

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA – IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERSONALE DIRIGENTE DI REGIONE TOSCANA TRIENNIO 2023-2025**

MODULO 1 Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contratto

Data di sottoscrizione		09.06.2023
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2023-2025
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 RSA REGIONE TOSCANACGIL FP UIL FPLDIREL CSA FEDIR</p>
Soggetti destinatari		Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo		<ul style="list-style-type: none"> - Sistema delle relazioni sindacali - Istituti relativi al salario accessorio (disciplina della costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato; clausola di salvaguardia economica; incarichi ad interim; onnicomprensività del trattamento economico; performance e retribuzione di risultato; differenziazione della retribuzione di risultato; trattamento economico per il personale in distacco sindacale). - Istituti giuridici
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 22.06.2023</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:	<p>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.</p>
		<p>È 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.</p>

		<p>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)?</p> <p>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:</p> <p>http://www.regione.toscana.it/-/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. Il documento di validazione verrà pubblicato sul sito istituzionale della Regione Toscana al seguente indirizzo: https://www.regione.toscana.it/regione/amministrazione-trasparente</p> <p>nell'apposita sottosezione Performance, 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>
<p>Eventuali osservazioni =====</p>		

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;

Con l'ipotesi di accordo integrativo in oggetto le parti hanno dato applicazione al contratto collettivo nazionale per il personale dirigente dell'Area Funzioni Locali sottoscritto in data 17.12.2020 (CCNL 2016-2018).

I principali istituti disciplinati dall' ipotesi CCI sono i seguenti:

- SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI. Le parti dopo aver individuato il campo di applicazione e la durata del contratto hanno disciplinato il caso in cui sorgano delle controversie sull'interpretazione dell'accordo stesso. Sono poi successivamente passate a ripercorrere i principali istituti delle relazioni sindacali: informazione, confronto, organismi paritetici e contrattazione, terminando la sezione con la disciplina delle clausole di raffreddamento.
- ISTITUTI ECONOMICI.
 - o Costituzione del fondo per il salario accessorio e ripartizione. Le parti hanno concordato di destinare a retribuzione di risultato un importo di norma non inferiore al 17% delle risorse del fondo stesso.
 - o Clausola di salvaguardia economica. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che comportino la revoca di un incarico dirigenziale in corso di svolgimento, al dirigente sia conferito un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore rispetto a quella dell'incarico revocato, le parti hanno concordato che allo stesso sia riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale del 100% di quella connessa al precedente incarico. Il suddetto importo subirà progressivamente delle riduzioni a partire dalla data di scadenza dell'incarico oggetto di revoca e per i 3 anni successivi, quando cesserà di essere corrisposto. Le parti hanno inoltre individuato le circostanze che non danno diritto alla corresponsione di detto compenso: a) affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore qualora il dirigente abbia conseguito una valutazione negativa che non dà luogo all'attribuzione di alcuna premialità; b) l'incarico con retribuzione di posizione inferiore sia attribuito su richiesta del dirigente o in risposta alla partecipazione ad un interpello secondo le procedure di mobilità di cui all'art. 18 comma 2, lett. c) della l.r. 1/2009.
 - o Incarichi ad interim. Le parti hanno stabilito che per lo svolgimento di incarichi formalmente affidati per la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, è riconosciuto a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione previsto nell'atto di affidamento dell'incarico, un importo di valore pari al 30% del valore

economico della retribuzione di posizione stabilita per la struttura oggetto dell'incarico conferito ad interim. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato avverrà a seguito degli esiti delle risultanze del sistema di valutazione annuale. Le parti hanno inoltre concordato che l'attribuzione della quota di retribuzione di risultato per incarichi ad interim è esclusa per incarichi attribuiti alla dirigenza apicale se riferiti a strutture collocate nella stessa Direzione/Segretariato e che gli incarichi di norma non debbano avere durata superiore a 12 mesi e infine che non può essere conferito più di un incarico nello stesso arco temporale. La disciplina in materia di interim si applica a partire dalle valutazioni della dirigenza riferite all'anno 2022, esclusivamente per incarichi formalmente attribuiti ed esercitati nel medesimo anno.

