

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO DECENTRATO PER IL TRIENNIO 2021-2023
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
Periodo temporale di vigenza	1.1.2021 - 31.12.2023
Composizione della delegazione trattante	Delegazione di parte pubblica: Dott. Nicola Sciclone, Direttore dell'IRPET Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL (Roberto Mazzi) 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)	L'ipotesi di contratto decentrato si compone di due parti: 1. una normativa, di durata triennale, che disciplina gli istituti contrattuali oggetto di contrattazione nel rispetto di quanto disposto

		<p>dal nuovo CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni locali per il triennio 2016-2018 sottoscritto in data 17.12.2020</p> <p>2. l'altra economica, di durata annuale, che determina la destinazione delle risorse di contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2021</p>
<p>adempimenti procedurali</p>	<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. 6 del CCNL del 17/12/2020, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto il 14.04.2022 viene inviato, 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 <u>certificazione (ex art. 40 del D.Lgs n. 165/2001)</u></p>
		<p>In datail Collegio dei revisori dei conti dell'IRPET ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di contratto decentrato annuale sottoscritto il 14.04.2022 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.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 (approvato con delibera di Giunta Regionale n.386 del 12.04.2021)</p>
		<p>E' stato adottato il Piano triennale di Prevenzione della corruzione, che comprende, come specifica sezione, il programma triennale per la trasparenza e l'integrità (previsto dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 150/2009, sostituito dall'art. 10 del d.lgs. 33/13), approvato con determinazione del Direttore n. 10 del 7.03.2017 e poi aggiornato da ultimo con determinazione n.15 del 31.03.2021</p>
<p>Rispetto dell'iter e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</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 2021 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 il prossimo triennio, la disciplina delle materie oggetto di confronto ai sensi dell'art. 44 del CCNL o di contrattazione ai sensi dell'art. 45 del CCNL medesimo ed individua, con riferimento all'annualità 2021, 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.

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 2021.

Nella parte normativa vengono, in primo luogo, dettate le disposizioni di carattere generale aventi ad oggetto il campo di applicazione, la durata, l'efficacia, le relazioni sindacali e l'interpretazione del medesimo contratto (art. 1,2,3,4).

All'art. 5 si dà 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, nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme e di legge, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina del CCNL, nonché di quanto previsto nei successivi articoli 7 e ss. e secondo quanto annualmente previsto tra le parti (parte economica).

Quindi il CCI disciplina le materie demandate dalla legge o dal contratto collettivo nazionale al confronto o alla contrattazione integrativa ai sensi degli artt.44- 45 del CCNL 2016-2018 e sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.

Agli articoli 6 e 7 viene richiamata la regolamentazione interna per il conferimento delle posizioni dirigenziali che individua i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità secondo l'articolazione delle strutture organizzative presenti in IRPET e viene concordata l'assenza di posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero.

All'art. 8 sono individuati i criteri di riparto del fondo stesso tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato (almeno il 15%), stabilendo anche la destinazione degli eventuali risparmi:

- quelli che si realizzano nella retribuzione di posizione sono destinati all'incremento della retribuzione di risultato dello stesso anno;
- quelli che si realizzano nella retribuzione di risultato sono destinati all'incremento una tantum delle risorse destinate alla stessa voce nell'anno immediatamente successivo, precisando che in caso di mancata erogazione in misura totale o parziale della retribuzione di risultato a seguito di valutazione negativa i risparmi non possono essere utilizzati per la retribuzione della dirigenza e costituiscono economie di bilancio, al pari dei risparmi realizzati per la decurtazione del trattamento economico accessorio in caso di malattia.

Il CCI prosegue quindi all'art. 9 definendo i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenuto conto di quanto previsto dall'art. 30 del CCNL.

In particolare, viene stabilito che la determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun dirigente avvenga solo a seguito di valutazione positiva annuale della prestazione e che sia rapportata alla percentuale di risultato raggiunto in base ai criteri fissati nel sistema di valutazione della performance dell'IRPET.

