

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO PREVENTIVO SULLA DETERMINAZIONE E UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE DELL'ANNO 2013

MODULO 1 Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contratto

Data di sottoscrizione	02.07.2013
Periodo temporale di vigenza	Anno 2013
Composizione della delegazione trattante	<p>Delegazione di parte pubblica Presenti: Dirigente area di coordinamento “organizzazione, personale, sistemi informativi”</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie</p> <p>RSU REGIONE TOSCANA CGIL-FP CISL-FP UIL-FPL CSA</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	a) destinazione delle risorse decentrate dell'anno 2013
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione:</p>	<p>Intervento dell'organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione</p>
	<p>è stata acquisita la certificazione dell'organo di controllo interno? Si in data 10/07/2013</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. Nessun rilievo</p> <p>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 per l'anno 2013 con delibera n. 99/2013.</p>

		<p>E' stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009:</p> <p>Programma triennale 2013-2015 adottato con delibera di Giunta regionale n. 66 del 04.02.2013</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Per quanto concerne le disposizioni di cui al comma 8 dell'articolo 11 i Piani risultano pubblicati sul sito istituzionale della Regione Toscana al seguente indirizzo</p> <p>http://www.regione.toscana.it/regione/trasparenza-valutazione-e-merito/piano-delle-performance</p> <p>Per quello che attiene alle disposizioni di cui al comma 6 dell'articolo 11 le stesse non rientrano tra quelle che trovano diretta applicazione per le Regioni e non individuano principi a cui adeguare l'ordinamento regionale ai sensi dell'articolo 16 del Decreto.</p>
		<p>La relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Non sussiste l'obbligo ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 150/2009</p>
<p>Eventuali osservazioni =====</p>		

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 in via preventiva le modalità di utilizzo delle somme che costituiscono il fondo delle risorse decentrate dell'anno 2013. Più in dettaglio:

- alla lettera **A)** - **quantificazione delle risorse**, le Parti danno atto della quantificazione delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate dell'anno 2013, come definita con decreto dirigenziale n. 2509 del 26.06.2013;
- 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, le Parti:
- hanno stabilito la misura della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative in ragione del 20% della retribuzione di posizione in godimento, riservandosi di procedere alla rideterminazione di tale misura in sede di accordo consuntivo 2013;
- hanno concordato la somma da destinare ai compensi di produttività individuale, stabilendo di distribuire ai dipendenti €7.804.686; tale importo include anche le risorse di cui all'articolo 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 (1,2% del monte salari anno 1997 esclusa la quota della dirigenza).

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 delle risorse decentrate dell'anno 2013 sono destinate come risulta dalla tabella seguente:

revisione utilizzi fondo delle risorse decentrate anno 2013	
ISTITUTO	importo
progressioni economiche nella categoria	6.917.755
posizioni organizzative	6.747.607
alte professionalità	311.980
indennità di comparto	1.464.558
indennità varie (turno, rischio ...)	364.445
ind. svolgimento attività disagiate	440.139
ind. specifiche responsabilità	2.107.269
compensi di produttività	6.924.475
compensi di produttività una tantum (residui 2012)	880.211
produttività una tantum 2013 progetto riorganizzazione SOUP	22.400
compensi patrocinio legale	84.663
TOTALE	26.265.502

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*”). Nel quadro delle nuove regole:

1. Con la deliberazione della Giunta Regionale n. 278 del 26/04/2011 è stato approvato il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni del personale della Giunta Regionale (comparto e dirigenza), sistema che è stato modificato successivamente con deliberazioni di Giunta n. 851 del 24/09/2012 e n. 99 del 19/02/2013 (con cui è stato approvato il Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa 2013);
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 all'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.

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.

In sede di contrattazione con le rappresentanze sindacali 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 decentrate dell'anno 2013 viene quantificato l'ammontare delle risorse destinate ai compensi di produttività. La distribuzione di tali risorse, pari a € 7.804.686, è subordinata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di gestione assegnati ai dipendenti 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.**

=====