RELAZIONE ILLUSTRATIVA – ACCORDO SULLA DESTINAZIONE IN VIA PREVENTIVA DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2019

MODULO 1 Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contratto

Her Control (8 10 mm) 1 1 1 1 1 1 1 1 1					
Data di sottosci	izione	31.07.2019			
Periodo tempor	ale di vigenza	Anno 2019			
		Delegazione di parte pubblica Presenti:			
		Direttore generale			
Composizione	della delegazione trattante	Organizzazioni sindacali firmarie RSU REGIONE TOSCANA CGIL-FP Personale non dirigente Destinazione in via preventiva delle risorse decentrate dell'anno 2019			
Soggetti destina	atari				
Materie trattate	dal contratto integrativo				
	Intervento dell'organo di controllo	è stata acquisita la certificazione			
i atti	interno. Allegazione della certificazione dell'organo di	dell'organo di controllo interno? Si, in data 02.08.2019			
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli propedeutici e successivi alla contrattazione:	controllo interno alla Relazione illustrativa	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: nessun rilievo			
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria:	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Per l'anno 2019 Il piano della performance è stato adottato con delibere di Giunta n. 207/2019 e con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 28/2019.			

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 2019/2021 adottato con delibera di Giunta regionale n. 301/2019 e con delibera dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 20/2019.

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-edella-trasparenza

http://www.regione.toscana.it/re
gione/amministrazionetrasparente/performance

http://www.regione.toscana.it/-/organismo-indipendente-di-valutazio-1

nelle apposite sottosezioni: Disposizioni generali, Performance, personale e, relativamente al Consiglio regionale, nella Sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale del Consiglio regionale all'indirizzo:

http://www.consiglio.regione.toscana.it/amministrazione-

trasparente/

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 prestazione 2018 è stata approvata con delibera di Giunta Regionale n. 247/2019. 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: http://www.regione.toscana.it//amminis trazione-trasparente nell'apposita sottosezione Controlli e rilievi sull'Amministrazione. Per il Consiglio regionale, la relazione sulla performance 2018 approvata con delibera dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 19/2019 e risulta pubblicata sul sito istituzionale del Consiglio regionale nella amministrazione Sezione performance, trasparente, voce 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 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 via preventiva le modalità di utilizzo delle risorse per il salario accessorio dell'anno 2019. A fronte delle risorse aggiunte rese disponibili dall'Amministrazione in applicazione dell'art. 1, comma 800, della 1. 205/2017 – in base al quale è stato possibile, come previsto dal CCNL 2016-2018, incrementare il fondo delle risorse decentrate per procedere al riequilibrio delle retribuzioni accessorie del personale trasferito presso la Regione nell'ambito del riordino istituzionale di cui alla 1. 56/2014 (1. Delrio) – le Parti hanno convenuto di consolidare il riequilibrio dei compensi di produttività già realizzato nel 2018 rinviando al futuro contratto collettivo integrativo la regolamentazione complessiva degli istituti del salario accessorio, con particolare riferimento all'attivazione di progressioni economiche all'interno della categoria, al sistema indennizzante, e al rafforzamento delle posizioni organizzative.

Più in dettaglio, le Parti:

- danno atto della quantificazione delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate dell'anno 2019, come definita con decreto dirigenziale n. 12965 in data 31.07.2019;
- definiscono i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie costituenti il fondo dell'anno 2019. In particolare le Parti hanno concordato di destinare ai compensi di produttività dell'anno 2019 € 10.293.137, 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. Tali risorse trovano copertura nel Bilancio di previsione finanziario 2019-2021, negli stanziamenti dei capitoli indicati nell'allegato A − prospetto di copertura finanziaria del citato decreto del 31.07.2019.