Le parti inoltre concordano che l'importo massimo di retribuzione di risultato attribuibile nell'anno a ciascun dirigente dell'IRPET non può 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".

Gli importi della retribuzione di risultato saranno 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, distinguendo per ciascun dirigente 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 della retribuzione di risultato sulla base di automatismi comunque denominati.

E' stata quindi definita la quota di premialità individuale correlata all'esito del procedimento di valutazione del dirigente 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 n.6 fasce di merito. Sono infine disciplinati gli altri elementi incidenti sull'attribuzione e quantificazione della retribuzione di risultato (disciplina delle assenze).

L'art. 9 bis, nel rispetto dell'art. 30 del CCNL, introduce la disciplina relativa alla differenziazione del premio, determinando: la quota della maggiorazione (fissata nella misura massima del 30%); il numero massimo di dirigenti che possono beneficiare del premio (massimo n. 1 unità o comunque in misura non superiore al 15% dei dirigenti in servizio); il requisito fondamentale (l'aver ottenuto il punteggio massimo di valutazione); i criteri per l'attribuzione in caso di parità, quali:

- l'aver conseguito il punteggio complessivo di valutazione più alto nel biennio precedente;
- la migliore valutazione su comportamenti/competenze attribuita nell'anno;
- non aver ricevuto il premio nei tre anni precedenti

Inoltre le parti danno atto che laddove il numero dei dirigenti in servizio nell'annualità oggetto di valutazione sia 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.

All'art. 10 si disciplinano gli "incarichi ad interim", per i quali si provvede esclusivamente attraverso la destinazione a tale finalità utilizzando la retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, per un importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale a cui è affidato l'incarico.

All'art. 11 si rimanda l'avvio di eventuali piani di welfare integrativo concordando la necessità di un approfondimento in merito, mentre con l'introduzione dell'art. 12 recante "Correlazione compensi previsti da specifiche disposizioni di legge" si stabilisce che ai dirigenti possano essere erogati, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro, in conformità al principio di onnicomprensività (art. 24 c. 3 D.Lgs n.165/2001) del trattamento economico dei Dirigenti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato. Nello specifico, il comma 4 prevede che tutti i compensi per incarichi conferiti ai dirigenti dall'Ente in ragione del loro ufficio o su designazione della stessa, nonché i compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, sono corrisposti a titolo di retribuzione di risultato ai dirigenti cui sono stati conferiti gli incarichi nella misura del 60%. Gli emolumenti residui vanno ad incrementare il fondo generale.

Ai sensi dell'art 31 e dell'art 45 comma 1 lettera g) del CCNL 17.12.2020 una novità è apportata dall'introduzione nell'ipotesi di contratto dell'art. 13 "Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica" con il quale si dispone che, a seguito di processi di riorganizzazione e della revoca ad un dirigente di un incarico in corso con conseguente conferimento di incarico cui spetta una retribuzione di posizione inferiore, al dirigente stesso sia riconosciuto un differenziale pari all'80% di quello iniziale, che si riduce progressivamente nel triennio seguente.

Infine, con l'art. 14 " Personale in distacco sindacale" si disciplina trattamento economico del personale dirigenziale dell'ente che dovesse trovarsi in distacco sindacale e all'art. 15 è prevista apposita norma relativa alle "Assicurazioni e tutela legale" a favore dei dirigenti.

Nella **seconda parte, quella economica** (art.17 e ss), il contratto decentrato dispone la destinazione delle risorse di contrattazione del personale dirigente dell'IRPET per l'anno 2021 (Fondo di retribuzione di posizione e di risultato).

Le parti prendono atto che l'ammontare del fondo di contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2021 è determinato in conformità con le nuove 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.

