

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA – ACCORDO SULLA DESTINAZIONE IN VIA PREVENTIVA DELLE RISORSE PER IL SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2024**

**Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	14/11/2024	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2024	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><u>Parte Pubblica:</u> Presidente : Direttore Pro-Tempore Agenzia Regionale Toscana per l'Impiego ARTI</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL-FP CISL-FP UIL-FPL</p> <p>RSU ARTI</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Destinazione in via preventiva delle risorse decentrate dell'anno 2024	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	La certificazione del Collegio dei Revisori è stata acquisita in data _____
		Il Collegio dei Revisori non ha effettuato rilievi
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della qualità della Prestazione Organizzativa previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera di Giunta Regionale n. 56 del 29 gennaio 2024.</p> <p>Il piano annuale di attività dell'Agenzia è stato approvato con Delibera di Giunta Regionale n. 120 del 12 febbraio 2024 e ss.mm.ii, ai sensi delle L.R. n. 32 del 26 luglio 2002.</p> <p>L'Agenzia ha approvato il Piano Triennale per la prevenzione della corruzione 2024/2026 con Decreto del Direttore n. 63 del 31 gennaio 2024, contenente anche la Sezione sulla trasparenza. Il suddetto Piano è parte integrante del PIAO dell'Ente, come previsto dalla normativa vigente.</p> <p>Sul sito web istituzionale, nell'apposita sezione, sono pubblicate tutte le informazioni ed i dati previsti dalle norme vigenti in materia di pubblicità e trasparenza (D.Lgs. 33/2013)</p> <p>La Relazione della Performance è stata adottata con Delibera di Giunta Regionale n. 221 del 4 marzo 2024.</p>
<b>Eventuali osservazioni:</b> L'Agenzia Regionale Toscana per l'Impiego ARTI, è stata costituita il 28 Giugno 2018 con Legge Regionale della Regione Toscana n. 28 del 8 Giugno 2018, con compiti gestionali in materia di servizi per l'impiego e di politiche attive del lavoro. Alla data di costituzione si è perfezionato il trasferimento all'Agenzia del personale impegnato nei servizi per l'impiego delle Province toscane e della Città Metropolitana di Firenze Per quanto concerne il trattamento giuridico ed economico del personale trovano applicazione le disposizioni di cui:		

- all'Art. 1, commi da 793 a 807 della Legge 205/2017. Nello specifico il comma 799 stabilisce che “*Al personale con rapporto di lavoro subordinato trasferito ai sensi dei commi da 793 a 797 si applica il trattamento giuridico ed economico, compreso quello accessorio, previsto per il personale delle amministrazioni di destinazione, con conseguente adeguamento dei fondi destinati al trattamento economico accessorio del personale a valere sulle risorse finanziarie di cui ai commi 794 e 797 e, ove necessario, su quelle regionali, garantendo in ogni caso l'equilibrio di bilancio*”;
- al Capo II, Sezione I, della L.R. 28/2018. Nello specifico l'Art.21, primo comma, stabilisce che “*In prima applicazione, per l'anno 2018, le risorse per il salario accessorio dei dipendenti dell'Agenzia, appartenenti al comparto delle funzioni locali sono determinate, in analogia con i criteri di cui all'articolo 1, comma 800, della l. 205/2017, in un importo non superiore a quello ottenuto moltiplicando il valore medio individuale del trattamento economico accessorio, anno 2018, del personale regionale, per il numero di unità di personale delle categorie soggetto a trasferimento. A decorrere dal 2019, si procede, con le stesse modalità, per il finanziamento della dotazione organica dell'Agenzia, come definita ai sensi dell'articolo 32, comma 3, lettera a).*”

## **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 accessori - risultati attesi - altre informazioni utili)**

### **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 in via preventiva le modalità di utilizzo delle risorse per il salario accessorio del personale non dirigente per l'anno 2024.

Più in dettaglio, le Parti:

1. danno atto della quantificazione delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate e delle risorse destinate alle Elevate Qualificazioni per l'anno 2024, come definite con decreto del Dirigente del Settore Risorse Umane e Organizzazione n. 918 del 28/10/2024;
2. definiscono i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie costituenti il fondo dell'anno 2024. In particolare, le Parti:
  - hanno dato atto che le risorse stabili del Fondo delle Risorse Decentrate 2024 ricomprendono le risorse per lo specifico fondo delle progressioni economiche per un importo pari ad Euro 1.026.000 (comprensivo delle nuove progressioni all'interno delle aree attribuite sulla base del precedente accordo sindacale sottoscritto in data 8 maggio 2024) e le risorse per il finanziamento delle quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL del 22/01/2004 per un importo pari ad Euro 490.000;
  - hanno concordato di destinare alla corresponsione dell'Indennità Condizioni di Lavoro Euro 275.000, come da accordo in sede di delegazione trattante del 21/02/2020;
  - hanno concordato di destinare alla corresponsione dell'Indennità per Specifiche Responsabilità Euro 630.000, come da accordo in sede di delegazione trattante del 20/01/2022;
  - hanno concordato di destinare ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale fino ad un importo massimo di Euro 4.710.000;
  - hanno destinato alla differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022, risorse per 42.000, ed integrabili, in sede consuntiva, in relazione alle risultanze dell'applicazione dell'art. 6 del CCI dell'Agenzia;
  - hanno concordato di rinviare a successivo accordo la destinazione delle risorse residue, stimate in Euro 9.247.749 e che confluiranno nel fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo, limitatamente ai residui di risorse stabili, ex art. 80, comma 1, ultimo periodo.

