

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA – IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERSONALE NON DIRIGENTE DI REGIONE TOSCANA TRIENNIO 2024-2026**

MODULO 1 Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contratto

Data di sottoscrizione		22/07/2024
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2024-2026
Composizione della delegazione trattante		<p>Delegazione di parte pubblica Presenti: Direttore Generale Direttore della Direzione Organizzazione, personale, gestione esicurezza sedi di lavoro</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie RSU REGIONE TOSCANA CGIL-FP CISL-FP UIL-FPL CSA Regioni Autonomie locali</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo		<ul style="list-style-type: none"> - Sistema delle relazioni sindacali - Risorse per la contrattazione collettiva integrativa e criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa - Progressioni economiche all'interno delle aree - Indennità per specifiche responsabilità - Aumento dei turni di reperibilità e della relativa indennità - Disciplina buono pasto/contributo mensa – Individuazione figure professionali - Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione di misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro
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 29.07.2024</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Nessun rilievo</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 2024 il piano della performance, confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato adottato con delibera di Giunta n. 80/2024 e con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 18/2024.</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 è confluito nel PIAO, per il triennio 2024/2026 è stato adottato con delibera di Giunta regionale</p>

		<p>n. 80/2024 e con delibera dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 18/2024.</p> <hr/> <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> <p>http://www.regione.toscana.it/-/amministrazione-trasparente</p> <p>https://www.regione.toscana.it/-/prevenzione-della-corruzione#piano_integrato_attivit%C3%A0_e_organizzazione</p> <p>https://www.regione.toscana.it/regione/amministrazione-trasparente/performance</p> <p>https://www.regione.toscana.it/regione/amministrazione-trasparente/controlli-e-rilievi-sull-amministrazione/-/asset_publisher/KVBizHsQf9x0/content/organismo-indipendente-di-valutazio-1</p> <p>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/</p> <p>nelle apposite sottosezioni Disposizioni Generali, Performance, Personale</p> <hr/> <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>La relazione sulla qualità della prestazione 2023 è stata approvata con delibera di Giunta Regionale n. 217/2024. 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</p> <p>nell'apposita sottosezione Controlli e rilievi sull'Amministrazione, come fatto per le validazioni relative alle annualità precedenti, non appena sarà adottato dall'OIV.</p> <p>Per il Consiglio regionale, la relazione sulla performance</p>
--	--	--

		<p>2023 è stata approvata con delibera dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 24/2024 e risulta pubblicata sul sito istituzionale del Consiglio regionale nella Sezione amministrazione trasparente, voce performance, sottovoce "relazione sulla performance".</p> <p>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</p>
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'ipotesi di accordo integrativo in oggetto recepisce le disposizioni contenute nel contratto collettivo nazionale per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16/11/2022 (CCNL 2019-2021) e definisce in via preventiva le modalità di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2024.

I principali istituti disciplinati dall' ipotesi di CCI sono i seguenti:

- SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI. Le parti dopo aver individuato il campo di applicazione, la durata del contratto e le clausole di raffreddamento, hanno disciplinato il caso in cui sorgano delle controversie sull'interpretazione dell'accordo stesso. Sono poi successivamente passate a ripercorrere i principali istituti delle relazioni sindacali: informazione, confronto, organismi paritetici e contrattazione.
- RISORSE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA. Le parti individuano le risorse per la contrattazione integrativa e rinviano all'allegato A la destinazione delle stesse (v. Modulo 2 sez. b) che segue).
- PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE. Si definisce la disciplina per l'effettuazione delle progressioni all'interno delle aree definendo i requisiti di accesso, i criteri di valutazione, la formazione delle graduatorie, nonché i contingenti dei potenziali aventi diritto e le risorse destinate all'istituto. I contingenti sono definiti nella tabella che segue:

CONTINGENTI 2024		
Area	Aventi titolo	Contingenti
Operatori	9	4
Operatori esperti	122	61
Istruttori	779	389
Funzionari ed EQ	1.050	525
Totale	1.960	979

