

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO DECENTRATO PER L'ANNO 2025 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	24.12.2025
Periodo temporale di vigenza	1.1.2025 - 31.12.2027
Composizione della delegazione trattante	Delegazione di parte pubblica: Dott. Nicola Sciclone, Direttore dell'IRPET Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL-FP (Fulvia Damiani)
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)	L'ipotesi di contratto decentrato si compone di due parti: 1. uno stralcio normativo, di durata triennale, che disciplina gli istituti contrattuali oggetto di contrattazione nel rispetto di quanto disposto dal nuovo CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni locali per

		<p>il triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16.07.2024, ferme restando, per quanto non espressamente modificate, le norme del CCDI 2021-2023 sottoscritto il 5.5.2022.</p> <p>2. L'altra economica, di durata annuale, che determina i criteri per la destinazione delle risorse di contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2025.</p>	
<div>Rispetto dell'iter e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</div>	<div>adempimenti procedurali</div>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>Nel rispetto dell'art. 8 c. 7 del CCNL del 16/07/2024, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritta il 19.12.2025 viene 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)</p>
			<p>In data 22 dicembre 2025 il Collegio dei revisori dei conti dell'IRPET ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di contratto decentrato annuale sottoscritta il 19.12.2025 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.</p>
	<div>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</div>		<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. n.44 del 27.01.2025)</p>
			<p>È stato adottato con determinazione del Direttore n. 5 del 31.01.2025 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) 2025- 2027</p>

		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 2024 è stata approvata da parte della Giunta regionale con delibera n. n.229 del 03.03.2025
Eventuali osservazioni		

2. Illustrazione dell'articolato del contratto.

a) *Illustrazione:*

Nel rispetto di quanto disposto dall'art. 8 comma 1 del CCNL 2019-2021 per il personale dirigenziale dell'Area Funzioni Locali sottoscritto in data 16.07.2024 (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 il prossimo triennio, la disciplina di alcune materie oggetto di confronto ai sensi dell'art. 34 del CCNL o di contrattazione ai sensi dell'art. 35 del CCNL medesimo. Restano ferme e vigenti, per tutto quanto non espressamente modificato o 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, in quanto del tutto coerenti e compatibili con il nuovo CCNL.

Il contratto inoltre individua, con riferimento all'annualità 2025, 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. 35 comma 1 lett.a) del CCNL stesso.

Il contratto consta dunque di due parti: uno stralcio normativo, di durata triennale, e una parte economica afferente all'annualità 2025.

La prima **parte normativa**, si compone di due titoli: il Titolo I "Disposizioni generali e sistema delle relazioni sindacali" e il Titolo II "Istituti giuridici". Nel titolo I vengono dettate le disposizioni di carattere generale aventi ad oggetto il campo di applicazione e la durata del contratto nonché la sua efficacia e l'interpretazione delle clausole (art. 1 e art. 2), dando poi rilievo alla regolamentazione del sistema delle relazioni sindacali con apposita disciplina in merito all'informazione, al confronto, alla contrattazione integrativa, alle clausole di raffreddamento ed al diritto di assemblea (artt. 3-8).

Quindi il CCI disciplina nel titolo II "Istituti giuridici" alcune materie demandate dalla legge o dal contratto collettivo nazionale al confronto che non erano state oggetto di valutazione nel precedente contratto decentrato. In particolare, si fa riferimento al lavoro agile che ha trovato compiuta regolamentazione contrattuale per la prima volta nel CCNL 2019-2021 e che quindi è stato recepito dall'ente con l'inserimento di apposita norma nel contratto decentrato. L'art. 10 del presente CCI, nello specifico, richiamati i principi generali, dà atto che i dirigenti dell'IRPET possono svolgere il lavoro agile secondo le modalità stabilite nel vigente Disciplinare in materia adottato dall'Irpet, come adeguatamente modificato nell'anno per poter consentire alla dirigenza l'accesso allo smart working e, secondo quanto disposto nell'accordo individuale nel rispetto dell'art. 12 del CCNL.

Inoltre, all'art. 11 riconosce l'importanza della formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti come metodo permanente teso ad assicurare il costante aggiornamento delle competenze professionali tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi ruoli.

Infine all'art. 12 dà atto che le pari opportunità ed il benessere organizzativo sono due valori fondamentali, anche all'interno dell'Area della Dirigenza, per garantire che un ambiente di lavoro di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

Nella parte economica (art. 13-17) l'ipotesi prende atto che il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito annualmente dall'Amministrazione in conformità con i vigenti CCNL nonché nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme di legge.

