

PARTE I : LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del verbale ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Scheda 1.1 -

Data di sottoscrizione	
Periodo di vigenza	temporale di	1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2023
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Enrico Carpitelli, Direttore ARDSU</p> <p>Organizzazioni sindacali Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>DIREL</p>
Soggetti destinatari		<p>Personale Dirigente – Trova applicazione l'art. 4 comma 4 del CCNL 23.12.1999 per l'Area della Dirigenza, a tenore del quale: <i>"Negli enti con meno di 5 dirigenti, le materie indicate nel comma 1 sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 8 salvo che non trovi applicazione la disciplina dell'art. 6 sulla contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale"</i></p>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>Ripartizione fondo Dirigenti per l'anno 2023:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Risorse da destinare alla complessiva retribuzione di posizione dei dirigenti pari a euro 160.427,00 2. Risorse da destinare alla complessiva retribuzione di risultato dei dirigenti pari a euro 69.206,00 3. Inclusione nel fondo in via precauzionale delle risorse della retribuzione di posizione e di risultato del Direttore, pari a euro 81.647,00 (di cui € 68.679 retribuzione di posizione e € 12.950 retribuzione di risultato)
procedurale e degli atti propedeutici e successivi	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Acquisita in data....con verbale n.

	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	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 <i>performance</i> previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p>SI'</p> <p>Il Piano della Performance è attualmente confluito nel Piano Integrato di attività e Organizzazione (P.I.A.O):</p> <p>per il triennio 2023/2025 adottato con deliberazione del CDA n.6/23 del 21.2.2023 e approvato con deliberazione del CDA n. 9/23 del 30.3.2023</p> <p>per il triennio 2024/2026 adottato con deliberazione del CDA n.4/24 del 30.1.2024 e approvato con deliberazione del CDA n. 5/24 del 26.3.2024.</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</p> <p>SI'</p> <p>Anche tale documento, come da previsioni normative, è confluito nel Piano Integrato di attività e Organizzazione (P.I.A.O) alla sezione 2.4:</p> <p>per il triennio 2023/2025 adottato con deliberazione del CDA n. 6/23 del 21.2.2023 e approvato con deliberazione del CDA n. 9/23 del 30.3.2023</p> <p>per il triennio 2024/2026 adottato con deliberazione del CDA n.4/24 del 30.1.2024 e approvato con deliberazione del CDA n. 5/24 del 26.3.2024.</p>

		<p>Sono stati assolti l'obbligo di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/13 come modificato dal D.Lgs. 97/2016 <u>(gli obblighi sono ora previsti dal D. Lgs. n. 33/2013 agli artt. 10 comma 8, 15 comma 1, 18 comma 1 e 20 commi 1 e 2)</u></p> <p>Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale, sezione "Amministrazione Trasparente"</p> <p>https://www.dsu.toscana.it/amministrazione-trasparente</p> <p>Fino al 31.12.2020</p> <p>https://ammtras.dsu.toscana.it/amministrazione-trasparente/</p> <p><i>art. 10, c. 8 lett a): Ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" di cui all' art. 9 Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.</i></p> <p>SI</p> <p><i>art. 10, c. 8 lett b): Ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" di cui all' art. .9.....il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150</i></p> <p>SI – (Piano ultimo pubblicato 2024)</p> <p>SI – (Performance ultima pubblicata 2023)</p> <p><i>art. 10, c. 8 lett c): Ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" di cui all' art.9.....i nominativi ed i curricula dei componenti degli organismi indipendenti di valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009</i></p> <p>SI</p> <p><i>Art. 15 c. 1: Obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi di collaborazione o consulenza</i></p> <p>SI</p> <p><i>art. 18 c. 1: Obblighi di pubblicazione dei dati relativi agli incarichi conferiti ai dipendenti pubblici</i></p> <p>SI</p> <p><i>art. 20 c. 1: Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti</i></p> <p>SI</p>
--	--	---

