

RELAZIONE ILLUSTRATIVA – IPOTESI DI ACCORDO SULLA DESTINAZIONE IN SEDE PREVENTIVA DELLE RISORSE PER IL SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2022

MODULO 1 Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contratto

Data di sottoscrizione		28.06.2022
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
Composizione della delegazione trattante		<p>Delegazione di parte pubblica Presenti: Direttore Generale Direttore della Direzione Organizzazione, personale, gestione e sicurezza sedi di lavoro</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie</p> <p>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 sede preventiva delle risorse decentrate dell'anno 2022
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 01.08.2022</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:	<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 delibere di Giunta n. 188/2022 e con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 22/2022.</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. 389/2022 e con delibera dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale n. 51/2022.

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 ai seguenti 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>

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

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/>

nelle apposite sottosezioni: 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 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 nell'apposita sottosezione Controlli e rilievi sull'Amministrazione.</p> <p>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".</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 sede preventiva le modalità di utilizzo delle risorse per il salario accessorio del personale non dirigente per l'anno 2022 e definisce modifiche al contratto collettivo integrativo del 20.12.2019 (CCI).

Più in dettaglio, le Parti:

- danno atto della quantificazione delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate e delle risorse destinate alle posizioni organizzative per l'anno 2021, come definite con decreto dirigenziale n. 15203 in data 26.07.2022;
- definiscono i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie costituenti il fondo dell'anno 2022. In particolare, le Parti:
 - hanno dato atto che nelle risorse destinate alle progressioni economiche, pari a €8.769.471 è incluso l'importo di € 285.119 che rappresentano la quota a carico del bilancio regionale aggiornata con i valori di cui al CCNL 2016-2018. Hanno concordato inoltre di attivare anche per l'anno 2022 l'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria. In continuità con quanto affermato dalla corte dei conti e stante l'attuale regolazione vigente, l'istituto è attribuito a una quota limitata di dipendenti nei limiti di non oltre il 50% della platea dei possibili beneficiari per ciascuna posizione economica. Le parti una volta individuato il contingente di personale che può accedere alle progressioni economiche nella categoria ha stimato le risorse necessarie in € 1.041.211, da quantificare definitivamente in sede di accordo consuntivo sulla base dei contingenti effettivi e degli esiti delle procedure selettive. Hanno quindi destinato alle progressioni economiche orizzontali ulteriori risorse stabili già presenti sul fondo per le risorse decentrate pari ad € 553.571 tali da garantire l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali 2022, tenendo conto delle risorse già presenti nelle destinazioni a tale istituto;
 - hanno concordato di destinare ai compensi di produttività dell'anno 2022 € 9.997.563. 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, che trova copertura nel Bilancio di previsione finanziario 2020-2022, negli stanziamenti dei capitoli indicati nell'allegato A – prospetto di copertura finanziaria del citato decreto 15203/2022 nonché le risorse residue dell'anno 2021 – parte stabile - rinviate all'anno 2021, pari a € 8.564.238;
 - hanno destinato alla differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 2016-2018 risorse per €13.000 da utilizzarsi secondo quanto previsto dall'art. 10 CCI 2019-2021;
 - hanno convenuto di destinare alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative anno 2022 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 parti hanno inoltre manifestato la disponibilità ad incrementare, secondo quanto previsto all'art. 7, comma 4, lett. u) del CCNL 2016-2018, le risorse attualmente destinate alle posizioni organizzative, pari a 8.335.064, di ulteriori € 237.447 fino alla scadenza dei nuovi incarichi triennali nel 2025, finalizzati al rafforzamento del presidio delle funzioni attribuite alla Regioni in materia di PNRR e delle funzioni di supporto alle stesse. Il budget

corrisponde a 16 posizioni organizzative di 1° livello e dovrà essere ripartito tra le direzioni sulla base di quanto previsto al paragrafo 4 del disciplinare sull'istituto delle posizioni organizzative. Le parti concordano infine che l'efficacia di tali disposizioni, per gli effetti di cui all'art.7, c. 4, lett. u) del CCNL 2016-2018, è condizionata alla sigla di un ulteriore accordo da adottarsi tra le parti entro il 30 settembre 2022.

- hanno destinato alle indennità condizioni lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016-2018, € 156.100, secondo quanto previsto all'art. 3 dell'accordo integrativo del CCI del personale non dirigenze per il triennio 2019-2021 sottoscritto in data 04.08.2020
- Hanno destinato alle indennità per specifiche responsabilità risorse per complessivi € 2.427.400, 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 e dell'art. 3 dell'accordo sottoscritto il 30.12.2021 integrativo del CCI 2019-2021. Alla suddetta indennità le parti concordemente hanno destinato ulteriori € 100.000 per compiti con specifiche responsabilità di livello di complessità alta del personale di categoria D (in numero 50 quote di importo unitario annuo pari a € 2.000) e finalizzati a assicurare una incidenza dell'indennità rispetto al totale del personale di categoria D analoga a quella dell'anno 2021, anche in considerazione dell'incremento di personale nella suddetta categoria;
- Hanno concordato di attivare anche per l'anno 2022 l'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria, condividendo l'obiettivo di porre in essere procedure selettive che consentano l'applicazione dell'istituto al maggior numero di destinatari possibili tra quelli in possesso dei requisiti. In continuità con quanto affermato dalla Corte dei conti e stante l'attuale regolazione vigente, l'istituto è attribuito a una quota limitata di dipendenti nei limiti di non oltre il 50% della platea dei possibili beneficiari per ciascuna posizione economica. Le parti una volta individuato il contingente di personale che può accedere alle progressioni economiche nella categoria ha stimato le risorse necessarie in € 1.041.211, da quantificare definitivamente in sede di accordo consuntivo sulla base dei contingenti effettivi e degli esiti delle procedure selettive. Hanno quindi destinato alle progressioni economiche orizzontali ulteriori risorse stabili già presenti sul fondo per le risorse decentrate pari ad € 553.571 tali da garantire l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali 2022, tenendo conto delle risorse già presenti nelle destinazioni
- hanno rinviato a successivo accordo la destinazione delle ulteriori risorse stabili non utilizzate pari a € € 10.252.442.

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 della categoria	9.323.042
Indennità di comparto	1.838.011
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	9.997.563
Differenziazione del premio individuale	13.000
Compensi per patrocinio legale	84.663
Accantonamento risorse da destinare	10.252.442
TOTALE	34.582.221

Tabella 1

Come sopra specificato, le risorse destinate alle progressioni economiche all'interno della categoria includono le risorse impiegate per le selezioni da effettuarsi nell'anno 2022, previste dall'accordo illustrato nella presente relazione, per un totale di 810 passaggi su una platea di 1628 aventi titolo a partecipare alle selezioni.

- 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. 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 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.

- 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' ipotesi di accordo relativo alla destinazione in sede consuntiva delle risorse per il salario accessorio del personale non dirigente per l'anno 2022 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.**

=====