

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA – ACCORDO SULLA DESTINAZIONE IN VIA PREVENTIVA DELLE RISORSE PER IL SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2023: MODIFICA ALL’ACCORDO DEL 1 AGOSTO 2023**

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

Data di sottoscrizione		21.12.2023
Periodo temporale di vigenza		2023
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 via preventiva delle risorse decentrate dell’anno 2023
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 29.12.2023</p> <p>Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: ----</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria:	È stato adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 del d.lgs. 150/2009? Per l’anno 2023 il piano della performance, confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato adottato con delibera di Giunta n. 299/2023 e con deliberazione dell’Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 30/2023.
		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 2023/2025 è stato adottato con delibera di Giunta regionale n. 299/2023 e con delibera dell’Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 30/2023.
		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: <a href="http://www.regione.toscana.it/">http://www.regione.toscana.it/</a> -

		<p><a href="#">/amministrazione-trasparente</a></p> <p><a href="http://www.regione.toscana.it/-/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza">http://www.regione.toscana.it/-/piano-triennale-per-la-prevenzione-della-corruzione-e-della-trasparenza</a></p> <p><a href="https://www.regione.toscana.it/regione/amministrazione-trasparente/performance">https://www.regione.toscana.it/regione/amministrazione-trasparente/performance</a></p> <p><a href="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</a></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: <a href="https://coretosc.ggap.it/SitoTrasparenza-web/">https://coretosc.ggap.it/SitoTrasparenza-web/</a></p> <p>nelle apposite sottosezioni Disposizioni Generali, Performance, Personale</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>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: <a href="https://www.regione.toscana.it/regione/amministrazione-trasparente">https://www.regione.toscana.it/regione/amministrazione-trasparente</a></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 2022 è stata approvata con delibera dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 3/2023 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;**

### Premessa

Con l'accordo siglato in data 1° agosto 2023 le Parti hanno concordato la destinazione in sede preventiva delle risorse per il salario accessorio per il personale non dirigente dell'anno 2023, quantificate dall'Amministrazione con il decreto dirigenziale n. 16534 del 27.07.2023 in € 34.701.946,97. Successivamente, con il decreto dirigenziale n. 27033 del 18.12.2023, nel protrarsi del contenzioso in essere con la Corte dei Conti e in considerazione del fatto che le risorse residue di parte stabile dell'anno 2022 riportate all'anno 2023 avendo natura variabile non possono essere rinviate al 2024, l'Amministrazione ha disposto di rendere nuovamente disponibili alla contrattazione le risorse residue dell'anno 2022 riportate all'anno 2023 che con il decreto n. 16534/2023 citato erano state sottoposte al vincolo di indisponibilità per euro 2.077.138,64, nonché di porre un equivalente vincolo di indisponibilità di pari importo sulle risorse di parte stabile del fondo anno 2023, disponendo altresì che tale somma potrà essere resa nuovamente disponibile alla contrattazione in caso di esito favorevole del contenzioso in essere. Il decreto n. 27033/2023 non comporta pertanto alcuna modifica alla quantificazione complessiva delle risorse disposta dal decreto n. 16534/2023.

Alla luce di quanto disposto dal decreto n. 27033/2023, pertanto, nell'ambito delle risorse variabili, le somme del fondo 2022 – parte stabile – non utilizzate e rinviate al 2023, ammontanti ad € 6.384.420,88, sono interamente disponibili alla contrattazione. Le risorse stabili quantificate con il decreto n. 16534/2023 ammontano ad € 26.720.627,28 e, a seguito del vincolo di indisponibilità di euro 2.077.138,64 sulle stesse disposto con il decreto 27033/2023, le risorse stabili disponibili alla contrattazione risultano essere pari ad € 24.643.488,64.

Alla luce di quanto sopra esposto l'accordo modifica la composizione delle risorse da destinare al pagamento della produttività del I e del II semestre 2023, rimanendo invece invariato l'importo destinato a tale finalità.

Più in dettaglio, le Parti concordano:

- a. di modificare il punto b) sezione B) Destinazione delle risorse -dell'accordo del 1° agosto 2023, nel seguente modo:

“di destinare al fondo di produttività 2023 risorse pari a € 9.983.903 da destinare al pagamento della produttività del primo e del secondo semestre 2023, nelle quote di premialità equivalenti a quelle dei due semestri 2022. Tale importo include le risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. b) CCNL 2019-2021 per un importo di 490.472 e le risorse stabili dell'anno 2022 non utilizzate e rinviate all'anno 2023, per un importo di € 6.384.420,88. Tale importo include anche le risorse di cui all'art. 79 comma 3 per un ammontare di € 187.179,37, nonché le risorse di cui all'art. 79 comma 5 per un ammontare di € 739.640,37. 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”;

- di confermare quanto concordato con l'accordo dell'1° agosto 2023 per quanto non modificato con il presente accordo

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

Sulla base di quanto descritto sopra il presente punto non subisce modifiche rispetto a quanto espresso nella relazione illustrativa all'accordo del 01.08.2023.

**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 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 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 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 Integrato di Attività e Organizzazione, sottosezione performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009;**

Con la sottoscrizione dell'accordo in oggetto viene confermato rispetto all'accordo sottoscritto in data 01.08.2023 l'ammontare delle risorse destinate ai compensi di produttività, pertanto la presente relazione illustrativa conferma quanto già descritto nella relazione illustrativa all'accordo del 01.08.2023.

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

=====