		<p>Art. 20 c. 2: Le pubbliche amministrazioni pubblicano i criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio e i dati relativi alla sua distribuzione, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi nonché i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti.</p> <p>Sì</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Trasmessa alla struttura competente regionale la Relazione sulla Performance 2023, in data 29.2.2024 è pervenuto da parte dell'O.I.V della Giunta Regionale il <i>"parere previsto all'art. 28 duodecies comma 7 bis del Regolamento 33/R secondo cui "Ai fini dell'approvazione della relazione di cui all'articolo 28 sexies, l'OIV esprime annualmente alla Giunta regionale un parere sul conseguimento complessivo degli obiettivi organizzativi dell'Ente, delle strutture di vertice e degli enti dipendenti, come risultante dal monitoraggio finale condotto dalle competenti strutture", :</i></p> <p>parere positivo sul monitoraggio finale in ordine al metodo ed alle procedure seguiti per l'effettuazione del monitoraggio sui risultati e per la redazione della Relazione sulla Qualità della Prestazione relativa al conseguimento degli obiettivi organizzativi 2023, nel rispetto dell'intero processo di programmazione e controllo, come meglio individuato entro le linee guida del ciclo di Programmazione, Monitoraggio e Valutazione adottate dalla Giunta Regionale.</p> <p>Al momento della stesura della presente relazione: DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N° 6/24 del 26/03/2024 "APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE 2023"</p>
--	--	---

MODULO 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 dal verbale, 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.

In data 08/07/2024 prot. n. 9162/24 il Direttore ha inviato ai soggetti accreditati al tavolo delle trattative l' "IPOTESI ACCORDO DI RIPARTIZIONE FONDO DIRIGENTI PER L'ANNO 2023" per la successiva sottoscrizione in sede di concertazione. In data 18 luglio 2024 per la parte sindacale la dott.ssa Senia Bacci Graziani accreditata DIREL ha sottoscritto l'ipotesi di accordo di ripartizione fondo dirigenti per l'anno 2023.

Il presente documento dà conto:

- della costituzione del Fondo 2023 approvato in via provvisoria con Provv. n. 56/23 del 2.5.2023.
- dell'inclusione delle risorse della retribuzione di posizione e di risultato e di posizione del direttore dell'azienda a tempo determinato nel fondo per il finanziamento della posizione e del risultato della dirigenza, specificando che tale inclusione è avvenuta in modo meramente prudenziale, per cui le relative risorse (euro 81.647,35) sono da considerarsi indisponibili ad altri fini sino a quando non sarà completato il percorso amministrativo regolamentare e normativo di modifica dello status e del ruolo del direttore.
- di rimandare l'avvio della negoziazione decentrata per il triennio di riferimento e di provvedere, comunque, nelle more della stipula del CCDI, a regolare la disciplina del rapporto di lavoro dell'Area dirigenza – per le parti rimesse alla contrattazione di secondo livello - per l'anno 2023, definendo la destinazione delle risorse costituite con Provv. n. 56/23 del 2.5.2023.

L'accordo di ripartizione del Fondo Dirigenti stabilisce :

- Che le risorse da destinare alla retribuzione di posizione dei dirigenti dell'Ente ammontano a **€ 160.427,00 così determinate:**

DESTINAZIONE RETRIBUZIONE POSIZIONE	IMPORTO ANNUALE	IMPORTO COMPETENZA 2023
Importo provv. 90/22	160.708	6 mesi € 80.354
Provvedimento n. 65/23 "Graduazione aree dirigenziali"	160.145	6 mesi € 80.073
Totale risorse Retribuzione di Posizione Dirigenti		€ 160.427

A tali somme si aggiungono euro pari a 68.697,00 quali risorse vincolate alla retribuzione di posizione del direttore le quali sono rese indisponibili ad altri usi sino al completamento del percorso amministrativo, regolamentare e normativo di modifica dello status e del ruolo del direttore per un **totale complessivo di risorse destinate alla retribuzione di posizione pari a euro 229.124,00** (= 160.427,00 + 68.697,00);

- Che le risorse da destinare alla retribuzione di risultato dei dirigenti dell'Ente ammontano a **€ 69.206,00 così determinate:**

