

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA – ACCORDO SULLA DESTINAZIONE IN SEDE CONSUNTIVA DELLE RISORSE PER IL SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2022**

**MODULO 1 Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contratto**

Data di sottoscrizione		09.06.2023
Periodo temporale di vigenza		2022
Composizione della delegazione trattante		<p><b>Delegazione di parte pubblica</b> Presenti: Direttore Generale Direttore della Direzione Organizzazione, personale, gestione esicurezza sedi di lavoro</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie</b> RSU REGIONE TOSCANA CGIL-FP CISL-FP UIL-FPL CSA Regioni Autonomie locali</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo		Destinazione in sede consuntiva delle risorse decentrate dell'anno 2022
Rispetto dell'iter/ adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione:	Intervento dell'organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	<p>È stata acquisita la certificazione dell'organo di controllo interno? Sì, in data <span style="background-color: yellow;">          </span></p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <span style="background-color: yellow;">-----</span></p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria:	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Per l'anno 2022 il piano della performance è stato adottato con delibera di Giunta n. 188/2022 e con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 22/2022. Con delibera di Giunta n. 727/2022 è stato, inoltre, adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (per il Consiglio la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza è la n. 80/2022)</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 (sostituito dall'art. 10 D.Lgs. 33/2013)? Piano triennale 2022/2024 adottato con delibera di Giunta regionale n. 313/2022 e con delibera dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 42/2022</p> <p>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 ai seguenti indirizzi:</p>

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

<http://www.regione.toscana.it/-/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza>

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

[https://www.regione.toscana.it/regione/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi-sull-amministrazione/-/asset\\_publisher/KVBizHsQf9x0/content/organismo-indipendente-di-valutazio-1](https://www.regione.toscana.it/regione/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi-sull-amministrazione/-/asset_publisher/KVBizHsQf9x0/content/organismo-indipendente-di-valutazio-1)

Nelle apposite sottosezioni:

Disposizioni Generali, Performance e personale e, relativamente al Consiglio regionale, nella Sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale del consiglio regionale all'indirizzo:

<https://coretosc.ggap.it/SitoTrasparenza-web/>

nelle apposite sottosezioni Disposizioni Generali, Performance, Personale

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 2022 è stata approvata con delibera di Giunta Regionale n. 191/2023. La delibera è stata trasmessa all'OIV per la conseguente validazione. Il documento di validazione sarà pubblicato sul sito istituzionale della Regione Toscana al seguente indirizzo:

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

nell'apposita sottosezione Controlli e rilievi sull'Amministrazione, come fatto per le validazioni relative alle annualità precedenti, non appena sarà adottato dall'OIV.

Per il Consiglio regionale, la relazione sulla performance 2022 è stata approvata con delibera dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 22/2023 e risulta pubblicata sul sito istituzionale del Consiglio regionale nella Sezione amministrazione trasparente, voce performance, sottovoce "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 in sede consuntiva le modalità di utilizzo delle risorse per il salario accessorio del personale non dirigente per l'anno 2022.

Più in dettaglio, le Parti:

- danno atto della quantificazione delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate e delle risorse destinate alle posizioni organizzative per l'anno 2022, come definite con decreto dirigenziale n.12137 del 07.06.2023; la parte sindacale specifica che, relativamente alla quantificazione delle risorse residue dell'anno 2021 riportate all'anno 2022 e quantificate in € 6.626.482,09 ad opera del decreto 24784 del 14.12.2022, sono pendenti due ricorsi al TAR Toscana finalizzati all'annullamento di detto decreto.
- prendono atto che la spesa sostenuta nell'anno 2022 per il trattamento accessorio di tutto il personale di supporto agli organi politici erogato nel 2022 ai sensi della l.r. 1/2009 e delle relative disposizioni attuative ammonta a € 2.175.506,05 (detto importo non include la somma di € 213.737 già decurtata dal fondo ai sensi dell'accordo sindacale del 20.07.2016 relativamente al personale autista) e che tali risorse transitano sul fondo in base all'art. 4 della legge regionale 23/2023; ricordando altresì che il trattamento accessorio del personale delle strutture di supporto non è stato oggetto di contrattazione;
- definiscono i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie costituenti il fondo dell'anno 2022. In particolare, le Parti:
  - hanno dato atto che nelle risorse destinate alle progressioni economiche, pari a € 9.323.042 è incluso l'importo di € 553.571 che, con accordo sottoscritto in data 03.08.2022 è stato destinato all'effettuazione di nuove progressioni economiche all'interno della categoria con decorrenza 01.01.2022, per i contingenti individuati nel medesimo accordo del 03.08.2022. A fronte di tale destinazione le Parti danno atto che gli utilizzi ammontano a € 8.714.118,18, ivi incluse le risorse erogate per le progressioni economiche orizzontali attribuite con decorrenza 01.01.2022; le risorse disponibili ammontano a € 608.923,82;
  - hanno concordato di destinare ai compensi di produttività dell'anno 2022 € 9.997.563,00. In tale importo sono incluse le risorse di cui all'articolo 67, comma 4, del CCNL 2016-2018 (1,2% del monte salari anno 1997 esclusa la quota della dirigenza) per un importo di € 490.472, le risorse residue dell'anno 2021 – parte stabile - rinviate all'anno 2022, pari a € 6.626.482,09 e le risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. d) del CCNL 2016-2018 pari a € 27.407,39; le parti hanno inoltre concordato di procedere alla distribuzione

di un ulteriore importo pari a € 2.089.490,62 finalizzato a garantire al personale quote di premialità sostanzialmente equivalenti a quelle dell'anno 2021 e la distribuzione straordinaria di un ulteriore somma, quantificabile in € 723.751,10, per garantire la corresponsione al personale di un compenso di produttività una tantum per l'anno 2022 di importo unitario massimo pari a € 300, da calcolarsi in maniera uniforme tra le categorie di inquadramento e da corrisponderci nella mensilità di luglio 2023, in base alle risultanze del sistema di valutazione e alle regole di calcolo dei compensi di produttività;

- hanno convenuto di destinare alla maggiorazione del premio individuale di produttività di cui all'art. 69 del CCNL 2016-2018 risorse per € 11.613,94;
- hanno convenuto di destinare alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative anno 2022 risorse in ragione del 19,98% delle risorse complessive, da ripartirsi secondo criteri di proporzionalità alla retribuzione di posizione in godimento e garantendo al personale una quota di retribuzione di risultato pari al 25% della retribuzione di posizione in godimento nel 2022. Le parti hanno altresì convenuto di destinare alla retribuzione di risultato dell'anno 2022, a titolo di quota una tantum di retribuzione di risultato 2022, le ulteriori risorse residue pari a € 27.862,44 da ripartirsi in modo uniforme tra tutto il personale titolare di posizione organizzativa in proporzione alla durata dell'incarico e da erogarsi nella mensilità di luglio 2022 secondo le risultanze del sistema di valutazione e le regole di calcolo della retribuzione di risultato;
- hanno destinato alla maggiorazione del risultato p.o. di cui all'art. 10.3.5 del CCI sottoscritto in data 20.12.2019 un importo pari a € 2.020,48; le quote di premialità verranno corrisposte nella mensilità di luglio 2023;
- hanno rinviato a successivo accordo la destinazione delle ulteriori risorse stabili non utilizzate pari a € 6.384.420,88.

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

Sulla base dei criteri suindicati, le risorse che costituiscono il fondo delle risorse decentrate dell'anno 2022 sono destinate come risulta dalla tabella seguente:

<b>Fondo delle risorse decentrate anno 2021 quantificazione consuntiva</b>	
<b>destinazione delle risorse</b>	
Istituto	Importo
progressioni economiche nella categoria	8.714.118,18
indennità di comparto	1.820.169,19
indennità varie (turno, reperibilità ...)	291.466,12
indennità condizioni lavoro, ex.ind.disagio, ex ind.maneggio valori	99.751,20
ind.specifiche responsabilità e staff	2.276.469,46
compensi di produttività	12.087.053,62
compensi di produttività - quota una tantum a carattere straordinario	723.751,10
importo per mancato conseguimento di valutazione piena	8.283,90
differenziazione premio individuale	11.613,94
Trattamento accessorio personale di supporto OO.PP. corrisposto ai sensi della l.r. 1/2009	2.175.506,05

