

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'ACCORDO PREVENTIVO SULL'UTILIZZO DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DIRIGENTE PER L'ANNO 2022

MODULO 1 Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contratto

Data di sottoscrizione	19.12.2022
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022
Composizione della delegazione trattante	<p>Delegazione di parte pubblica Presenti: Direttore Generale</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie</p> <p>RSA REGIONE TOSCANA CGIL FP UIL FPL DIREL CSA FEDIR</p>
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	a) destinazione in via preventiva delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato dell'anno 2022
<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>è stata acquisita la certificazione dell'organo di controllo interno? Sì, in data 23.12.2022</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Nessun rilievo</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria:</p> <p>E' 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>

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

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 agli indirizzi:

<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/-/organismo-indipendente-di-valutazio-1>

Nelle apposite sotto sezioni:
Disposizioni generali, Performance, 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 sotto sezioni:
Disposizioni generali, Performance, personale.

		<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 2021 è stata approvata con delibera di Giunta Regionale n. 234/2022. La relazione è stata validata dall'OIV in data 23/11/2022. Il documento di validazione è 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. Per il Consiglio regionale, la relazione sulla performance 2021 è stata approvata con delibera dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 29/2022 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.</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'accordo definisce in via preventiva le modalità di utilizzo delle risorse che costituiscono il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza dell'anno 2022.

Più in dettaglio:

- nella sezione **A) - quantificazione delle risorse**, le Parti danno atto della quantificazione in via preventiva delle risorse costituenti il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della

dirigenza dell'anno 2022, come definita con decreto dirigenziale n. 19187 del .27.09.2022. Il fondo ammonta a € 9.794.473,91; in tale importo sono incluse le risorse derivanti dall'applicazione della legge regionale 5/2022;

- nella sezione **B) - destinazione delle risorse** vengono definiti i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie costituenti il fondo dell'anno 2022. In particolare, è stato confermato dalle Parti il criterio di ripartizione delle risorse disponibili per la retribuzione di posizione e di risultato adottato negli anni precedenti: sono assegnate alla retribuzione di risultato, in aggiunta alle risorse di cui all'art. 5 comma 4 del CCNL 03.08.2010, pari a € 104.933, risorse in misura pari al 17% delle risorse complessive, fatta salva la possibilità di definire in sede consuntiva la destinazione al risultato di eventuali risorse residue. Pertanto:
 - alla retribuzione di posizione sono destinate risorse per € 7.678.165,58;
 - alla retribuzione di risultato sono destinate risorse per € 1.677.569,33;

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 sezione B) dell'accordo, le risorse che costituiscono il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza dell'anno 2022 sono destinate in via preventiva come risulta dalla tabella seguente:

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente anno 2022 - (quantificazione preventiva) Destinazione delle risorse	
Istituto	Totale
destinazione a stipendio tabellare	438.739,00
Retribuzione di posizione	7.678.165,58
Retribuzione di risultato	1.677.569,33
TOTALE	9.794.473,91

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, 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;
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 dirigenziale e delle categorie che si colloca nella fascia di merito più alta.

Per la dirigenza apicale ed il personale dirigente sono state individuate sette 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 via preventiva del fondo delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza dell'anno 2022 viene quantificato l'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato dell'anno 2022. La distribuzione di tali risorse, quantificate in via preventiva in € 1.677.569,33, 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.

=====