

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO 2016 PER LA DIRIGENZA

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione: 19 maggio 2017

Periodo temporale di vigenza: anno 2016

Composizione della delegazione trattante di parte pubblica:

- Dott. Michele PETRELLI – Direttore della Direzione Segretariato Generale - Giunta Regionale;
- Dott. Fulvio MANNINO – Responsabile del Settore Trattamento economico, pensionistico, previdenziale ed assicurativo del personale - Giunta Regionale;
- Dott.ssa Francesca RICCIARELLI – Responsabile del Settore Stato Giuridico, ordinamento e formazione del personale - Giunta Regionale;
- Dott. Michele PANTE' – Direttore della Direzione Amministrazione, Personale, Servizi informativi - Consiglio Regionale;
- Dott.ssa Carla MELIS – Responsabile del Settore Trattamento economico consiglieri, personale e organizzazione - Consiglio Regionale;

OO.SS. ammesse alla trattativa:

CGIL – CISL – UIL – CSA – DIRER

OO.SS. firmatarie dell'accordo:

CGIL – CISL – UIL – CSA - DIRER

Materia trattata dal contratto integrativo

Definizione dei criteri per l'erogazione al personale dirigente della retribuzione di risultato di cui all'art. 28 del CCNL del 23.12.1999 spettante per l'anno 2016 e per l'impiego delle risorse di cui al fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 26 del contratto medesimo.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione

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. Solo successivamente all'espressione del parere di tale Organo potrà essere specificato l'esito del controllo stesso.

La certificazione dell'Organo di controllo interno provvederà anche ad attestare la corretta applicazione delle procedure di decurtazione permanente del fondo operata ai sensi dell'art. 1, c. 456, della L. 147/2013 secondo le modalità di calcolo contenute nel paragrafo 3) della circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 12/2011.

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. n. 111 del 1.8.2013.

Il sistema di valutazione delle prestazioni del personale dirigente è stato approvato con D.G.R. n. 20-3451 del 21 febbraio 2012 e modificato con D.G.R. n. 30-4176 del 28 novembre 2016, nonché approvato dal Consiglio Regionale con D.U.P. n. 46 del 10 aprile 2012.

Sia la Giunta che il Consiglio regionale sono dotati del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione:

- per la Giunta Regionale PTPC 2015-2017 approvato con D.G.R. n. 1-1518 del 4.6.2015;
- per il Consiglio Regionale PTPC 2016-2018 approvato con D.U.P. n. 16/2016.

Ogni Piano contiene al suo interno il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, che ne è parte integrante ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 97/2016.

I Piani in questione sono costantemente aggiornati da parte delle rispettive Amministrazioni.

Premessa alla ill'ustrazione dell'articolo del contratto

Al fine di fornire un quadro esaustivo del contesto in cui è maturata l'ipotesi di contratto decentrato di cui trattasi occorre innanzitutto specificare che:

- il contratto interessa l'utilizzo delle risorse del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 area dirigenza;

- il finanziamento della retribuzione di risultato per il personale dirigente trova fondamento nell'art. 28 del contratto medesimo, il quale prevede che una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive di cui al citato fondo posizione-risultato sia destinata allo scopo di sviluppare all'interno degli enti l'orientamento ai risultati da parte del personale dirigente;

- 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; conseguentemente vengono gestiti in modo unitario gli aspetti concernenti la gestione della componente retributiva di risultato;

- con D.G.R. n. 24-4232 del 21 novembre 2016 e D.U.P. n. 152 del 22 novembre 2016 la Giunta e il Consiglio Regionale hanno provveduto alla quantificazione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato al personale dirigente per l'anno 2016, decurtando permanentemente il fondo stesso in proporzione alla diminuzione del personale in servizio, secondo quanto previsto dal comma 2-bis dell'art. 9 del d.l. 78/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456 della legge n. 147/2013, utilizzando le modalità di calcolo contenute nel paragrafo 3) della circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 12/2011;