**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 2024 sono destinate come risulta dalla tabella seguente:

<b>Fondo delle risorse decentrate anno 2024 - destinazione, in via preventiva, delle risorse</b>	
<b>ISTITUTO</b>	<b>importo</b>
Differenziali progressioni economiche attualmente corrisposti	805.000
Attribuzione progressioni economiche con decorrenza 01/01/2024	221.000
Quote indennità di comparto	490.000
Indennità Condizioni di Lavoro	275.000
Indennità per Specifiche Responsabilità	630.000
Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale	4.710.000
Differenziazione Premio Individuale	42.000
Risorse residue da destinare	9.274.749
<b>TOTALE</b>	<b>16.447.749</b>

**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;**

Trattandosi di primo contratto integrativo di ente di nuova istituzione, 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 ed organizzativa;**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità in vigore per il personale regionale, come disciplinato dal capo III bis del regolamento emanato con decreto del Presidente della Giunta Regionale 24 marzo 2010, n. 33/R (Regolamento di attuazione della Legge Regionale 8 gennaio 2009, n. 1 “Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale”) e dai relativi provvedimenti attuativi.

**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);**

Il riconoscimento delle progressioni economiche all’interno delle aree avviene in modo selettivo per una quota limitata di personale, così come definito dall’accordo sottoscritto in data 8 maggio 2024.

L'accordo definisce, nelle more dell'avvio del rinnovo del contratto integrativo collettivo dell'Agenzia, a seguito della sottoscrizione, avvenuta il 16.11.2022, del CCNL 2019-2021, la procedura per le progressioni economiche, nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del CCNL sopra citato.

Più in dettaglio, le Parti:

1. definiscono i requisiti di partecipazione che risultano così declinati:
  - assenza di riconoscimento di progressione economica negli ultimi **tre anni**, calcolati tenendo conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Per le procedure di attribuzione dei differenziali stipendiali relativamente all'anno 2024, il predetto requisito di accesso è ridotto a **due anni**.
  - assenza, negli ultimi **due anni**, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.
2. definiscono i criteri di partecipazione sulla base dei quali vengono riconosciuti i differenziali stipendiali e vengono formate le relative graduatorie, come di seguito riportato:
  - media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico nei cinque anni precedenti (peso attribuito 55%);
  - esperienza professionale dall'ultima progressione o differenziale acquisito, da intendersi come l'esperienza maturata nell'Area e nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di contrattazione delle Funzioni Locali, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti contrattuali diversi (così come definiti nei CCNQ per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale vigenti nel periodo di riferimento), negli ultimi cinque (5) anni (peso attribuito 40%)
  - ulteriori criteri di valutazione definiti in sede di contrattazione integrativa. A tal fine, si terrà conto dell'acquisizione, negli ultimi tre anni, di particolari competenze (conoscenze, capacità, comportamenti, attitudini, etc.) conseguite all'esito di percorsi formativi programmati dall'amministrazione, che abbiano esitato, attraverso una certificazione finale delle competenze acquisite, l'attestazione di un arricchimento formativo attinente al profilo professionale rivestito (peso attribuito 5%).

**f) 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.**

Le fasi, gli strumenti di supporto e gli attori coinvolti nel ciclo di gestione della performance dell'agenzia risultano individuati, come per la struttura della Giunta della Regione Toscana, nelle Linee guida del ciclo di Programmazione, Monitoraggio e Valutazione (PMV) approvate, in ultimo, dalla Giunta Regionale con propria delibera n. 229/2018.

Per l'anno 2024 gli obiettivi di prestazione organizzativa di ARTI sono stati approvati con Delibera di Giunta Regionale n. 56 del 29/01/2024. In essa vengono definiti, in armonia con quanto contenuto nei documenti programmatici regionali, obiettivi di valenza strategica rappresentanti la descrizione dei risultati che l'agenzia si prefigge di raggiungere per eseguire con successo gli indirizzi politico programmatici. Gli obiettivi strategici sono da intendersi, quindi, quali obiettivi di particolare rilevanza rispetto ai bisogni ed alle attese dei portatori di interesse e sono programmati su base triennale e aggiornati annualmente con riferimento alle priorità dell'agenzia.

Per l'anno 2024 sono stati individuati i seguenti obiettivi strategici:

1. politiche per il diritto e la dignità del lavoro;

2. progetti rivolti a determinate categorie di utenti;
3. servizi alle imprese;
4. gestione efficiente ed efficace delle risorse;
5. Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Il conseguimento degli obiettivi strategici coinvolge l'intera struttura dell'agenzia in quanto gli stessi si caratterizzano per un impatto fortemente trasversale sulla “macchina burocratica”. Ciò non toglie, ovviamente, che certi obiettivi siano da attribuirsi più marcatamente alla competenza di alcune unità organizzative piuttosto che a quella di altre, ma i medesimi, proprio in relazione al loro carattere strategico, vengono conseguiti con il contributo dell'intera struttura.

Obiettivo della sottoscrizione dell'accordo relativo alla destinazione in via preventiva delle risorse per il salario accessorio del personale non dirigente per l'anno 2024 è quello di supportare il raggiungimento degli obiettivi gestionali e strategici dell'Agenzia, in modo da correlare il sistema incentivante e premiante alle prestazioni svolte, determinando dunque un forte legame tra gli istituti del salario accessorio e gli strumenti di pianificazione.

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

Non risultano altre informazioni da fornire

La Direttrice  
Simonetta Cannoni

La Dirigente  
Sonia Calosi