

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO SULLA DETERMINAZIONE E UTILIZZO DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DIRIGENTE PER L'ANNO 2013

MODULO 1 Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contratto

Data di sottoscrizione	xxxxxxx
Periodo temporale di vigenza	Anno 2013
Composizione della delegazione trattante	<p>Delegazione di parte pubblica Presenti: Dirigente area di coordinamento "organizzazione, personale, sistemi informativi"; Direttore dell'Area Organizzazione e risorse del Segretariato generale del Consiglio regionale</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie</p> <p>RSA REGIONE TOSCANA UIL FLP DIRER</p>
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	destinazione delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dell'anno 2013
adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione:	<p>Intervento dell'organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</p> <p>è stata acquisita la certificazione dell'organo di controllo interno? Si in data xxxxxxxx</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: xxxxxxx</p>

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 per l'anno 2013 con delibere di Giunta regionale n. 99/2013 e 203/2013 e con delibera dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 40/2013; per l'anno 2014 il Piano della performance è stato adottato con delibere di Giunta n. 77/2014 e 81/2014 e con delibera dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 116/2013.

E' stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 (sostituito dall'art. 10 D.Lgs. 33/2013):

Programma triennale 2013-2015 adottato con delibera di Giunta regionale n. 66/2013 e con delibera dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 78/2013;

Programma triennale 2014-2016 adottato con delibera di Giunta regionale n. 35/2014 e con delibera dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 7/2014

È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 (sostituiti dai commi 6 e 8 dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013)

Per quanto concerne le disposizioni di cui al comma 8 dell'articolo 10 del d.lgs. 33/2013, le informazioni richieste sono pubblicate nella Sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale della Regione all'indirizzo:

<http://www.regione.toscana.it/-/amministrazione-trasparente>

nelle apposite sottosezioni: Disposizioni generali, Performance, personale e, relativamente al Consiglio regionale, nella Sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale del Consiglio regionale all'indirizzo:

<http://www.consiglio.regione.toscana.it/amministrazione-trasparente/>

La relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?

La relazione sulla qualità della prestazione 2012 è stata validata in data 23/10/2013. Il documento di validazione risulta pubblicato sul sito istituzionale della regione Toscana al seguente indirizzo:

<http://www.regione.toscana.it/-/relazione-sulla-performance>

Per il Consiglio regionale, la documentazione relativa alla validazione da parte dell'OIV del Consiglio risulta pubblicata sul sito istituzionale del Consiglio regionale nella Sezione amministrazione trasparente, voce performance, sottovoce "documento OIV di validazione della relazione sulla performance".

Si ricorda comunque che ai sensi dell'art. 16 del D.lgs. 150/2009 le disposizioni di cui al comma 6 dell'art. 14 del medesimo decreto non rientrano tra quelle che trovano diretta applicazione per le regioni e non individuano principi a cui adeguare l'ordinamento regionale

Eventuali osservazioni =====

MODULO 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

- a) **illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;**

L'accordo definisce le modalità di utilizzo delle risorse che costituiscono il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza dell'anno 2013. Più in dettaglio:

- alla lettera A) - **quantificazione delle risorse**, le Parti danno atto della quantificazione delle risorse costituenti il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza dell'anno 2013, come definita con decreto dirigenziale n. 1110 del 25.03.2014;

- alla lettera **B) - destinazione delle risorse** vengono definiti i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie costituenti il fondo dell'anno 2013. In particolare, come già previsto dal CCDI sottoscritto in data 01.04.2010, sono state destinate alla retribuzione di risultato, in aggiunta alle risorse di cui all'art. 5 comma 4 del CCNL 03.08.2010, risorse in misura pari al 17% delle risorse complessivamente spendibili. La quota di risorse non spese nell'anno a titolo di retribuzione di posizione viene destinata alla retribuzione di risultato dell'anno 2013 secondo quanto previsto dall'art. 27 comma 9 del CCNL 23.12.1999.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo unico di amministrazione

Sulla base dei criteri di cui alla lettera B), le risorse che costituiscono il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza dell'anno 2013 sono destinate come risulta dalla tabella seguente:

Destinazione delle risorse del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza - anno 2013	
Destinazione a stipendio tabellare	551.423
Retribuzione di posizione	5.975.827
Retribuzione di risultato	2.030.473
Compensi patrocinio legale	35.464
Quote per la progettazione (D.lgs. 163/2006)	16.300
Compensi attività extraimpiego	24.990
TOTALE	8.634.477

Tabella 1

- c) **gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

- d) **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il titolo III) del Decreto legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa;**

Il Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009 non risulta immediatamente applicabile "in toto" a tutte le amministrazioni pubbliche. Gli articoli 16 e 31 dettano le "Norme per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale" suddividendole in principi di diretta applicazione e principi a cui gli enti debbono adeguare i propri ordinamenti.