Le Parti hanno altresì stabilito i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative prevedendo di mantenere il criterio di proporzionalità rispetto alla retribuzione di posizione in godimento. Alla retribuzione di risultato devono essere destinate risorse sufficienti a garantire agli incaricati quote di retribuzione di risultato pari al 20% della retribuzione di posizione in godimento, fatto salvo – fino al riassetto dell'istituto – quanto già stabilito per le posizioni organizzative di alta professionalità nonché il principio di "non arretramento" rispetto agli importi in godimento al personale ex l.r. 22/2015 per i due semestri 2018. E' stata inoltre prevista la possibilità di incrementare tale misura fino al 25%, con conseguente incremento delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, avvalendosi in sede di contrattazione di quanto disposto dall'art. 15, comma 4, lett. u) del CCNL 2016-2018.

L'Amministrazione dà atto che le risorse necessarie al complessivo riassetto dell'istituto ammontano a complessivi 745.000, di cui \in 217.900 per il riequilibrio delle posizioni organizzative afferenti alle funzioni acquisite con la I.r. 22/2015, \in 397.500 per il rafforzamento delle funzioni acquisite ai sensi della I.r. 22/2015 ed \in 129.600 per l'incremento della retribuzione di posizione delle p.o. di graduazione più bassa, per un importo individuale annuo lordo per tredici mensilità pari a \in 1.000.

Infine, le Parti hanno concordato sul rinvio a successivo accordo per la definizione della destinazione delle ulteriori risorse del fondo, pari a € 7.015.182.

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 2018 sono destinate come risulta dalla tabella seguente:

Destinazione in via preventiva delle risorse per il salario accessorio 2019				
ISTITUTO	Importo			
progressioni economiche nella categoria	8.698.639			
indennità di comparto	1.871.000			
indennità varie (turno, reperibilità)	390.000			
ex indennità di disagio	70.000			
ind.specifiche responsabilità e dir. e staff	1.950.000			
compensi di produttività	10.293.137			
compensi patrocinio legale	84.663			
risorse residue da destinare	7.015.182			
TOTALE	30.372.621			
risorse destinate alle p.o. art. 67, comma 1, CCNL 2016-2018	7.590.064			
risorse destinate alle p.o. art. 15, comma 4, lett. u) CCL 2016-2018	217.900			
TOTALE COMPLESSIVO	38.180.585			

Tabella 1

Si evidenzia che a valere sulle risorse destinate ai compensi di produttività dovranno essere effettuati i "recuperi MEF" per un totale di € 12.807 derivano dalla verifica amministrativo contabile effettuata dai servizi ispettivi della Ragioneria generale dello Stato presso la Provincia di Lucca, da recuperarsi con le modalità indicate dall'art. 9, comma 7, della l.r. 22/2015; si precisa che una ulteriore quota da recuperare, pari a € 1.980, verrà recuperata a valere sulle risorse destinate alle posizioni organizzative. In proposito, si rinvia a quanto specificato nella relazione tecnico finanziaria al presente accordo.

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 modificato, in ultimo dal decreto legislativo 74 del 25.05.2017, 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 ed in principi cui dare attuazione tramite accordo da sottoscrivere ai sensi dell'art. 4 del Decreto legislativo n. 281 del 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 la deliberazione della Giunta Regionale n. 278 del 26/04/2011 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 e personale dirigente), 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;
- 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. 15 del 10.02.2016 si è proceduto alla nomina dei componenti dell'organismo indipendente di Valutazione per i cicli di valutazione 2016-2018.

Il nuovo 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, 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 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 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, ivi compresi quelli trasferiti in forza della l.r. 22/2015.

e) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della 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 del fondo delle risorse decentrate dell'anno 2019 vengono:

- quantificate le risorse destinate ai compensi di produttività in € 10.293.137;

determinati i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato delle p.o., prevedendo che vi vengano destinate risorse sufficienti a garantire agli incaricati importi pari al 20% della retribuzione di posizione in godimento, fatto salvo, fino al riassetto dell'istituto, quanto già stabilito per le posizioni di alta professionalità nonché il principio di "non arretramento" rispetto ai valori riconosciuti per i due semestri del 2018 per le posizioni organizzative che presidiano funzioni acquisite con la l.r. 22/2015.

La distribuzione di tali risorse 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.

1) WILL MARKON MARKET	ACINI O'CHIUMINING	ricomato	CA CARA	per ia	mignore	comprensione	uegn
istituti regolati	dal contratto.						