DESTINAZIONE RETRIBUZIONE DI RISULTATO	IMPORTO ANNUALE	IMPORTO COMPETENZA 2023
Importo provv. 90/22	68.070	34.035
Provvedimento n. 65/23 "Graduazione aree dirigenziali"	70.341	35.171
Totale risorse Retribuzione di Posizione		€ 69.206

A tali somme si aggiungono euro pari a 12.950,00 quali risorse vincolate alla retribuzione di risultato del direttore nelle more della definizione del soprarichiamato percorso, per un **totale complessivo di risorse destinate alla retribuzione di risultato pari a euro 82.156,00** (= 69.206,00+12.950,00);

Si prevede inoltre:

- che le risorse non destinate per l'anno 2023 sono pari ad € 853,70;
- che le retribuzioni di posizione sono state tutte liquidate alla data del presente accordo;
- che gli importi derivanti dagli incarichi professionali affidati al personale Dirigente incassati entro il 31.12.2023 saranno liquidati interamente al Dirigente titolare dell'incarico;
- che le risorse residue del Fondo derivanti da incarichi dirigenziali vacanti rappresenteranno economie di bilancio;
- che la retribuzione di risultato 2023 sarà erogata secondo il Sistema di Valutazione delle Prestazioni dei dirigenti approvato con Provvedimento del direttore n. 125/20 del 22/10/2020.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse;

Le risorse che costituiscono il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza dell'anno 2023 sono destinate come segue :

Retribuzione di posizione	€ 160.427,00
Retribuzione di risultato	€ 69.206,00

Oltre Retribuzione di posizione del direttore	€ 68.697,00
Retribuzione di risultato del direttore	€ 12.950,00
TOTALE FONDO	€ 311.280,00

Risorse non destinate in sede di accordo pari a € 853,70.

Gli importi annuali della retribuzione di posizione e di risultato trovano coerenza con :

- provv. 90/22 del 22.7.2022.

- provv. 65/23 del 16.5.2023 "graduazione aree dirigenziali" rettificato con provv. n. 76/23 del 7.6.2023.
- il sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali e di valutazione delle prestazioni – adesione approvato con provv. n. 125/20 del 22.10.2020.

Si precisa che le risorse sono coincidenti con gli atti di costituzione del fondo del trattamento accessorio del personale dirigente di cui al provvedimento n. 56/23 .

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 vi sono 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 ed organizzativa.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto nei confronti dei dirigenti si applica il sistema regolamentare di misurazione e valutazione delle Performance approvato con provv. n. 125/2020 del 22.10.2020, adottato nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 27.10.2009, n. 150, e succ. mod., tenendo conto delle novità emerse, e della normativa regionale Toscana.

Il sistema prevede che la valutazione di ciascun dirigente sia in funzione:

- della valutazione dell'Azienda nel suo complesso che incide nella misura pari al 30% delle risorse destinate. Questo parametro misura il risultato raggiunto rispetto agli obiettivi complessivi definiti nel Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa annuale.
- della valutazione della Performance individuale che incide nella misura del 70% delle risorse destinate.

È presente l'OIV istituito con Legge regionale, unico per il personale della Giunta e degli enti dipendenti che esercita le competenze previste dall'ordinamento in ordine alle verifiche sui risultati ed al monitoraggio sul funzionamento del sistema.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).

Non pertinente.

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del verbale, 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.

L'erogazione della retribuzione di risultato alla dirigenza e quindi anche il riconoscimento di ulteriori compensi erogabili a tale titolo è comunque subordinata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi e alla validazione dell'OIV ai sensi della normativa vigente. Il Piano della Qualità e della Prestazione Organizzativa prevede il perseguimento di obiettivi strategici caratteristici dell'attività dell'Azienda. Il sistema è stato adottato nel rispetto di quanto disposto dal d.lgs. 27.10.2009, n. 150, e succ. mod., tenendo conto delle novità emerse, e della normativa regionale Toscana e della regolamentazione dell'Ente.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal verbale.

Nessuna