Il fondo di risorse decentrate disponibile per l'anno 2021, costituito con Determina del Direttore dell'IRPET n.47 del 23.12.2021 e certificato dal collegio dei revisori, è quantificato nell'importo complessivo di euro 311.094,13 così composto:

- per euro 221.615,13 da risorse decentrate di parte stabile,
- per euro 89.479,00 da risorse decentrate di parte variabile

Tale somma è stata così determinata a seguito della decurtazioni di €3.914, 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).

Con riferimento alle risorse per la **retribuzione di posizione**, si rileva che il personale dirigenziale in servizio nell'anno 2021, con diritto alla retribuzione di posizione e di risultato, è pari a n. 6 unità. Le retribuzioni di posizione del personale dell'IRPET appartenente all'area della dirigenza in servizio nell'anno 2021 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 coperte al 01.01.2021	Retribuzione di posizione (euro)
Responsabile Struttura operativa semplice	3	32.620,50
Responsabile Struttura operativa complessa	2	35.020,50
Dirigente Coordinatore Vicario (comprensivo di Struttura operativa complessa)*	1	45.420,50
Totale	6	213.323,00

*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.

Le parti prendono atto che nel corso dell'anno 2021:

- a far data dal 01.06.2021 una posizione dirigenziale di Dirigente di struttura complessa nonchè coordinatore vicario del Direttore è divenuta vacante dal 01.06.2021 a seguito del conferimento dell'incarico di Direttore dell'IRPET e del conseguente collocamento in aspettativa del dirigente medesimo con diritto alla conservazione del posto, giusta determina del Commissario n.1 del 26.05.2021. A tal fine, la posizione di Dirigente di struttura complessa, rimane sospesa fino al rientro in servizio del dirigente, fermo restando il mantenimento delle relative risorse di retribuzione entro il complessivo fondo di contrattazione per la retribuzione dei dirigenti dell'IRPET
- a far data dal 01.09.2021 è divenuta vacante una posizione dirigenziale per effetto di cessazione dal servizio di n.1 dirigente a tempo indeterminato
- con determinazione del Direttore n.34 del 15.09.2021, vi è stata la nuova definizione delle strutture organizzative con conseguente attribuzione degli incarichi dirigenziali e delle

posizioni dirigenziale correlate a n.4 dirigenti effettivamente in servizio; inoltre è stato conferito l'incarico di Dirigente Coordinatore Vicario ad un dirigente di Struttura operativa complessa, per il periodo di collocazione in aspettativa senza assegni del precedente Dirigente coordinatore vicario con riferimento alla sua designazione quale Direttore dell'IRPET, avvenuta in data 01.06.2021.

Le parti danno atto che, rispetto alla proiezione di spesa per la retribuzione di posizione, fatto salvo l'accantonamento delle risorse relative alle posizioni dirigenziali vacanti con diritto alla conservazione del posto, sono state utilizzate minori risorse di contrattazione decentrata di parte stabile di importo pari a €41,160,41.

Tali risorse, anche in forza di quanto stabilito all'art. 57 comma 3, del CCNL dell'area della dirigenza secondo cui *"Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato"*, e di quanto definito all'art. 8 comma 2 del presente CCDI- parte normativa, vanno a incrementare le risorse destinate al risultato per l'anno 2021.

In conseguenza di ciò, il fondo destinato al finanziamento della retribuzione di risultato per l'anno 2021, è temporaneamente integrato con l'ammontare delle risorse di contrattazione non utilizzate nell'anno, e risulta quindi nell'ammontare complessivo di € €130.639,41.

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 concordano che ai sensi dell'art. 9 comma 3 del presente contratto (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".

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

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

Sulla base dell'accordo integrativo in oggetto le risorse decentrate per l'anno 2021 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	€ 180.454,72
Risorse per il finanziamento della retribuzione di risultato	€ 130.639,41
Totale risorse	€ 311.094,13

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 contratto decentrato annuale 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.

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.386 del 12.04.2021 Regione Toscana ha approvato il Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa dell'IRPET (Piano della performance) per l'anno 2021, 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 2021 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 2021, 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 2021, 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 2021 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.