D.lgs. 63/2006 (compensi per progettazione)	33.895,46
d.l. 50/2016 (compensi progettazione)	446.841,82
compensi patrocinio legale	488.575,14
accantonamento risorse da destinare	6.384.420,88
<b>TOTALE</b>	<b>35.561.916,06</b>

Tabella 1

Come sopra specificato, le risorse destinate alle progressioni economiche all'interno della categoria includono le risorse impiegate per le selezioni effettuate per l'anno 2022, previste dall'accordo sottoscritto in data 03.08.2022, per un totale di 810 passaggi su una platea di 1.628 aventi titolo a partecipare alle selezioni.

- 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, come rivisto, in ultimo, a seguito dell'emanazione del D.lgs. n. 74/2017, 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 a cui gli enti debbono adeguare i propri ordinamenti e disposizioni per le quali sarà necessaria la sottoscrizione di un accordo, ai sensi dell'articolo 4 del D.lgs. n. 281/1997, in sede di Conferenza unificata (non ancora sottoscritto).

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 le deliberazioni della Giunta Regionale n. 278 del 26/04/2011 e n. 518 del 27/06/2011 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, personale dirigente e dirigenza apicale), sistema che è stato oggetto di successive modifiche ed integrazioni soprattutto con riferimento al ciclo di programmazione, misurazione e valutazione della qualità della prestazione organizzativa ed alla valutazione individuale della dirigenza e della dirigenza apicale. Inoltre, a seguito della sottoscrizione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali per il triennio 2016-2018, in data 20.12.2019 è stato firmato dalle rispettive delegazioni trattanti il Contratto integrativo del personale non dirigente della Regione Toscana per il triennio 2019-2021 entro il quale, con riferimento alla produttività generale ed individuali, si sono riportati i seguenti contenuti:

a) la disciplina dei premi correlati alla performance del personale del comparto e degli incaricati di posizione organizzativa;

- b) la semplificazione dei criteri per l'attribuzione della premialità individuale (a valere dal 2020);
- c) la maggiorazione del premio individuale (a valere dal 2020).

2. Con deliberazione della Giunta Regionale n. 945 del 06/10/2015 si è provveduto a definire, ai sensi dell'art. 20 della l.r. 1/2009 ed in armonia con quanto previsto negli articoli 28 decies, 28 undecies e 28 duodecies del D.P.G.R. n.33/R/2010, il numero di componenti, le funzioni e la relativa indennità annua spettante dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Giunta Regionale, del Consiglio regionale e degli Enti dipendenti. Con decreto del Presidente n. 53 del 31.03.2022 si è proceduto alla nomina dei componenti dell'organismo indipendente di valutazione per i cicli di valutazione 2021-2022-2023.

Il 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 e nella sottosezione performance del piano integrato di attività e organizzazione, 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 la dirigenza apicale, il personale dirigenziale e delle categorie in fasce di merito individuate in numero da quattro a sette;

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

Per il personale del comparto sono state individuate quattro fasce di merito.

Si precisa che il sistema di valutazione sopra descritto si applica a tutti i dipendenti regionali.

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

Con la sottoscrizione dell'accordo relativo alla destinazione in sede consuntiva delle risorse per il salario accessorio del personale non dirigente per l'anno 2022 viene quantificato l'ammontare delle risorse destinate ai compensi di produttività. La distribuzione di tali risorse, pari a complessivi € 12.819.088,62 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 alla lettera d) del modulo 2) della presente relazione. Sono inoltre destinati alla differenziazione del premio individuale € 11.613,94.

Analogamente, per la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative è stata prevista la distribuzione di risorse che garantiscono l'erogazione di una quota di retribuzione di risultato in ragione del 25% della retribuzione di posizione in godimento, oltre ad un'ulteriore quota pari a € 27.862,44, 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 alla lettera d) del modulo 2 della presente relazione.

Le Parti hanno inoltre destinato alla maggiorazione del premio individuale secondo quanto previsto all'art. 10.3.5 del CCI sottoscritto il 20.12.2019 un importo pari a € 2.020,48.

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

=====