

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'ACCORDO CONSUNTIVO SULL'UTILIZZO DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DIRIGENTE PER L'ANNO 2018

MODULO 1 Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contratto

Data di sottoscrizione		10.07.2019
Periodo temporale di vigenza		Anno 2018
Composizione della delegazione trattante		<p>Delegazione di parte pubblica Presenti: Direttore generale</p> <p>Organizzazioni sindacali firmarie</p> <p>RSA REGIONE TOSCANA CGIL FP CISL FPS UIL FPL</p>
Soggetti destinatari		Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo		a) destinazione delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dell'anno 2018
<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? Si, in data 23.07.2019</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 2018 Il piano della performance è stato adottato con delibere di Giunta n. 229/2018 e con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 24/2018.</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):</p>

Piano triennale 2018/2020 adottato con delibera di Giunta regionale n. 257/2018 e con delibera dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 10/2018.

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>

<http://www.regione.toscana.it/regione/amministrazione-trasparente/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?

	<p>La relazione sulla qualità della 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/amministrazione-trasparente nell'apposita sottosezione Controlli e rilievi sull'Amministrazione.</p> <p>Per il Consiglio regionale, la relazione sulla performance 2018 è stata approvata con delibera dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 19/2019 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'accordo definisce in sede consuntiva le modalità di utilizzo delle risorse che costituiscono il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza dell'anno 2018.

La legge regionale 3 marzo 2015, n. 22 “riordino delle funzioni provinciali e attuazione della legge 7 aprile 2014, n. 56 (Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni). Modifiche alle leggi regionali 32/2002, 67/2003, 41/2005, 68/2011, 65/2014.”, così come modificata dalla legge regionale 30 ottobre 2015, n. 70, recante “*disposizioni in materia di riordino delle funzioni provinciali. Approvazione degli elenchi del personale delle province soggetto a trasferimento. Modifiche alle leggi regionali 22/2015, 39/2000 e 68/2011*”, dalla legge regionale 5 febbraio 2016, n. 9 “*Riordino delle funzioni delle province e della Città metropolitana di Firenze. Modifiche alle leggi regionali 22/2015, 70/2015, 82/2015 e 68/2011*”, dalla legge regionale 6 ottobre 2016, n. 70 “*Disposizioni in materia di cooperazione finanziaria con gli enti locali, di unioni di comuni e piccoli comuni, e norme di attuazione della legislazione sul riordino delle funzioni. Modifiche alle leggi regionali 68/2011, 22/2015, 70/2015, 9/2016.*”, dalla legge regionale 3 aprile 2017, n. 16 “*Disposizioni per il recepimento degli accordi conseguenti il riordino delle funzioni provinciali. Modifiche alla l.r. 22/2015 e alla l.r. 70/2015.*”, dalla legge regionale 2 agosto 2017, n. 42 “*Disposizioni per la successione della Regione Toscana nei beni e nei rapporti della Provincia di Lucca conseguenti al riordino delle funzioni provinciali, e per la conclusione del processo di riordino. Modifiche alla l.r. 22/2015*”, dalla legge regionale 27 dicembre 2017 n. 78 “*Legge di stabilità per l’anno 2018.*” e dalla legge regionale 27 dicembre 2018, n. 74 “*Legge di stabilità per l’anno 2019.*” ha disciplinato il riordino delle funzioni delle Province in attuazione della legge 56/2014 (legge Del Rio).

In applicazione della legge regionale 22/2015 la Regione, con decorrenza 01.01.2016, ha acquisito (art. 2 e 12) la titolarità di alcune funzioni esercitate dalle Province, dalla Città metropolitana di Firenze e dalle Unioni di Comuni, acquisendo anche il personale necessario allo svolgimento delle nuove funzioni; nella fattispecie, 24 unità di personale dirigente con decorrenza 01.01.2016.

A far data dal trasferimento del personale, (art. 9, commi 6 e 7), le risorse destinate dalle Amministrazioni cedenti nel 2014 alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui ai contratti collettivi nazionali di lavoro 1° aprile 1999 e 23 dicembre 1999 incrementano stabilmente le Risorse della Regione Toscana destinate alle medesime finalità andando a costituire, nell’ambito dei fondi per la contrattazione integrativa del personale dirigente e del personale del comparto, specifici fondi destinati esclusivamente al personale trasferito.

Tali risorse, quantificate con l.r. 70/2015 (all. D e D bis), sono andate a costituire, nell’ambito del fondo per la contrattazione integrativa del personale dirigente degli anni 2016-2017, specifici fondi destinati esclusivamente al personale trasferito.