Tabella 3

Per quanto concerne le risorse le parti hanno concordato

- i. per l'anno 2024 di destinare le risorse necessarie alla effettuazione selettiva di progressioni economiche all'interno delle aree, rivolte al personale in possesso dei requisiti di accesso da attribuirsi ad un contingente di personale non superiore al 50% delle/dei potenziali aventi titolo per ciascuna area di appartenenza; l'importo massimo stimato per il 2024 è di € 1.173.600
 - ii. per agli anni successivi, di destinare risorse nei limiti di quelle già destinate all'istituto delle progressioni economiche all'interno delle aree, eventualmente incrementabili di anno in anno in sede di contrattazione ex art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL 2019-2021 e in ogni caso non oltre il tetto massimo del 50% delle/dei potenziali aventi titolo per ciascuna area di appartenenza per ciascuna annualità.
- **INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA.** Le parti hanno concordato la disciplina per questo istituto, definendo i compiti che comportano l'attribuzione dell'indennità, le condizioni per l'attribuzione e gli importi derivanti da ciascun compito e per ciascuna area di inquadramento. Sono individuati inoltre i tetti alle quote attribuibili per determinati specifici compiti. Le parti hanno altresì concordato le procedure per l'attribuzione delle quote, le cause di revoca e decadenza nonché le regole per la ripartizione di eventuali quote vacanti. Le parti hanno infine concordato che la nuova disciplina decorre dal 2° semestre del 2024. Più nello specifico sono stati più puntualmente definiti i compiti relativi ad attività di presidio territoriale idraulico - servizio di piena e i compiti di programmazione, pianificazione, progettazione, previsione, coordinamento e gestione di attività previste dal Piano operativo regionale AIB. È stato incrementato il numero di quote (totale 9 quote in più) per i compiti con quote contingentate e in generale le parti hanno concordato un aumento delle indennità, differenziando gli importi per l'area degli operatori esperti (che passano da € 600 a € 900 annui) da quelle degli istruttori (che passano da € 600 a € 1.200 annui). L'indennità per l'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione è ridefinita in 2.200 euro annui. Sono previsti inoltre aumenti di indennità anche per le quote contingentate. Il complesso dei compiti e degli importi è riepilogato nella seguente tabella:

COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'	Livello di complessità	Media	Medio-alta			Alta		
	Importo	900 €	1.200 €	1.250 €	1.500 €	2.000 €	2.200 €	2.500 €
	Area	operatore esperto	istruttore	operatore esperto/istruttore	operatore esperto (*)	istruttore	funzionario e EQ	
A) Compiti di processo e/o procedure di lavoro che richiedono professionalità e conoscenze specifiche		X	X				X	
B) Compiti istruttori e altri compiti procedurali di particolare complessità		X	X				X	
C) Compiti di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro o di altro personale		X	X				X	
D) Compiti di gestione e rendicontazione di risorse finanziarie, anche relative a fondi comunitari e nazionali, della gestione delle scritture economico-patrimoniali, di tenuta dell'inventario di beni mobili		X	X				X	
E) Compiti di attività di assistenza a responsabili di struttura, commissioni, tavoli e organismi istituzionali		X	X				X	
F) Compiti di gestione di sistemi complessi di rapporti e relazioni con interlocutori istituzionali e/o esterni			X				X	
G) Compiti di gestione di verifiche ispettive di particolare complessità, perizie tecniche, sopralluoghi, accertamenti, interventi anche in ambito di sorveglianza fitosanitaria		X	X				X	
H) Compiti di elaborazione di pareri e di supporto tecnico-consulenziale specialistico							X	
I) Compiti di gestione progetti di particolare rilevanza strategica o trasversale, di realizzazione di programmi e/o piani anche di rilevanza nazionale o dell'Unione europea							X	
L) Compiti di attivazione di mezzi e squadre, di segnalazioni di criticità e di allerta meteo, di partecipazione alle attività di colonna mobile e di supporto operativo sul luogo dell'evento calamitoso, con riferimento alle funzioni ed all'organizzazione della Sala Operativa Unificata Regionale (Protezione civile e Antincendio Boschivo)						X		X
M) Compiti di rappresentanza istituzionale				X				
N) Compiti connessi ad attività di presidio territoriale idraulico - servizio di piena.					X	X		X
O) Compiti di programmazione, pianificazione, progettazione, previsione, coordinamento e gestione di attività previste dal Piano operativo regionale AIB						X		X

