

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO DECENTRATO ANNUALE 2020 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	1.1.2020 - 31.12.2020
Composizione della delegazione trattante	Delegazione di parte pubblica: Dott. Stefano Casini Benvenuti, Direttore dell'IRPET - Nicola Sciclone, dirigente dell'IRPET competente alle relazioni sindacali Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL-FP, firmataria del CCDI per il quadriennio 2006-2009 - 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)	Destinazione delle risorse di contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2020

adempimenti procedurali	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	In data ----- il Collegio dei revisori dei conti dell'IRPET ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di contratto decentrato annuale sottoscritta il 11.12.2020 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
		Certificazione allegata alla presente Relazione illustrativa
Rispetto dell'iter e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 (approvato con delibera di Giunta Regionale n. n. 145 del 17.02.2020)
		E' stato adottato il Piano triennale di Prevenzione della 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		

Certificazione allegata alla presente Relazione
illustrativa

E' stato adottato il Piano della performance
previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009
(approvato con delibera di Giunta Regionale n.
n. 145 del 17.02.2020)

E' stato adottato il Piano triennale di Prevenzione della 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

2. Illustrazione dell'articolato del contratto.

a) *Illustrazione:*

Il contratto decentrato dispone la destinazione delle risorse di contrattazione del personale dirigente dell'IRPET per l'anno 2020 (Fondo unico di contrattazione), in applicazione di quanto stabilito all'articolo 5, comma 1, del CCNL del personale della separata area della dirigenza del comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritto il 23 dicembre 1999, come sostituito dall'articolo 4 del CCNL del 22 febbraio 2006.

Con determinazione n. 48 del 20.11.2020, il Direttore dell'IRPET ha stabilito la consistenza del Fondo unico di contrattazione per l'anno 2020 nell'importo complessivo di **€307.250**.

Tale somma è stata così determinata a seguito delle seguenti decurtazioni:

- **€97.823,00**, pari alle riduzioni operate negli anni 2011-2014, per effetto di quanto disposto dall'ultimo periodo dell'art. 9, comma 2 bis, del D.L.78/2010 conv. in L. 122/2010, introdotto dall'art. 1, comma 456 della L. 147/2013 (legge di stabilità 2014).
- **€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).

Le risorse che compongono il Fondo unico di contrattazione per l'anno 2019 sono così allocate:

- a) **€ 214.386,00** costituiscono le risorse decentrate di parte stabile
- b) **€ 92.864,00** costituiscono le risorse decentrate di parte variabile

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

La contrattazione integrativa dispone modalità di utilizzo delle risorse del Fondo unico di amministrazione per l'anno 2020 .

Con riferimento al fondo per la retribuzione di posizione, si rileva che, rispetto alle risorse complessive pari a **€214.386,00** risulta la seguente destinazione:

1. La dotazione organica del personale dirigente dell'IRPET, come disposta con determinazione del Direttore n. 15 del 30.03.2015 e poi confermata con determinazione n. 15 del 25.03.2019 è di 6 unità.
2. Dal 1° luglio 2013 il Direttore dell'IRPET ha conferito l'incarico di dirigente Coordinatore vicario ad un dirigente di Struttura operativa complessa, confermato con determinazione del Direttore n. 2 del 17.01.2017 ed individuato come figura stabile dell'Istituto al fine di garantire la continuità nelle relazioni esterne dell'IRPET e nei rapporti con il personale interno. L'importo di contrattazione destinato al finanziamento della retribuzione di posizione sopra indicato tiene conto di tale circostanza.
3. Il fondo finanzia la remunerazione correlata ad un'articolazione delle posizioni dirigenziali, come di seguito riportata:

Dirigente coordinatore vicario (1 posizione)	€ 45.011,00
Dirigente di struttura operativa complessa (2 posizioni)	€ 34.611,00
Dirigente di struttura operativa (3 posizioni)	€ 32.211,00
Per un ammontare complessivo di risorse pari a	€ 210.866,00

4. Nell'anno 2020 sono dunque utilizzate risorse di contrattazione decentrata per un importo, inferiore al fondo di retribuzione di posizione di €214.386,00, pari a euro 3.520,00.

In conseguenza di quanto espresso al punto 4), il fondo destinato al finanziamento della retribuzione di risultato per l'anno 2020, pari a €92.864 è temporaneamente integrato con l'ammontare delle risorse di contrattazione non utilizzate nell'anno, pari ad €3.520,00, e risulta quindi nell'ammontare complessivo di € 96.384,00.

Di conseguenza, sulla base dell'accordo integrativo in oggetto, le risorse di contrattazione decentrata per l'anno 2020 sono utilizzate come descritto nel seguente quadro di sintesi:

Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione	€ 210.472,00
Risorse per il finanziamento della retribuzione di risultato	€ 96.384,00
Totale risorse	€ 307.250,00

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, anche in ragione delle modifiche del sistema di valutazione avvenute nel mese di giugno 2020 tese ad una maggior differenziazione dei risultati e, dunque, delle premialità, il meccanismo di quantificazione dei compensi a partire dagli esiti della valutazione delle prestazioni organizzativa ed individuale, con la definizione di 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 2020 non può eccedere la misura del 20% della retribuzione media tabellare e di posizione.

Di conseguenza, le parti concordano che le risorse non corrisposte a seguito della procedura di valutazione dei dirigenti per il 2020, saranno portate ad integrazione delle risorse destinate di contrattazione decentrata per l'anno 2021, nel rispetto delle norme statali e regionali nel tempo vigenti in materia.

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. 145 del 17.02.2020 Regione Toscana ha approvato il Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa dell'IRPET (Piano della performance) per l'anno 2020, 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 2020 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 2020, 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 2020, 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 2020 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.

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.

g) *Altre informazioni:*

Non vi sono altre informazioni sugli istituti regolati dal contratto.