Per il personale trasferito, l’art. 9 comma 5 della l.r. 22/2015, conformemente a quanto previsto dall’art 1, comma 96, lett. a) della legge 56/2014, ha stabilito che “i compensi di produttività, la retribuzione di posizione e di risultato e le indennità accessorie del personale trasferito rimangono determinati negli importi goduti precedentemente al trasferimento e non possono essere incrementati fino all’applicazione del contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto conseguentemente al primo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) stipulato dopo la data di entrata in vigore della presente legge, indipendentemente dalla maggiore consistenza del fondo”, con l’eccezione, introdotta dal comma 7 bis del medesimo articolo 9, delle somme che residuano a seguito dell’applicazione del comma 5 come risultanti nei fondi a partire dall’anno 2017.

La legge 205/2017, art. 1, comma 800, ha disposto che “*al fine di consentire la progressiva armonizzazione del trattamento economico del personale delle città metropolitane e delle province transitato in altre amministrazioni pubbliche ai sensi dell’articolo 1, comma 92, della legge 7 aprile 2014, n. 56, e dell’articolo 1, commi 424 e 425, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, con*

quello del personale delle Amministrazioni di destinazione, a decorrere dal 1° gennaio 2018 non si applica quanto previsto dall'articolo 1, comma 96, lettera a) della predetta legge n. 56 del 2014, fatto salvo il mantenimento dell'assegno ad personam per le voci fisse e continuative, ove il trattamento economico dell'amministrazione di destinazione sia inferiore a quello dell'amministrazione di provenienza, per le medesime finalità di cui al primo periodo, a decorrere dal 1° gennaio 2018 i fondi destinati al trattamento economico accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, degli enti presso cui il predetto personale è transitato in misura superiore al numero del personale cessato possono essere incrementati, con riferimento al medesimo personale, in misura non superiore alla differenza tra il valore medio individuale del trattamento economico accessorio del personale dell'amministrazione di destinazione, calcolato con riferimento all'anno 2016, e quello corrisposto, in applicazione del citato articolo 1, comma 96, lettera a), della legge n. 56 del 2014, al personale trasferito, a condizione che siano rispettati i parametri di cui all'art. 23 comma 4, lettere a) e b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Ai conseguenti maggiori oneri le amministrazioni provvedono a valere e nei limiti delle rispettive facoltà assunzionali. Le regioni possono alternativamente procedere ai predetti oneri anche a valere su proprie risorse, garantendo, in ogni caso, il rispetto dell'equilibrio di bilancio.”.

Con l'introduzione nell'art. 9 della l.r. 22/2015 del comma 10 bis si è previsto che a decorrere dal 2018 cessano gli specifici fondi costituiti a norma dell'art. 9, comma 7 della medesima l.r. 22/2015 e le relative risorse confluiscono nell'ambito dei più generali fondi delle risorse decentrate del personale delle categorie e della dirigenza della Regione Toscana. La norma prevede inoltre che a seguito dell'unificazione dei fondi cessano le disposizioni di cui all'art. 9, comma 5, relative al divieto di incremento del trattamento economico del personale trasferito e si applicano gli accordi sottoscritti con le rappresentanze sindacali dei lavoratori.

Dall'anno 2018, pertanto, è stato costituito un unico fondo per la contrattazione integrativa, superando l'articolazione in partizioni che, in applicazione della l.r. 22/2015, ha caratterizzato il fondo degli anni 2016-2017.

La definizione dei parametri richiamati dalla l. 205/2017 era legata all'adozione di un apposito DPCM, previsto dall'art. 23, comma 4, del d.lgs. 75/2017. A seguito dell'entrata in vigore del DPCM 8 marzo 2019 “*Disposizioni, in via sperimentale, sul trattamento accessorio del personale in servizio presso le regioni a statuto ordinario e le Città Metropolitane.*” pubblicato sulla gazzetta ufficiale del 04.05.2019 n. 103, la Giunta regionale ha adottato la decisione n. 34 del 25.06.2019 con la quale ha impartito indirizzi per l'applicazione del richiamato comma 800 dell'art. 1 della l. 205/2017, autorizzando l'incremento nella misura massima consentita, pari all'intero differenziale rilevato con riferimento al personale trasferito al netto del personale a tempo indeterminato cessato, inteso quest'ultimo come variazione riscontrata tra personale in servizio al 01.01.2016 e al 01.01.2017, tra il valore pro capite del salario accessorio anno 2016 dei dipendenti in forza all'ente prima dell'applicazione della l.r. 22/2015 e il corrispondente valore pro capite del personale trasferito presso la Regione in attuazione della l.r. 22/2015.

Conseguentemente, a decorrere dall'anno 2018 il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, per le finalità di cui al richiamato art. 1, comma 800, della l. 205/2017, è incrementato di un importo pari a € 198.236.