(*) 2 quote ad esaurimento

- TURNI DI REPERIBILITA' E INDENNITA' DI TURNO. Ai sensi dell'art. art. 7 comma 4 lett. i) e k) del CCNL 2019-2021 le parti hanno concordato un aumento del numero dei turni mensili per il personale addetto al presidio territoriale idraulico – servizio di piena, stabilendo altresì che per tutti i dipendenti, l'indennità di reperibilità è elevata a 13,00 euro per 12 ore al giorno, (l'importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno).
- DISPOSIZIONI DIVERSE. Tra le materie disciplinate nel titolo III troviamo:
 - o Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione di misure concernenti la salute e la

sicurezza sul lavoro

- Disciplina buono pasto/contributo mensa
- Gli strumenti di monitoraggio del contratto integrativo
- **DISPOSIZIONI FINALI.** Le parti concordemente rinviando ad una successiva sessione negoziale da tenersi nell'autunno del 2024 la trattazione delle seguenti ulteriori materie:
 - Incremento delle risorse per incarichi di Elevata Qualificazione (art. 7 comma 4 lett. u) CCNL)
 - Indennità condizioni di lavoro (art.84 bis e 7, comma 4, lett. d) CCNL);
 - Produttività generale ed individuale. Performance del comparto e delle Posizioni di Elevata Qualificazione (art. 7, comma 4, lett. b) CCNL);
 - Correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione e la retribuzione di risultato (art. 7, comma 4, lett. j) CCNL) e differenziazione del premio individuale (artt. 81 e 7, comma 4, lett. ae) CCNL);
 - Incentivo economico a favore del personale impiegato in attività di docenza (artt. 58, comma 8, e 7, comma 4, lett.af) CCNL);
 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione integrativa (artt. 7, comma 4, lett. g) CCNL). In particolare gli incentivi per funzioni tecniche (artt. 1, comma 4, lett. b) e 45 del D.Lgs 36/2023) e Piani di razionalizzazione (art. 16 D.L. n.98/2011);
 - Welfare integrativo aziendale (artt. 82 e 7, comma 4, lett. h) CCNL);
 - Servizi pubblici essenziali - contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantirne la continuità (Accordo Collettivo Nazionale 19.09.2002).

Le parti si sono altresì impegnate ad avviare in autunno tavoli tecnici per:

- valutare la sussistenza di opportunità, circostanze e requisiti per la massima valorizzazione delle possibilità offerte dall'utilizzo di risorse nazionali statali e comunitarie o comunque eterofinanziate, al fine di remunerare il trattamento accessorio del personale;
- approfondire le tematiche inerenti l'orario di servizio in relazione alla corresponsione buono pasto/contributo mensa ed all'eventuale possibilità di istituire servizi di mensa presso le sedi decentrate mediante l'attivazione di convenzioni;
- verificare la fattibilità di una possibile redistribuzione di risorse destinate alla retribuzione di risultato ma riassorbite da compensi comunque non soggetti al limite di cui all'art. 23 del Dlgs 75/2017 (quali a titolo esemplificativo i compensi per patrocinio legale).

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

Le parti hanno concordato:

a) di destinare al fondo delle progressioni economiche all'interno delle aree (differenziali stipendiali) l'importo di € 10.835.000,00. Tale importo include la somma di € 1.173.600,00 destinata all'effettuazione di nuove progressioni economiche di area con decorrenza 01.01.2024;

b) di destinare al fondo di produttività 2024 risorse pari a € 10.352.800,00 per il pagamento della produttività del primo e del secondo semestre 2024, nelle quote di premialità equivalenti a quelle dei due semestri 2023. Tale importo include le risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. b) del CCNL 2019-2021 per un importo di € 490.472, le risorse di cui all'art. 79, comma 3, del CCNL 2019-2021 per un ammontare di € 187.179,37 e le risorse stabili dell'anno 2023 non utilizzate e rinviate all'anno 2024, per un importo di € 7.061.205,84. Le risorse del fondo di produttività sono ripartite tra tutti i dipendenti dell'amministrazione regionale aventi titolo secondo le risultanze del sistema di valutazione e sulla base dei criteri definiti dalla Regione per i propri dipendenti;

c) di destinare alla differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 2019-2021, risorse pari a € 13.000,00, da utilizzarsi secondo quanto previsto all'art. 10 del CCI del personale non dirigente della Regione Toscana per il triennio 2019-2021 del 20.12.2019;

d) di destinare anche per l'anno 2024 alle indennità di condizioni lavoro € 156.100,00, secondo quanto previsto all'art. 3 dell'accordo integrativo del CCI sottoscritto il 04.08.2020;

