

ACCORDO SUI CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL FONDO DESTINATO AL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL CCNL AREA DIRIGENZA DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI ANNO 2024

RELAZIONE ILLUSTRATIVA (Art. 40 d.lgs. 165/2001)

Nota metodologica: La presente relazione è predisposta dalla Responsabile del Servizio Gestione Risorse Umane dell'Autorità Idrica Toscana, in qualità di Responsabile del procedimento e condivisa con il Dirigente dell'Area Amministrazione e risorse umane; è pubblicata sul sito internet dell'Ente ed è trasmessa all'Aran tramite procedura telematica.

A seguito delle trattative intervenute tra la delegazione di Parte pubblica e la delegazione di Parte sindacale si è addivenuti, in data 08 ottobre 2024 alla sottoscrizione dell'Accordo sui criteri di ripartizione del Fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del CCNL Area Dirigenza del Comparto Funzioni Locali per l'anno 2024.

La Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'articolo 40 del D.lgs.165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto gli schemi standard di relazione tecnico-finanziaria e relazione illustrativa che dovranno essere allegati ai contratti integrativi e che dovranno essere pubblicati in modo permanente sui rispettivi siti istituzionali al fine di assicurare trasparenza ed informazione sugli atti relativi alla specifica contrattazione.

In particolare, la presente relazione, ai sensi di quanto indicato nella Circolare della RGS n. 25 del 19/07/2012 , contiene illustrazione di quanto disposto dall'Accordo annuale, 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; reca altresì, laddove previsto, un quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione; determina 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.

1

MODULO 1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Pre-intesa: 08.10.2024 Contratto:
Periodo temporale di vigenza	Anno 2024
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: - Dott. Massimiliano Refi (Dirigente Area Amministrazione e risorse umane) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL-FP, CISL-F.P., UIL F.P., RSU Organizzazioni sindacali firmatarie: UIL-F.P e CGIL FP
Soggetti destinatari	Tutto il personale dirigente, a tempo indeterminato e determinato, dell'Autorità Idrica Toscana

Autorità Idrica Toscana

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2024	
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.	L'ipotesi di contratto decentrato in oggetto viene trasmessa al Revisore dei Conti Revisori unitamente alla presente relazione e alla relazione tecnico finanziaria ai fini dell'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno, della compatibilità economica finanziaria e normativa ai sensi del comma 1 dell'articolo 40 bis del D.Lgs. 165/2001. A seguito dell'acquisizione della certificazione l'ipotesi di contratto decentrato verrà inviato al Direttore Generale per l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva e sarà quindi sottoscritta definitivamente. <i>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</i>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato approvato il PEG, il Piano delle Performance ed il Piano degli Obiettivi? Il documento è contenuto all'interno del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) approvato con Decreto del Direttore Generale n. 8 del 02.02.2024. È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, co. 2, del D.Lgs. 150/2009? L'art.10 del D.Lgs. 33/2013, così come modificato dall'art.10 del D.Lgs. 97/2016, ha abolito il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (co. 1, lett. c) ed ha disposto che: "1. Ogni amministrazione indica, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione di cui all'articolo 1, comma 5, della legge 190 del 2012, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del presente decreto. Il PTPC 2024/2026 è contenuto come allegato parte integrante del PIAO approvato con Decreto del Direttore Generale n. 8 del 02.02.2024 e contiene un'apposita sezione dedicata alle misure sulla Trasparenza.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009? Sul sito istituzionale è stata creata un'apposita sezione "Amministrazione Trasparente", ai sensi dell'art. 9 del D.lgs. 33/2013. E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10, comma 1, del Dlgs. 33/2013.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009? La Relazione sulla performance 2023 è stata approvata con Decreto del Direttore Generale n. 42 del 12.04.2024 ed è stata validata dall'OIV (Prot. n. 5642/2024).
Eventuali osservazioni.		

