma 3 lett. c) incentivi funzioni tecniche: 162,76	Corte dei Conti sezione Autonomie n. 6/2018	19,29
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 disponibilita' 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. 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	11.024,80
TOTALE RISORSE VARIABILI			121.399,41
TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE DEL FONDO 2016			117.571,41
Totale risorse VARIABILI soggette al limite del fondo 2016			3.828,00
TOTALE RISORSE COMPLESSIVE FONDO (parte stabile+parte variabile)			233.958,99
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)			-473,5
TOTALE PROVVISORIO			149.161,05
DECURTAZIONE DA OPERARE PER RISPETTO DEL LIMITE			221,05
TOTALE RISORSE COMPLESSIVE FONDO PRIMA DELLA DECURTAZIONE			233.958,99
TOTALE FONDO 2024 (post applicazione decurtazione)			233.737,94

Il fondo è costituito:

- per la parte stabile da un ammontare di risorse pari a 112.559,58, date dall'importo unico 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 oltre agli incrementi, di carattere stabile, previsti dal CCNL.

- per la parte variabile, le risorse per l'anno 2024 ammontano complessivamente a euro 121.399,41

per un ammontare complessivo di 233.958,99.

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 2024 (comprensivo della spesa a carico del bilancio per le posizioni di EQ pari a 62000€ al netto dell'incremento di 473,5€ derivante dall'art. 79 comma 3 del CCNL) è pari a €149.161,05 e, dunque, risulta superiore per €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.

Di conseguenza è stata operata, sull'ammontare complessivo delle risorse, la suddetta decurtazione di euro 221,05. A seguito della stessa, la quantificazione

delle risorse decentrate per l'anno 2024 risulta quindi pari a complessivi €233.737,94.

Quindi, con riferimento all'anno 2024, 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 2024 sono utilizzate, in conformità a quanto disposto dall'art. 80 del CCNL 2019-2021, per finanziare i seguenti istituti contrattuali:

- indennità di comparto ex art. 33 CCNL 2002 - 2005
- differenziali stipendiali di cui all'art. 78 comma 3 lett. b CCNL (ai sensi della nuova classificazione del personale di cui all'art. 12 del CCNL 16.11.2022);
- nuove progressioni economiche all'interno dell'area ai sensi dell'art. 14 CCNL
- compensi per l'esercizio di specifiche responsabilità di cui all'art. 84 CCNL 2019-2021
- compensi specifici previsti da disposizioni di legge (incentivi funzioni tecniche)
- incentivazione produttività organizzativa ed individuale e maggiorazione del premio in conformità all'art. 80 comma 2 lett. a) e b) e secondo i criteri fissati nel CCI 2023-2025 – parte normativa all'art. 7

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 2024, 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 2023-2025 (parte normativa) all'art. 9.

Nello specifico la contrattazione integrativa dispone modalità di utilizzo delle risorse del Fondo unico di contrattazione per l'anno 2024 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)	€ 87.320,77
3) Risorse di parte stabile destinate al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali, ai sensi dell'art. 80 comma 2, lett. j)	€ 7.900
4) Compensi per l'esercizio di specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 CCNL	€ 19.000
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	€19,29
6) Compensi diretti ad incentivare la performance individuale e organizzativa (compresa quota massima per maggiorazione del premio individuale di €1.600)	€104.888,36

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 2024 l'attribuzione di nuove progressioni economiche all'interno dell'Area (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 2024, a euro 7900, 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 CCI 2023-2025 sottoscritto il 06.12.2023, nel rispetto dell'art. 14 del CCNL 2019-2021.

La decorrenza degli effetti è fissata al 01 gennaio 2024.

Il conferimento dei differenziali stipendiali 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 nell'anno.

I criteri di selezione, ai sensi del CCI 2023-2025 e del disciplinare allegato, 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, solo in via subordinata sarà valutata la maggior età anagrafica.

Inoltre, 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 2024 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 e danno origine agli obiettivi individuali assegnati a ciascun dipendente per l'anno 2024, come previsto dal sistema di valutazione adottato dal Direttore con la 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 2024 dal Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa (di cui alla delibera di Giunta Regionale n. 59 del 29.01.2024).

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 2023 (delibera GRT n.224 del 04.03.2024) è stata attestata una percentuale di 99,33% 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.