e) in ragione della decorrenza dal 2° semestre 2024, della nuova disciplina in materia di indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 10 dell'ipotesi di CCI in oggetto, di destinare a tale istituto la somma di € 502.250,00 aggiuntiva rispetto alle risorse utilizzate sotto la previgente disciplina, per un ammontare complessivo per l'anno 2024 di € 3.229.650,00. Le parti hanno altresì concordato di stabilire fin da ora che dall'anno 2025 le risorse da destinare alle indennità per specifiche responsabilità ammontano a € 3.731.900,00;

f) di destinare alle indennità varie (turno, reperibilità...) la somma complessiva di € 494.550,00, comprensiva delle risorse di ammontare pari ad € 104.550,00 necessarie a garantire l'aumento dei turni di reperibilità e della relativa indennità secondo quanto previsto all'art. 10 della ipotesi di CCI in oggetto;

g) di rinviare a successivo accordo la destinazione delle ulteriori risorse stabili disponibili all'interno del fondo delle risorse decentrate dell'anno 2024 pari a € 5.698.208,91, al netto dell'accantonamento temporaneo di € 2.077.138,64;

h) di stabilire che per l'anno 2024 vengano destinate alla retribuzione di risultato delle posizioni di elevata qualificazione risorse sufficienti ad assicurare a tutti gli incaricati quote di retribuzione di risultato pari al 20% della retribuzione di posizione in godimento, ferma restando la possibilità di procedere in sede consuntiva all'incremento di almeno un altro 5% in coerenza con quanto previsto all'art. 10.1.2 del CCI del 20.12.2019 e, in funzione della disponibilità di risorse, all'attribuzione di un'eventuale maggiorazione del premio individuale secondo quanto previsto all'art. 10.3.5 del citato CCI del 20.12.2019. Le risorse destinate agli incarichi di elevata qualificazione includono le somme di cui all'art. 79 comma 3 del CCNL 2019-2021 per un ammontare complessivo di € 46.293,48.

Nella tabella seguente sono riepilogate le destinazioni stimate a preventivo, a valere sulle risorse per il salario accessorio 2024:

Destinazione in via preventiva delle risorse per il salario accessorio anno 2024	
ISTITUTO	Importo
progressioni economiche all'interno delle aree	10.835.000,00
indennità di comparto	1.924.334,17
indennità varie (turno, reperibilità ...)	494.550,00
indennità condizioni di lavoro	156.100,00
indennità specifiche responsabilità e dir. e staff	3.229.650,00
compensi di produttività	10.352.800,00
compensi per progetti finanziati da fondi ue o statali	171.528,44 *
differenziazione del premio individuale	13.000,00
compensi patrocinio legale	84.663,00
accantonamento temporaneo	2.077.138,64
risorse residue da destinare	5.698.208,91
TOTALE	35.036.973,16

* l'importo è stimato nei limiti delle risorse attualmente appositamente stanziare, soggette a verifica e aggiornamento a consuntivo e finalizzate alla remunerazione del trattamento accessorio del personale a tempo determinato specificatamente dedicato a programmi o progetti finanziati dai fondi dell'Unione Europea o statali o comunque eterofinanziate

Le parti hanno inoltre ribadito che le risorse oggetto di accantonamento ai sensi del decreto dirigenziale n. 15140/2024, pari a € 2.077.138,64 saranno rese nuovamente disponibili alla contrattazione, in caso di pronunciamento favorevole della Corte Costituzionale sulla questione di legittimità costituzionale dell'art. 4 e dei punti 3, 4 e 5 del Preambolo della l.r. 23/2023, nonché delle disposizioni del Capo VI e del Capo VII della l.r. 1/2009.

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;

Sono abrogate tutte le disposizioni inerenti gli istituti regolati con il cci in oggetto. All'art. 2.6 le parti hanno disposto che "Restano vigenti le disposizioni di cui ai precedenti CCI in quanto compatibili con il presente" con particolare riferimento ai seguenti istituti: Indennità condizioni di lavoro (art.84 bis e 7, comma 4, lett. d) CCNL); Produttività generale ed individuale. Performance del comparto e delle Posizioni di Elevata Qualificazione (art. 7, comma 4, lett. b) CCNL); Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione integrativa (artt. 7, comma 4, lett. g) CCNL).

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di merito 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 e successive modifiche e integrazioni 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 individuale, 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 all'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 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;**

Parte non pertinente

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

=====