

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI ACCORDO SULLA DETERMINAZIONE E UTILIZZO DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DIRIGENTE PER L'ANNO 2012

MODULO 1 Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contratto

Data di sottoscrizione	06/03/2013	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2012	
Composizione della delegazione trattante	<p>Delegazione di parte pubblica Presenti: Dirigente area di coordinamento "organizzazione, personale, sistemi informativi"</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie</p> <p>RSA REGIONE TOSCANA UIL FLP DIRER</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 2012	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione:	<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 06.03.2013</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>Nessun rilievo</p> <p>E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 per l'anno 2012 con delibera n.314/2012 e per l'anno 2013 con delibera n.99/2013.</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:</p> <p>Programma triennale 2012-2014 adottato con delibera di Giunta regionale n. 1196 del 27.12.2011</p> <p>Programma triennale 2013-2015 adottato con delibera di Giunta regionale n. 66 del 04.02.2013</p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Per quanto concerne le disposizioni di cui al comma 8 dell'articolo 11 i Piani (2011/2013) risultano pubblicati sul sito istituzionale della Regione Toscana al seguente indirizzo http://www.regione.toscana.it/regione/trasparenza-valutazione-e-merito/piano-delle-performance</p> <p>Per quello che attiene alle disposizioni di cui al comma 6 dell'articolo 11 le stesse non rientrano tra quelle che trovano diretta applicazione per le Regioni e non individuano principi a cui adeguare l'ordinamento regionale ai sensi dell'articolo 16 del Decreto.</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>Non sussiste l'obbligo ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 150/2009</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;

L'accordo definisce le modalità di utilizzo delle risorse che costituiscono il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza dell'anno 2012. Più in dettaglio:

- alla lettera **A)** - **quantificazione delle risorse**, le Parti danno atto della quantificazione delle risorse costituenti il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza dell'anno 2012, come definita con decreto dirigenziale n. 520 del 05.03.2013;
- alla lettera **B)** - **destinazione delle risorse** vengono definiti i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie costituenti il fondo dell'anno 2012. In particolare, come già previsto dal CCDI sottoscritto in data 01.04.2012, sono state destinate 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 complessivamente spendibili. La quota di risorse non spese nell'anno a titolo di retribuzione di posizione viene destinata alla retribuzione di risultato dell'anno 2012 secondo quanto previsto dall'art. 27 comma 9 del CCNL 23.12.1999.

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 lettera B), le risorse che costituiscono il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza dell'anno 2012 sono destinate come risulta dalla tabella seguente:

Destinazione delle risorse del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza - anno 2012		
Destinazione a stipendio tabellare		575.031
Retribuzione di posizione		6.445.533
Retribuzione di risultato		1.873.125
Compensi patrocinio legale		47.731
Quote per la progettazione		156.571
Compensi attività extraimpiego		45.332
TOTALE		9.143.323

Tabella I

- 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 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 di diretta applicazione e principi a cui gli enti debbono adeguare i propri ordinamenti.

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”). Nel quadro delle nuove regole:

1. Con la deliberazione della Giunta Regionale n. 278 del 26/04/2011 è stato approvato il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni del personale della Giunta Regionale (comparto e dirigenza), sistema che è stato modificato successivamente con deliberazioni di Giunta n. 851 del 24/09/2012 e n. 99 del 19/02/2013 (con cui è stato approvato il Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa 2013);
2. Con deliberazione della Giunta Regionale n. 727 del 29/08/2011 si è provveduto a definire il numero di componenti e la relativa indennità annua spettante all'Organismo Indipendente di Valutazione della Giunta Regionale e degli Enti dipendenti, Organismo che è stato poi costituito con Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 244 del 29/12/2011.

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 tre 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.

In sede di contrattazione con le rappresentanze sindacali sono state individuate quattro fasce di merito sia per il personale del comparto che per il personale dirigente.

- c) **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 relativa alla destinazione del fondo delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza dell'anno 2012 viene quantificato l'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato dell'anno 2012. La distribuzione di tali risorse, pari a € 1.873.125, 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.**

Firenze, 6 marzo 2013

Il dirigente del Settore
Amministrazione del personale
(Ugo Galeotti)