La Regione Toscana, a seguito dell'emanazione del Decreto Legislativo 150/2009, ha modificato il proprio ordinamento in materia di valutazione del personale (Regolamento di attuazione della

Legge Regionale n. 1 del 08/01/2009 “*Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale*” per la Giunta regionale e per il Consiglio regionale Regolamento interno di organizzazione del Consiglio regionale 22.11.2011, n. 16 di attuazione dei principi e delle disposizioni della legge regionale n.4 del 05.02.2008 “autonomia dell’Assemblea legislativa regionale”). Nel quadro delle nuove regole:

1. Con la deliberazione della Giunta Regionale n. 278 del 26/04/2011 e con deliberazione dell’Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale 28.04.2011, n. 42 è stato approvato il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni del personale della Giunta Regionale e del Consiglio regionale (personale delle categorie e personale dirigente), sistema che è stato modificato successivamente con deliberazioni di Giunta n. 851 del 24/09/2012 (con cui è stata approvata la relazione sulla qualità della prestazione 2011), n. 99 del 19/02/2013 (con cui è stato approvato il Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa 2013), n. 689 del 05/08/2013 (con cui è stata approvata la relazione sulla qualità della prestazione 2012), n. 77 del 10/02/2014 (con cui è stato approvato il piano della qualità della prestazione organizzativa 2014) e con deliberazione dell’ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 55 del 11.09.2012;
2. Con deliberazione della Giunta Regionale n. 727 del 29/08/2011 si è provveduto a definire il numero di componenti e la relativa indennità annua spettante dell’Organismo Indipendente di Valutazione della Giunta Regionale e degli Enti dipendenti, Organismo che è stato poi costituito con Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 244 del 29/12/2011 e che a seguito delle dimissioni di uno dei suoi membri è stato reintegrato nella totalità dei suoi componenti con decreto del presidente della giunta regionale n. 1 del 03/01/2014. Con deliberazione dell’ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 93 del 16.12.2011 è stato costituito l’Organismo indipendente di valutazione del Consiglio regionale e sono stati nominati i tre componenti; successivamente, uno dei tre componenti è stato sostituito a seguito di dimissioni da un nuovo componente nominato con deliberazione dell’Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 71 del 22.11.2012.

Il nuovo sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione evidenzia la correlazione fra la qualità della prestazione organizzativa, connessa al raggiungimento degli obiettivi organizzativi dell’ente e delle strutture in cui si articola, e quella individuale con la quale si misura il contributo dei singoli dipendenti al raggiungimento degli obiettivi di gestione, anche in termini di competenze e comportamenti professionali e organizzativi messi in atto nello svolgimento del proprio ruolo.

Il sistema premiante connesso alla misurazione e valutazione della qualità della prestazione è finalizzato alla valorizzazione del merito attraverso l’attribuzione selettiva di incentivi. Questi ultimi sono connessi:

- a) al contributo dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi complessivi dell’ente. Gli incentivi economici sono attribuiti a seguito del raggiungimento dei risultati organizzativi, come definiti nel piano della qualità della prestazione organizzativa, in funzione dei diversi livelli di responsabilità e del ruolo esercitato all’interno dell’ente.
- b) al raggiungimento dei risultati connessi ad obiettivi individuali e di gruppo assegnati a ciascuno e ai comportamenti professionali messi in atto nello svolgimento del proprio ruolo. Gli incentivi economici sono attribuiti collocando il personale dirigenziale e delle categorie in fasce di merito individuate in numero da tre a sette

Una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla qualità della prestazione individuale è attribuita al personale dirigente e delle categorie che si colloca nella fascia di merito più alta.

Sono state individuate quattro fasce di merito sia per il personale del comparto che per il personale dirigente.

- e) **illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009;**

Con la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo relativa alla destinazione del fondo delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza dell'anno 2013 viene quantificato l'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato dell'anno 2013. La distribuzione di tali risorse, pari a € 2.030.473, è subordinata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di gestione assegnati ai dirigenti regionali, secondo le modalità e con gli strumenti previsti dal sistema di valutazione della qualità della prestazione del personale adottato dalla Regione Toscana, così come descritto al punto d) del modulo 2) della presente relazione.

- f) **altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

=====