

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO DECENTRATO ANNUALE 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 composto 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.

<b>Data di sottoscrizione definitiva del contratto</b>	....2020
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1.1.2020 - 31.12.2022
<b>Composizione delle delegazioni trattanti</b>	<b>Delegazione parte pubblica:</b> Stefano Casini Benvenuti, Direttore dell'IRPET - Nicola Sciclone, dirigente dell'IRPET competente alle relazioni sindacali <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b> CGIL-FP e CISL firmatarie del CCDI per il triennio 2016-2018 <b>Organizzazioni sindacali firmatarie:</b> CGIL-FP ; CISL-FP <b>RSU IRPET:</b> Irene Chiari, Tommaso Ferraresi, MariaLuisa Maitino, Leonardo Piccini
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dell'IRPET appartenente alle categorie, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato

<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<p>L'ipotesi di contratto decentrato 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 21.05.2018 (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 P.O.</p> <p>e) Progressione economica all'interno della categoria: 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. 68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo per l'anno 2020.</p>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>In data 01.07.2020 Il Collegio dei revisori dei conti dell'IRPET ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di contratto decentrato annuale sottoscritta il 26.06.2020 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>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 (approvato con delibera di Giunta Regionale n.145 del 17.02.2020)</p>
		<p>E' stato adottato il Piano triennale di Prevenzione della</p>

		corruzione, che comprende, come specifica sezione, il programma triennale per la trasparenza e l'integrità per l'anno 2017( 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.19 del 03.04.2020
		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 2019 è stata approvata da parte della Giunta regionale con delibera n.237 del 02.03.2020
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 21.05.2018 (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 2020, 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 2020.

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 tutte 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. 68 e 69 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. 69 del CCNL 21/05/2018, 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 di risultato delle posizioni organizzative, fermo restando l'impegno delle parti di rivedere, entro il prossimo anno, il metodo di calcolo per l'individuazione della quota individuale di retribuzione.

Nel successivo capo II del contratto, vengono invece disciplinati i Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche nel rispetto dell'art. 16 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. Viene quindi individuata la procedura selettiva, con avviso pubblico, per il conferimento delle medesime.

Infine, il presente contratto al capo III- Indennità disciplina l'indennità di cui all'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 2016-2018 per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità. Sono quindi stati individuati espressamente i compiti il cui esercizio comporta 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 responsabilità, professionalità ed autonomia richiesta correlata alle responsabilità esercitate, ponderata attraverso appositi punteggi, sulla base dei valori individuati per ogni categoria contrattuale.

Il contratto, quindi, **nella parte economica**, dispone la destinazione delle risorse di contrattazione del personale dell'IRPET appartenente alle categorie professionali per l'anno 2020 (Fondo unico di contrattazione).

L'ipotesi prende atto della costituzione del Fondo risorse decentrate avvenuta determinazione del Direttore dell'IRPET n. 23 del 27.05.2020, nel rispetto di quanto disposto dall'art. 67 del CCNL 2016-2018. In dettaglio si rileva che, a decorrere dall'anno 2018, il fondo risorse decentrate del personale non dirigente si compone di due parti:

a) La prima, nel rispetto dei commi 1 e 2 dell'art. 67, ricomprende tutte le fonti di finanziamento che hanno la caratteristica della certezza, stabilità e continuità nel tempo, ed è così costituita:

- ai sensi del comma 1, da un unico importo 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. L'ammontare delle risorse destinate alle P.O. è stato determinato con determinazione del Direttore n. 56 del 11.12.2017, poi confermata con determinazione n. 21 del 03.05.2019, in €62.000. L'importo unico consolidato è dunque pari a euro 80.305,00.

- ai sensi del comma 2, dagli incrementi, di carattere stabile, previsti dal nuovo CCNL rispettivamente alle lett. a), b), c), d) e ), f), g) e h).

Per l'anno 2020, l'ammontare delle risorse di parte stabile risulta complessivamente pari a euro 86.767,59

- b) La seconda, costituita nel rispetto dei commi 3, 4, 5 e 6 dell'art. 67 e dell'art. 68 comma 1, è data dagli importi "variabili" di cui di anno in anno il fondo può essere alimentato. Per l'anno 2020 tali risorse ammontano complessivamente a euro 136.235,55.