- Onnicomprensività del trattamento economico. I compensi, per l'espletamento degli incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti confluiscono nel Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione. Le parti hanno stabilito un meccanismo che prevede l'applicazione di una detrazione sui compensi corrisposti annualmente a titolo di retribuzione di risultato ai dirigenti titolari di incarichi aggiuntivi secondo la seguente tabella:

Compensi percepiti nell'anno di riferimento	Percentuale di riduzione
Fino a 3.000 euro	Nessuna riduzione
Oltre 3.000 euro	30% (sulla parte eccedente i 3.000 euro)

Le somme che si generano a seguito dell'applicazione delle riduzioni confluiscono nel fondo a beneficio di tutti i dirigenti.

- Differenziazione della retribuzione di risultato. Ai dirigenti non apicali che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione in essere presso l'Amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, con riferimento ai dirigenti non apicali valutati positivamente, per i quali si dà luogo all'attribuzione della conseguente premialità. Le valutazioni più elevate devono considerarsi le prime corrispondenti al 5% del totale delle valutazioni.

Le parti hanno individuato dei criteri di selezione in caso di raggiungimento di punteggi parimerito.

Per ogni direzione non può essere individuato più di un dirigente assegnatario della maggiorazione. La disciplina in tema di differenziazione del premio si applica a partire dalle valutazioni della dirigenza riferite all'anno 2022.

- Trattamento economico del personale in distacco sindacale. Le parti hanno concordato che al personale in distacco sindacale sia riconosciuto, oltre allo stipendio tabellare e agli eventuali assegni *ad personam* o RIA in godimento, un elemento di garanzia della retribuzione nella misura percentuale dell'80% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco. Suddette somme sono poste a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

- ISTITUTI GIURIDICI.

- Patrocinio legale. Le parti hanno concordemente stabilito che ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un dirigente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento delle funzioni attribuite e all'adempimento dei compiti d'ufficio, l'Ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, assuma a proprio carico ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, a condizione che non sussista conflitto d'interessi e a condizione che l'assistenza venga effettuata da un legale di comune gradimento. Il gradimento viene espresso di concerto tra il dirigente e l'Avvocato generale. Nel caso vi siano più dirigenti coinvolti nello stesso fatto e non vi siano posizioni

differenziate, l'indicazione, di norma, è di designare un solo legale. La disciplina non trova applicazione nell'ipotesi in cui, per i fatti oggetto del procedimento, sia ipotizzabile la sola responsabilità civile e sia attiva una copertura assicurativa con riferimento alla medesima responsabilità civile.

- **SERVIZI ESSENZIALI.** Le parti hanno individuato posizioni/funzioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero secondo quanto disposto dalla L. 146/1990 e dalle disposizioni vigenti degli Accordi in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, le stesse hanno parimenti delineato la procedura di individuazione dei dirigenti interessati e le tempistiche di applicazione della procedura stessa.

I servizi essenziali specificati dalle parti sono : a) salute e servizi sociali assistenziali; b) protezione civile, ambiente e difesa del suolo per attività collegate a misure di prevenzione e protezione della tutela fisica dei cittadini in particolare in caso di fenomeni atmosferici avversi e/o a rischio idrogeologico e sismico; c) servizi del personale per gli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni mensili dei dipendenti; d) strutture che erogano servizi qualificati come essenziali nelle circostanze in cui l'esercizio di sciopero possa pregiudicare la continuità delle prestazioni relative.

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

Sezione non pertinente all'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;

All'art. 1 comma 4 le parti hanno disposto che il contratto sottoscritto sostituisce integralmente tutte le disposizioni dei Contratti Collettivi Integrativi e/o Accordi precedenti che dettano disposizioni difformi o in contrasto e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo, mentre, per quanto attiene all'utilizzo delle risorse lo stesso è oggetto di verifica annuale.

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:

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 la dirigenza apicale ed 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.

- e) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della performance/Piano Integrato di Attività e Organizzazione), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009;**

Parte non pertinente

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

=====