

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
ALL'IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO 2015 PER LA DIRIGENZA**

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

L'allegata ipotesi di contratto decentrato è stata sottoscritta in data 4 agosto 2015.

Il periodo temporale di vigenza è l'anno 2014.

Composizione della delegazione trattante di parte pubblica:

- Dott. Giovanni LEPRI – Direttore della Direzione Risorse Finanziarie e Patrimonio della Giunta Regionale;

- Dott. Luciano CONTERNO – Direttore della Direzione Gabinetto della Presidenza della Giunta Regionale;

- Dott. Fulvio MANNINO – Responsabile del Settore Trattamento economico, pensionistico, previdenziale ed assicurativo della Giunta Regionale;

- Dott.ssa Silvia BERTINI – Direttore ad interim della Direzione Amministrazione, Personale, Servizi informativi del Consiglio Regionale;

- Dott.ssa Carla MELIS – Responsabile del Settore Trattamento economico consiglieri, personale e organizzazione e Vicedirettore della Direzione Amministrazione, Personale, Servizi informativi del Consiglio Regionale;

OO.SS. ammesse alla trattativa:

CGIL – CISL – UIL – CSA – DIRER

OO.SS. firmatarie dell'accordo:

CGIL – CISL – UIL – DIRER

Materia trattata dal contratto integrativo

Il contratto integrativo di cui trattasi concerne la corresponsione al personale dirigente della Regione Piemonte della retribuzione di risultato di cui all'art. 28 del CCNL del 23.12.1999 (trattamento accessorio) spettante per l'anno 2014.

Adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione

a) Intervento dell'Organo di controllo interno

La presente documentazione è redatta sul modello degli appositi schemi ministeriali al fine di ottenere la preventiva certificazione dell'Organo di controllo interno sull'ipotesi di contratto in questione. Per tale motivo, solo successivamente all'espressione del parere di tale Organo potrà essere specificato l'esito del controllo stesso.

b) Attestazione del rispetto degli obblighi di legge

La Giunta Regionale ed il Consiglio Regionale hanno adottato il provvedimento organizzativo relativo al piano della performance rispettivamente con D.G.R. n. 27-5796 del 13/5/2013 e con D.U.P.C. n. 111 del 1.8.2013.

Con documento in data 19 maggio 2015 l'OIV ha validato la relazione sulla performance 2014 della Giunta e del Consiglio regionale del Piemonte.

Sia la Giunta che il Consiglio regionale sono dotati del Programma per la trasparenza e l'integrità (triennio 2014-2016 e triennio 2015-2017).

Premessa all'illustrazione del contratto

Al fine di fornire un quadro esaustivo della regolamentazione in materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa nella materia in questione, si illustra quanto segue:

- il finanziamento della retribuzione di risultato trova fondamento nell'art. 28 del CCNL del 23.12.1999, il quale prevede che una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive di cui all'art. 26 del contratto stesso (fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato) sia destinata allo scopo di sviluppare all'interno degli enti l'orientamento ai risultati da parte del personale dirigente; l'art. 29 del medesimo CCNL dispone la definizione da parte degli enti dei criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato;

- nella determinazione dei criteri occorre anche tenere conto, ai sensi dell'art. 29 del CCNL del 23.12.1999, della correlazione tra la retribuzione di risultato e i compensi professionali percepiti ai sensi dell'art. 37 del CCNL stesso (Norma per gli enti provvisti di Avvocatura) e dell'art. 18 della L. 109/94 (legge quadro sui lavori pubblici e s.m.i.);

- il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato viene gestito in forma unitaria per i dirigenti assegnati ai ruoli della Giunta e del Consiglio Regionale e conseguentemente vengono gestiti in modo unitario gli aspetti concernenti la gestione della singola componente retributiva di risultato;

- l'art. 9 del d.l. 78/2010, come modificato dall'art. 1, comma 453 della legge n. 147/2013, ha introdotto per gli anni dal 2010 al 2014 disposizioni di contenimento delle risorse per la

contrattazione e del trattamento economico, ivi compreso quello accessorio, che non può superare in tale ambito temporale il limite del 2010;

- l'art. 4 della legge regionale n. 25/2010 ha conseguentemente fissato per l'anno 2010 in € 10.615.609,51 l'entità delle risorse del fondo della retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti;

- per gli effetti della modifica apportata all'art. 9, c. 2 bis, del D.L. 78/2010 dal c. 456, art. 1, della legge n. 147/2013 (legge di stabilità 2014), a decorrere dal 1 gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nell'anno 2014 per effetto del citato art. 9, c. 2 bis.