La quantificazione delle risorse decentrate per l'anno 2020 risulta quindi pari a complessivi € 223.003,14.

Si fa presente che fini dell'applicazione di quanto disposto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, il valore di riferimento del fondo base 2020 è pari a €146.570,67 e, dunque, risulta inferiore 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 2020, il contratto dispone la destinazione delle risorse di contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo, come di seguito evidenziato.

- c) *Quadro di sintesi modalità di utilizzo delle risorse:*

Sulla base dell'accordo integrativo in oggetto le risorse decentrate per l'anno 2020 sono utilizzate per finanziare i seguenti istituti contrattuali: indennità di comparto, progressioni orizzontali nella categoria (già esistenti e di nuova attribuzione), incentivazione produttività organizzativa ed individuale e maggiorazione del premio, indennità per compiti con specifiche responsabilità. Le posizioni organizzative e la relativa retribuzione risultato, non sono più comprese tra le destinazioni delle risorse decentrate, in quanto

finanziate a carico del bilancio dell'Ente, in applicazione dell'art. 15, comma 5, del CCNL 2016-2018 e nel rispetto del limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017 (tetto di spesa 2016).

Nello specifico la contrattazione integrativa dispone modalità di utilizzo delle risorse del Fondo unico di contrattazione per l'anno 2020 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	€ 17.131
2) Quote incrementali di retribuzione correlate alle progressioni economiche nelle categorie già esistenti(in applicazione integrale degli effetti economici dei CCNL successivamente stipulati,comprese le quote non corrisposte per effetto della sussistenza di rapporti di lavoro a tempo parziale e le quote da destinarsi all'attribuzione di nuove progressioni)	€ 36.922
3) Risorse di parte stabile destinate al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali, ai sensi dell'art. 68 comma 2 lett. j) del CCNL 2016-2018	€ 15.500
4) Compensi per l'esercizio di specifiche responsabilità, di cui all'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL dell'1.4.1999 (comprese le quote destinate all'attribuzione di nuove indennità di responsabilità). Incremento determinato da indennità speciali correlate a Osservatorio covid-19.	€ 34.100
5) Compensi diretti ad incentivare la performance individuale e organizzativa (compresa quota massima per maggiorazione del premio individuale di €7.000)	€119.350

d) *Effetti abrogativi impliciti:*

Stante la natura ed i contenuti del contratto decentrato annuale, non vi sono effetti abrogativi impliciti.

e) *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 – e di recente aggiornato - 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).

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

Il contratto decentrato prevede per l'anno 2020 l'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali.

L'ammontare delle risorse di parte stabile destinato a nuove progressioni è pari, per l'anno 2020, a euro 15.500, 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. 16 del CCNL 2016-2018.

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. [Tale percentuale potrà essere oggetto di verifica per il futuro laddove intervengano modifiche normative o contrattuali in merito (cfr. dichiarazione congiunta)].

I criteri di selezione tengono conto, con prevalenza, delle risultanze della valutazione della performance individuale e, in subordine, dell'esperienza professionale maturata 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. 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, sia attribuito soltanto al personale che abbia conseguito la massima valutazione nell'ultimo triennio, con conseguente punteggio decrescente in caso di valutazioni più basse.

Infine si specifica che, fermo restando il numero massimo di progressioni secondo la percentuale sopra richiamata, 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 beneficino della progressione, è dato dal rapporto fra le risorse disponibili ed il costo unitario del passaggio stesso su base annua, limitatamente ai quozienti interi.

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

Il Piano della Qualità e della Prestazione Organizzativa per l'anno 2020 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 2020, 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, 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 2020 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.

È da considerare che nel monitoraggio relativo all'anno 2019 (delibera GRT n. n.237 del 02.03.2020) è stata attestata una percentuale di 97,34% di conseguimento da parte dell'IRPET degli obiettivi fissati nel PQPO.

h) *Altre informazioni:*

Non vi sono altre informazioni sugli istituti regolati dal contratto.