

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
ALLE IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO 2017 PER LA DIRIGENZA
contratto decentrato dirigenza ruolo ordinario
contratto decentrato dirigenza ruolo separato**

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

Date di sottoscrizione:

18 maggio 2018 - ipotesi contratto dirigenza ruolo ordinario
10 aprile 2018 – ipotesi contratto dirigenza ruolo separato

Periodo temporale di vigenza: anno 2017

Composizione della delegazione trattante di parte pubblica:

- Dott. Michele PETRELLI – Direttore della Direzione Segretariato Generale - Giunta Regionale;
- Dott.ssa Laura BENENTE – Responsabile del Settore Trattamento economico, pensionistico, previdenziale ed assicurativo del personale - Giunta Regionale;
- Dott. Andrea DE LEO – Responsabile del Settore Organizzazione e Pianificazione delle risorse umane - Giunta Regionale;
- Dott. Ezio ELIA Responsabile Struttura Temporanea Semplicificazione e completamento del percorso di attuazione della l.r. 23/2015;
- 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 2017 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.

Per l'anno 2017, come già per l'anno 2016, si è reso necessario procedere a due diversi ma coordinati contratti decentrati in ossequio al disposto dell'art. 1, comma 96 lett. a) della L. 56/2014 che prevede una gestione separata del trattamento accessorio relativamente al personale trasferito in Regione in applicazione della riforma Delrio. Tale personale è stato inquadrato nel ruolo separato di durata temporanea di cui alla LR 23/2015 art. 12 c. 3 come richiamato ed applicato al personale dirigente trasferito ai sensi dell'art. 12 della L.R. 23/2015 ed il relativo salario accessorio viene disciplinato, per le medesime finalità del ruolo ordinario, con una contrattazione separata di cui all'ipotesi sottoscritta il 10/4/2018.

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 del fondo operata ai sensi del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 ed in particolare l'art. 23 - comma 2, il quale ha disposto, tra l'altro, che "... a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.";

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 Piano della performance 2018/2020 è stato adottato con DGR 29/6/2018 n. 26-7133 e con D.U.P. n. 90/2018.

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. 30-4276 del 28 novembre 2016, nonché approvato dal Consiglio Regionale con D.U.P. n. 46 del 10 aprile 2012 e con D.U.P. n. 160 del 24 novembre 2016.

La Regione Piemonte, a seguito dell'emanazione del D.Lgs. 150/2009, ha modificato il proprio ordinamento in materia di valutazione del personale.

Nel quadro delle nuove regole:

1) con D.G.R. n. 30-4276 del 28.11.2016 è stato approvato il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni del personale dirigente della Regione Piemonte;

2) con D.G.R. n. 24 - 5937 del 10.6.2013 e con D.U.P. 71 - 2013 del 22.05.2013 è stato approvato il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni del personale di categoria della Regione Piemonte;

3) è costituito l'OIV.

E' stato adottato il piano triennale di prevenzione della corruzione che comprende il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto ai sensi della L.190/2012 e del d.lgs 33/2013. Aggiornamento del Programma adottato con D.G.R. n. 1-6311 del 28.12.2017 e con D.U.P. n. 38 del 1.3.2018 per il triennio 2018-2020.

Premessa alla illustrazione dell'articolato dei contratti

Al fine di fornire un quadro esaustivo del contesto in cui è maturata l'ipotesi di contratto decentrato per il ruolo ordinario 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. 53-6245 del 22 dicembre 2017 e D.U.P. n. 256 del 21 dicembre 2017 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 2017, decurtando il fondo stesso ai sensi dell'art. 23 - comma 2 del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75;

- 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 dei contratti

Con l'ipotesi di contratto decentrato sottoscritta in data 18 maggio 2018 per il ruolo ordinario le parti, concordano che:

- 1) al fine della determinazione dei criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2017, fermo restando l'importo massimo teorico definito per l'anno 2016, attribuibile a ciascun dirigente sulla base degli esiti della valutazione, si applica la seguente scala parametrica:

staff iniziale - parametro 85,29

staff esperto - parametro 100

staff esperto tecnico professionale e posizioni equiparate - parametro 130

staff ad alta professionalità e staff intermedio ad esaurimento - parametro 160

responsabile struttura temporanea - parametro 215

responsabile struttura temporanea "Valorizzazione del Patrimonio Forestale Regionale" - parametro 229,19

responsabile di settore struttura complessa e di struttura temporanea "Gestione progetto ZUT" - parametro 255;

- 2) per gli incarichi di vice direttore sono confermati gli importi e i criteri di attribuzione previsti per la retribuzione di risultato per gli anni precedenti;
- 3) l'utilizzo dei resti risultanti dall'applicazione del sistema di valutazione è disciplinato dalle disposizioni di cui al paragrafo 13 della D.G.R. n. 30-4276 del 28 novembre 2016 citata in premessa;
- 4) l'eccedenza delle risorse stabili per la retribuzione di risultato 2017, fatto salvo quanto previsto dal precedente punto 3), è riportata alla parte variabile del fondo per l'anno 2018.

Le parti danno 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.

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. La copertura economica della spesa è ugualmente attribuita ai rispettivi capitoli di riferimento.

Con l'ipotesi di contratto decentrato sottoscritta in data 10 aprile 2018 le parti concordano su quanto segue:

1. per l'anno 2017 il trattamento accessorio attribuito al personale dirigente trasferito nel ruolo regionale separato di durata transitoria è finanziato con le risorse individuate nel prospetto allegato al presente contratto, come desunto dalle più recenti quantificazioni fornite allo stato attuale dagli enti. Sono fatte salve eventuali integrazioni di risorse comunicate successivamente da parte degli enti stessi, nonché i possibili effetti di interventi normativi o contrattuali nazionali sulle modalità applicative di cui all'art.1, comma 96 lett. a) della l.56/2014;
2. al personale dirigente sono riconosciuti per l'anno 2017 e fino alla sottoscrizione del contratto integrativo successivo al prossimo contratto nazionale, i compensi degli istituti accessori in godimento alla data di trasferimento, salvo gli eventuali casi di novazione contrattuale individuale;
3. il compenso relativo agli istituti del trattamento accessorio di risultato è erogato negli importi in godimento individuati in base alle clausole e alle risorse dei più recenti contratti decentrati degli enti di provenienza come trasmessi dagli stessi;
4. Il personale riallocato nelle strutture regionali viene valutato con la metodologia applicata ai dirigenti del ruolo ordinario, mentre la valutazione del personale in posizione di distacco ai sensi dell'art.12 della l.r. 23/2015 e la relativa quantificazione degli importi sono di competenze dei rispettivi enti di assegnazione, secondo le relative metodologie.

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. 30-4276 del 28 novembre 2016, ed adottato anche dal Consiglio Regionale con D.U.P. n. 46 del 10 aprile 2012 e con D.U.P. 160 del 24 novembre 2016.

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.

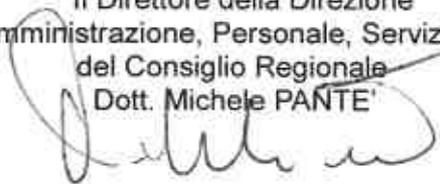
L'attività di misurazione e valutazione delle performance e delle prestazioni del personale è collocata al centro della riforma del lavoro pubblico e la Regione Piemonte si è pertanto dotata di un sistema di valutazione delle prestazioni del personale in grado di promuovere la corretta attribuzione ed 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:

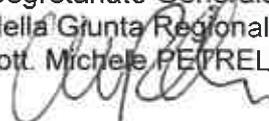
- a) il grado di raggiungimento di specifici obiettivi collettivi o trasversali predeterminati per la struttura di appartenenza.
- b) il grado di raggiungimento di specifici obiettivi individuali predeterminati.
- c) l'adeguatezza delle competenze e dei comportamenti professionali ed organizzativi dimostrati 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



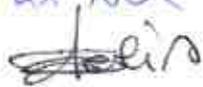
Laura Benente



Ezio Elia



Carla Melis



Maurizio Pighi