Illustrazione dell'articolato del contratto

L'ipotesi di contratto decentrato sottoscritta in data 4 agosto 2015 prevede che al fine della determinazione dei criteri per l'erogazione al personale dirigente della retribuzione di risultato per l'anno 2014 venga fatto riferimento alle disposizioni relative alla retribuzione di risultato per l'anno 2013 di cui al contratto decentrato sottoscritto in data 23 luglio 2014, nonché ai successivi ed attinenti accordi richiamati ed ai quali, descritti in premessa all'ipotesi in questione, si rimanda.

Il citato contratto decentrato del 2013 ha ottenuto in data 9 luglio 2014 parere positivo di compatibilità dal Collegio dei Revisori di Conti della Regione Piemonte.

Viene inoltre previsto il rientro nella piena disponibilità del fondo posizione e risultato per l'anno 2014 delle risorse destinate all'attivazione dei contratti di vice direttore e non utilizzate, pari ad € 128.997,13, che torneranno ad essere disponibili nell'anno 2015;

Il quadro di sintesi è dato dalla tabella allegata che individua le risorse da destinarsi alla retribuzione di risultato per l'anno 2014.

A tale fine, al fondo complessivo posizione-risultato, come determinato ex L.R. 25/2010, si opera la riduzione di cui all'art. 9, c. 2 bis, del D.L. 78/2010 secondo le modalità di calcolo contenute nel paragrafo 3) della circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 12/2011, ovvero sulla base del confronto tra il valore medio del personale in servizio nel 2014 rispetto al valore medio relativo all'anno 2010 (valore medio = semisomma dei presenti al 1° gennaio ed al 31 dicembre) e variazione operata sulla base della differenza percentuale tra le due consistenze medie di personale.

Anche alla luce delle sopra citate modifiche normative, l'ipotesi di contratto prevede l'avvio degli incontri per la definizione dei criteri di costituzione del fondo posizione-risultato per l'anno 2015 entro il prossimo mese di settembre.

Il contratto non dispone o determina effetti abrogativi impliciti.

Va infine precisato che le risorse da destinarsi alla retribuzione di risultato del personale dirigente sono soggette a quantificazione contestualmente all'erogazione al personale avente

titolo, preso atto delle valutazioni espresse nei confronti del proprio personale dirigenziale dalle competenti strutture della Giunta e del Consiglio Regionale, visto il sistema di valutazione delle prestazioni del personale dirigente approvato con D.G.R. n. 20-3451 del 21 febbraio 2012 ed adottato anche dal Consiglio Regionale.

L'art. 29 del CCNL 1998-2001 per l'area della dirigenza dispone del resto che gli enti nella definizione dei criteri per la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato preveda che la stessa venga erogata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione vigenti.

L'attività di misurazione e valutazione delle performance e delle prestazioni del personale si è collocata al centro della riforma del lavoro pubblico e la Regione Piemonte si è pertanto dotata di un sistema di valutazione delle prestazioni del personale in grado di promuovere la corretta attribuzione ed assunzione delle responsabilità, la chiara definizione di obiettivi misurabili mediante un sistema di indicatori quantificati, la corretta gestione delle risorse umane e finanziarie assegnate, nonché di esplicitare meccanismi trasparenti di incentivazione per i risultati raggiunti in un'ottica di direzione per obiettivi.

La valutazione delle prestazioni individuali si basa su tre elementi fondamentali:

- a) il grado di raggiungimento di specifici obiettivi collettivi o trasversali predeterminati per la struttura di appartenenza.
- b) il grado di raggiungimento di specifici obiettivi individuali predeterminati.
- c) l'adeguatezza delle competenze e dei comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati nell'espletamento delle attività e/o compiti assegnati, in relazione all'incarico ricoperto.

I risultati attesi dall'applicazione del contratto decentrato di cui trattasi si possono identificare, in sintesi, nel giungere alla fase conclusiva di un processo dai cui esiti si può evidenziare e premiare il contributo individuale dei dirigenti regionali rispetto al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione e della struttura organizzativa di appartenenza, nonché in quello di contribuire a creare e mantenere nell'ente un clima organizzativo favorevole e di promuovere una corretta ed equa gestione delle risorse umane.

Il Direttore Regionale
Direzione Risorse Finanziarie e Patrimonio
Dott. Giovanni LEPRI

Il Direttore ad interim della
Direzione Amministrazione, Personale, Servizi Informativi del
Consiglio Regionale;
Dott.ssa Silvia BERTINI

FM / MP / CM
FM MP CM