

RELAZIONE ILLUSTRATIVA – IPOTESI DI ACCORDO SULLA DESTINAZIONE IN VIA PREVENTIVA DELLE RISORSE PER IL SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2023

MODULO 1 Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contratto

Data di sottoscrizione		27.07.2023
Periodo temporale di vigenza		2023
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		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? [REDACTED]</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: [REDACTED]</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: http://www.regione.toscana.it/-

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

L'ipotesi di accordo definisce in via preventiva le modalità di utilizzo delle risorse per il salario accessorio del personale non dirigente per l'anno 2023.

Più in dettaglio:

- si dà atto della quantificazione delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate e delle risorse destinate alle posizioni organizzative per l'anno 2023, come definite con decreto dirigenziale n. 16534 del 27.07.2023;
- le Parti definiscono i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie costituenti il fondo dell'anno 2023. In particolare:
 - hanno dato atto che le risorse destinate alle progressioni economiche all'interno delle aree, pari a € 10.419.535 sono aggiornate con gli importi del CCNL 2019-2021 ed includono l'importo di € 951.697 che, con l'accordo sottoscritto in data 29.03.2023 è stato destinato all'effettuazione di nuove progressioni economiche all'interno delle aree con decorrenza 01.01.2023, per i contingenti individuati nel medesimo accordo;
 - hanno concordato di destinare ai compensi di produttività dell'anno 2023 € 9.983.903. In tale importo sono incluse le risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. b) CCNL 2019-2021 (1,2% del monte salari anno 1997) per un importo di € 490.472 e le risorse di cui all'art. 79 comma 3 (0,22% del monte salari 2018) per un ammontare di € 187.179,37, nonché le risorse di cui all'art. 79 comma 5 per un ammontare di € 739.640,37, risorse che trovano copertura nel Bilancio di previsione finanziario 2023-2025, negli stanziamenti dei capitoli indicati nell'allegato A-prospetto di copertura finanziari del citato decreto n. 16534 del 27.07.2023 Tale importo include anche le risorse stabili dell'anno 2022 non utilizzate e rinviate all'anno 2023 per un importo di € 4.307.282,24. Le somme del fondo 2022 non utilizzate e rinviate al 2023 ammontano ad € 6.384.420,88; su tale importo, in forza di mandato conferito dalla Giunta regionale, con il decreto dirigenziale 16534/2023, l'amministrazione ha operato un accantonamento per una somma pari a € 2.077.138,64 corrispondente all'incremento del fondo 2022, disposto, ai sensi dell'articolo 4 della legge 23/2023, con il decreto dirigenziale n. 12137 del 7.6.2023 in ragione della mancata parifica da parte della Corte dei Conti – sezione di controllo per la Toscana, con la deliberazione della corte n. 165/2023/PARI, avverso la quale deliberazione l'Amministrazione ha altresì ricevuto mandato dalla Giunta regionale di presentare ricorso nelle competenti sedi giudiziarie;
 - hanno destinato alla differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 2019-2021 risorse per €13.000 da utilizzarsi secondo quanto previsto dall'art. 10 del CCI 2019-2021;

- hanno destinato alle indennità condizioni lavoro € 156.100, secondo quanto previsto all'art. 3 dell'accordo integrativo del CCI del personale non dirigente per il triennio 2019-2021 sottoscritto in data 04.08.2020;
- hanno destinato alle indennità per specifiche responsabilità risorse per complessivi € 2.527.400, secondo quanto previsto all'art. 6 del CCI sottoscritto in data 20.12.2019, all'art. 3 dell'accordo sottoscritto in data 04.08.2020 integrativo del CCI 2019-2021, dell'art. 2 dell'accordo sottoscritto in data 22.12.2020 integrativo del CCI 2019-2021, dell'art. 3 dell'accordo sottoscritto il 30.12.2021 integrativo del CCI 2019-2021 e dell'accordo integrativo del CCI sottoscritto il 03.08.2022;
- hanno convenuto di destinare alla retribuzione di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione anno 2023 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 sottoscritto in data 20.12.2019 e, in funzione della disponibilità delle risorse, all'attribuzione di un eventuale maggiorazione del premio individuale secondo quanto previsto all'art. 10.3.5 del citato CCI. Le risorse destinate agli incarichi di elevata qualificazione ammontano ad € 8.427.650,96 ed includono le somme di cui all'art. 79 comma 3 e all' art. 79 comma 5 del CCNL 2019-2021 per un ammontare complessivo di € 92.586,96;
- hanno rinviato a successivo accordo la destinazione delle ulteriori risorse stabili non utilizzate pari a € 7.198.408,59.

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:

Fondo delle risorse decentrate anno 2022 quantificazione preventiva	
destinazione delle risorse	
Istituto	Importo
Progressioni economiche all'interno delle aree	10.419.535
Indennità di comparto	1.851.798,74
Indennità varie (turno, reperibilità etc)	390.000
Indennità condizioni di lavoro, (-ex indennità di disagio, ex indennità maneggio valori)	156.100
Indennità per specifiche responsabilità e indennità direzione e staff	2.527.400
Compensi di produttività	9.983.903
Differenziazione del premio individuale	13.000
Compensi per patrocinio legale	84.663
Accantonamento temporaneo	2.077.138,64
Accantonamento risorse da destinare	7.198.408,59
TOTALE	34.701.946,97

Tabella 1

Come sopra specificato, le risorse destinate alle progressioni economiche all'interno delle aree includono le risorse impiegate per le selezioni effettuate nell'anno 2023, previste dal CCI sottoscritto in data in data 29.03.2023, per un totale di 691 passaggi.

- 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 relativo alla destinazione in via preventiva delle risorse per il salario accessorio del personale non dirigente per l'anno 2023 viene quantificato l'ammontare delle risorse destinate ai compensi di produttività. La distribuzione di tali risorse, pari a complessivi € 9.997.563 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 € 13.000.

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 20% della retribuzione di posizione in godimento, 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, 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 sottoscritto in data 20.12.2019 e, in funzione della disponibilità delle risorse, all'attribuzione di un eventuale maggiorazione del premio individuale secondo quanto previsto all'art. 10.3.5 del citato CCI.

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

=====