Il fondo di contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2025 è stato costituito con Determinazione del Direttore dell'IRPET n.24 del 02.07.2025, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, per un ammontare complessivo di euro 322.143,31 di cui:

- euro 233.087,49 da risorse decentrate di parte stabile,

- euro 89.055,82 da risorse decentrate di parte variabile

L'ammontare complessivo è stato determinato a seguito della decurtazione di € 4.349,11, 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 2025, con particolare riferimento ai criteri stabiliti agli articoli 8, 9, 9bis del CCDI 2021-2023 che non sono stati oggetto di modifica, destinando risorse:

- a) per €217.782,50 al finanziamento della retribuzione di posizione dei dirigenti,

- b) per €104.360,81 corrispondente ad una quota pari al 32,5% del totale del fondo al finanziamento della retribuzione di risultato.

Con riferimento alle risorse per la **retribuzione di posizione**, le parti danno atto che il nuovo CCNL 2019-2021, all'art. 37, ha ridefinito l'importo annuo lordo della retribuzione di posizione ex art. 54 CCNL 17.12.2020, incrementato di euro 60,00 a partire dal 1 gennaio 2021 e, conseguentemente, ha rivisto i valori minimi e massimi a regime della retribuzione di posizione. Tenuto conto di tali incrementi stabiliti dall'art. 37 del CCNL 2019-2021, nei limiti delle risorse presenti nel Fondo come sopra costituito, è stato adeguato il valore della retribuzione delle posizioni dirigenziali, coperte e non coperte, esistenti presso IRPET come stabilite con determina del Direttore n. 19 del 23.05.2023 "Revisione assetto organizzativo dell'Irpet. Definizione e articolazione delle strutture operative dell'Irpet", secondo l'attribuzione degli incarichi dirigenziali di cui alla determinazione del Direttore n. 24 del 31.05.2023.

In conseguenza di quanto sopra descritto, la rappresentazione del personale dirigenziale nell'anno 2025, con correlata individuazione della retribuzione di posizione per un importo complessivo di €217.782,50, è di seguito individuata:

Funzioni e complessità	n. posizioni dirigenziali	Retribuzione di posizione con incremento contrattuale CCNL 19-21
Responsabile struttura base	1	22.780,00
Responsabile Struttura operativa semplice	2	33.400,50
Responsabile Struttura operativa complessa	1	35.800,50
Responsabile Struttura complessa con funzioni di coordinamento e vicarie	2*	46.200,50
Totale	6	217.782,50

* Di cui 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 n.1 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), n.1 posizione di “responsabile di struttura complessa con funzioni di coordinamento e vicarie” 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.

L’importo di contrattazione destinato al finanziamento della retribuzione di posizione per l’anno 2025 tiene conto di tale circostanza.

Le parti concordano inoltre, all’art. 16, che 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 2025. 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, all’art. 17, danno atto che il fondo per la contrattazione decentrata garantisce almeno il 15% delle stesse al finanziamento della retribuzione di risultato.

Le parti danno atto che l’attribuzione della retribuzione di risultato per l’anno 2025 avviene ai sensi dell’art. 9 del CCI 2021-2023 (parte normativa) confermato dal presente CCI

Le parti concordano in particolare che anche per l’anno 2025 resta ferma la disposizione secondo cui 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.

Ai fini della quantificazione dell’effettivo importo della retribuzione di risultato, nei limiti del valore massimo stabilito ai sensi dell’art. 9 comma 3 del CCI 2021-2023, 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 CCI 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.

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

Sulla base dell'accordo integrativo in oggetto le risorse decentrate per l'anno 2025 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	€ 217.782,50
Risorse per il finanziamento della retribuzione di risultato	€ 104.360,81
Totale risorse	€ 322.143,31

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.

È 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 2024 non può eccedere la misura del 20% della retribuzione media tabellare e di posizione.

Nell'ipotesi di contratto le parti danno atto che, per l'anno 2025, essendo il numero dei dirigenti in servizio effettivo non superiore a 5, non si applica la differenziazione del premio di produttività ai sensi di quanto previsto dall'art. 23 comma 7 del CCNL 2019-2021.

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. n. 5 del 31.01.2025 Regione Toscana ha approvato il Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa dell'IRPET (Piano della performance) per l'anno 2025, 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 2025 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 2025, 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 2025, 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 2025 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 2024 (delibera GRT n.229 del 03.03.2025) è stata attestata una percentuale di 99,98% 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.