MODULO N.2 ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO (ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE –MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE RISULTATI ATTESI - ALTRE INFORMAZIONI UTILI)

A) Illustrazione di quanto disposto dall'Accordo 2024

L'Accordo definisce i criteri di ripartizione delle risorse del Fondo della dirigenza. In particolare, l'Accordo si compone dei seguenti 6 punti:

1. Al fondo per la retribuzione di risultato di competenza dell'anno 2024 (escluse le quote di arretrato), previsto dall'art. 57, comma 3, del CCNL e dall'art. 9 del CCDI, è destinato un importo complessivo di € 40.680,74 corrispondenti al 24,30% delle risorse disponibili.
2. A seguito della destinazione delle risorse alla retribuzione di risultato, le Parti concordano di destinare una percentuale pari al 1,8% del fondo complessivo, al finanziamento di piani di welfare integrativo, per un importo pari a € 3.016,49. Tale importo annuo corrisponde a quanto impegnato nel Bilancio di previsione, sulla base della polizza welfare di durata triennale.
3. Le parti prendono atto che nel corso dell'anno 2024, saranno erogati gli arretrati di retribuzione di posizione e di risultato relativi agli anni 2020-2023, secondo il principio che tutte le somme erogate a titolo di salario accessorio devono transitare nel Fondo, il quale, solo per l'anno 2024, è incrementato delle quote necessarie a finanziare tali arretrati, pari a complessivi € 8.424,00 a titolo di retribuzione di posizione ed € 11.417,08 a titolo di retribuzione di risultato;
4. Le parti prendono atto che la retribuzione di risultato per l'anno 2024 sarà erogata solo a seguito del completamento del procedimento di valutazione annuale, secondo la metodologia indicata nell'attuale Sistema di Valutazione della performance.
5. Gli eventuali risparmi che si realizzano nella retribuzione di posizione sono destinati all'incremento della retribuzione di risultato dello stesso anno. In caso di mancata erogazione in misura totale o parziale della indennità di risultato a seguito di valutazione negativa o tale da non consentire la intera erogazione di tale compenso, i risparmi non possono essere utilizzati per la retribuzione della dirigenza e costituiscono economie di bilancio, al pari dei risparmi realizzati per la decurtazione del trattamento economico accessorio in caso di malattia.
6. Si prende infine atto della nuova graduazione delle posizioni dirigenziali, con riferimento alle nuove funzioni conferite al dirigente dell'Area Pianificazione e Controllo a partire dal mese di ottobre, riferite alla Responsabilità della predisposizione tecnica delle schede di interventi PNISSI (Piano nazionale di interventi infrastrutturali e per la sicurezza nel settore idrico). Il Piano nazionale è aggiornato periodicamente ai sensi del DM 350 del 25 ottobre 2022 ed alla Responsabilità nell'implementazione dei nuovi controlli sulla qualità tecnica, rinnovata con provvedimento ARERA (Del. 637/2023) incluso l'indicatore sull'approvvigionamento strategico M0 (Resilienza).

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri concordati con le parti sindacali, l'Amministrazione prevede di utilizzare le risorse costituite con decreto del Direttore Generale n. 117 del 17.10.2024 per € 187.299,99, per il finanziamento dei seguenti istituti:

PREVISIONE UTILIZZO FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEI DIRIGENTI ANNO 2024

Retribuzione di Posizione 2024	€ 123.761,68
Retribuzione di Risultato	€ 40.680,74
Arretrati retribuzione di posizione anni 2020/2023	€ 8.424,00
Arretrati retribuzione di risultato anni 2021/2023	€ 10.157,32

Arretrati retribuzione di risultato anni 2022/2023 (quota 0,22%)	€ 1.259,76
Welfare integrativo	€ 3.016,49
TOTALE UTILIZZO FONDO 2021	€ 187.299,99

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

In base a quanto contenuto nell'attuale sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente e dirigente, e secondo quanto previsto nell'Accordo al punto 4, la retribuzione di risultato sarà erogata a seguito del completamento del procedimento di valutazione della performance.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Parte non pertinente

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

La sottoscrizione dell'Accordo annuale valorizza la connessione tra Piano delle Performance e la retribuzione di risultato. Ai dirigenti è richiesto, infatti, il raggiungimento di obiettivi strettamente correlati con il Piano delle Performance. Nello specifico, la misurazione e la valutazione della performance dei Dirigenti è collegata alla performance complessiva dell'Ente, agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

Gli obiettivi vengono assegnati attraverso il Piano dettagliato degli obiettivi (PdO) nonché sulla base degli obiettivi strategici dell'Area, contenuti all'interno del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO).

Firenze, lì 15.10.2024

Il Dirigente Area Amministrazione e Risorse Umane
Dott. Massimiliano Refi (*)

Il Responsabile del Servizio Gestione e Risorse Umane
Dott.ssa Lucia Rubegni (*)

(*) Documento informatico sottoscritto
con firma digitale ai sensi dell'art.21 del D.Lgs. 82/2005