La Giunta regionale, inoltre, con decisione n. 32 del 25.06.2019, avente ad oggetto “*indirizzi per la determinazione delle risorse del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente, disponibili per la contrattazione decentrata*” ha impartito ulteriori indirizzi per la destinazione delle risorse ascrivibili al fondo salario accessorio del personale dirigente prevedendo che siano rese indisponibili le risorse corrispondenti alla “porzione” di dotazione organica – espressa in unità uomo/anno - non coperta nell'anno di riferimento con

incarichi, anche ad interim, affidati a personale in servizio a tempo indeterminato, determinato o in posizione di comando presso la Regione. Tali risorse ammontano per l'anno 2018 a € 1.261.254.

Più in dettaglio:

- nella sezione **A) - quantificazione delle risorse**, le Parti danno atto della quantificazione in sede consuntiva delle risorse costituenti il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza dell'anno 2018, come definita con decreto dirigenziale n. 11473 del 10.07.2019. Il fondo ammonta a € 8.247.197; in tale importo sono incluse le risorse per il trattamento accessorio del personale trasferito in applicazione della l.r. 22/2015 e le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 1, comma 800, della l. 205/2017;
- nella sezione **B) - destinazione delle risorse** vengono definiti i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie costituenti il fondo dell'anno 2018. 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, risorse in misura pari al 17% delle risorse complessive; pertanto:
 - alla retribuzione di risultato sono destinate risorse per € 1.408.684; si aggiungono a tale importo risorse residue dell'anno precedente per € 13.301 e ulteriori risorse per € 21.099, corrispondenti agli emolumenti relativi agli incarichi conferiti ai dirigenti dall'Amministrazione in ragione del loro ufficio o su designazione della stessa introitati nell'anno 2018, di cui € 19.093 erogati a favore dei dirigenti cui sono stati conferiti gli incarichi; i restanti € 2.006 alimentano il fondo generale della retribuzione di risultato;
 - alla retribuzione di posizione vengono destinate € 6.365.374, di cui effettivamente utilizzati € 4.616.597;
 - le somme indisponibili alla contrattazione integrativa, in applicazione dei criteri di cui alla citata decisione di Giunta regionale n. 32 del 25.06.2019 ammontano a € 1.261.254;
 - le risorse disponibili per la retribuzione di risultato dell'anno 2018 ammontano quindi a € 1.911.154, come risulta dalla seguente tabella:

Descrizione	IMPORTO DESTINATO	UTILIZZI	RESIDUO
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	6.365.374	4.616.597	1.748.777
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	1.408.684	-	1.408.684
art. 26, comma 1, lett. i) CCNL 23.12.1999 - quota destinata ai dirigenti incaricati	19.093	19.093	-
art. 26, comma 1, lett. i) CCNL 23.12.1999 - quota destinata a tutti i dirigenti	2.006		2.006
risorse residue anni precedenti	13.301		13.301
riduzione decisione 32 del 25.06.2019			- 1.261.254
Totale	7.808.458	4.635.690	1.911.514

Tabella 1

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 il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza dell'anno 2018 sono destinate in sede consuntiva come risulta dalla tabella seguente:

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente anno 2018 - (quantificazione consuntiva)	
Destinazione delle risorse	
Istituto	totale
destinazione a stipendio tabellare	438.739
Retribuzione di posizione (*)	4.616.597
Risorse non disponibili alla contrattazione	1.261.254
Retribuzione di risultato	1.911.514
retribuzione di risultato – art. 26, comma 1, lett. i) CCNL 23.12.1999	
Quota destinata ai dirigenti cui sono stati conferiti incarichi	19.093
TOTALE	8.247.197

Tabella 2

(*) importo al lordo delle trattenute operate in applicazione dell'art. 61 del d.l. 112/2008 convertito con modificazioni dalla l. 133/2008

- 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 (accordo non ancora sottoscritto). L'articolo 19 del decreto (a seguito delle modifiche apportate con il richiamato D.lgs. n. 74/2017), inoltre, demanda al contratto collettivo nazionale (non ancora stipulato) la definizione della quota di risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e la fissazione di criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

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 modificato successivamente con deliberazioni di Giunta n. 851 del 24/09/2012 (con cui è stata approvata la relazione sulla qualità della prestazione 2011), n. 99 del 19/02/2013 (con cui è stato approvato il Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa 2013), n. 689 del 05/08/2013 (con cui è stata approvata la relazione sulla qualità della prestazione 2012), n. 77 del 10/02/2014 (con cui è stato approvato il piano della qualità della prestazione organizzativa 2014) e con deliberazione dell’ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 55 del 11.09.2012;
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 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 dirigente sono state individuate sette 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 in sede consuntiva del fondo delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza dell'anno 2018 viene quantificato l'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato dell'anno 2018. La distribuzione di tali risorse, pari a € 1.911.514, 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.**

=====