- la costituzione del fondo posizione-risultato è compito dell'Amministrazione, che vi provvede in ottemperanza alla normativa vigente in materia, e non è oggetto di contrattazione integrativa, ma di mera informativa alla parte sindacale; la definizione delle regole per l'impiego delle risorse del fondo è invece oggetto di negoziazione tra Amministrazione e OO.SS.; con gli stessi provvedimenti di cui sopra l'Amministrazione regionale ha pertanto contestualmente fornito alla delegazione trattante di parte pubblica gli indirizzi a cui attenersi per la definizione della trattativa.

Illustrazione dei contenuti del contratto

Con l'ipotesi di contratto decentrato sottoscritta in data 19 maggio 2017 le parti, concordano che:

1) al fine della determinazione dei criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2016 si fa riferimento alle disposizioni relative alla retribuzione di risultato per l'anno 2015, di cui al contratto decentrato sottoscritto in data 26 ottobre 2016, che ha ottenuto il parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti della Regione Piemonte in data 14 ottobre 2016.

Ne discende la conferma della quantificazione della retribuzione di posizione attribuita alle strutture regionali, della scala parametrica utilizzata per l'assegnazione della retribuzione di risultato e della destinazione alla retribuzione stessa nell'anno 2016 di un importo non superiore a quello erogato nel 2010.

In tale ambito si inserisce il punto n. 3 dell'ipotesi di accordo, dove si definisce il parametro di risultato da attribuirsi al responsabile della struttura temporanea Valorizzazione del Patrimonio Forestale Regionale, costituita nell'agosto 2015 ed a regime nel 2016 per quanto riguarda l'attribuzione del risultato.

2) Il contratto conferma inoltre quanto stabilito con l'accordo decentrato del 2 dicembre 2014, relativo alla risoluzione consensuale dirigenti del 2013, ovvero che l'eccedenza delle risorse per la retribuzione di risultato 2016, rispetto a quelle assegnate a tale componente per il 2010, è impiegata per la definitiva copertura economica della risoluzione stessa nel 2016, nonché la destinazione ad economia delle risorse ancora eventualmente eccedenti.

Le parti danno infine atto che al termine del processo di costituzione in atto confluiranno nel fondo posizione-risultato della dirigenza gli specifici fondi di cui all'art. 96, lett. a) della legge n. 56/2014, destinati al trattamento accessorio del personale dirigente trasferito dalle province, mantenendone la loro specificità e che nelle more della definizione contrattuale prevista per legge, a seguito del conferimento di incarichi di responsabilità di struttura a dirigenti provenienti dai ruoli provinciali, il trattamento economico accessorio, posizione e risultato, trova prioritaria collocazione nel fondo corrispondente a quello dell'ente di provenienza. Nel fondo regionale della dirigenza trova collocazione l'eventuale parte eccedente la retribuzione accessoria già in godimento al momento del trasferimento, derivante dalla collocazione di tali dirigenti nella struttura organizzativa regionale.

Per il 2016 la clausola in questione si applica a n. 1 dirigente proviente dagli enti provinciali, a cui è stato affidato l'incarico di responsabile di settore a partire dal 19 aprile dello stesso anno.

Il quadro di sintesi delle risorse del fondo di risultato 2016 e della loro destinazione è dato dalla tabella allegata.

Il contratto non dispone o determina effetti abrogativi impliciti.

Le risorse da destinarsi alla retribuzione di risultato del personale dirigente sono erogate 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 e modificato con D.G.R. n. 30-4176 del 28 novembre 2016, 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 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 della Direzione
Amministrazione, Personale, Servizi informativi
del Consiglio Regionale
Dott. Michele PANTE'

Il Direttore della Direzione
Segretariato Generale
della Giunta Regionale
Dott. Michele PETRELLI

Fulvio Mannino

Francesca Ricciarelli

Carla Melis

Maurizio Pighi