

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO
2023 PER IL PERSONALE DEL COMPARTO**

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi contratto

Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Torino, 6 dicembre 2023
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica:</p> <p>Dott. Paolo FRASCISCO, Direttore della Direzione della Giunta regionale; Dott. Michele PANTE', Direttore della Direzione Amministrazione, Personale, Sistemi informativi e Organismi di garanzia; D.ssa Francesca RICCIARELLI, Responsabile del Settore Gestione giuridica ed economica del personale; Dott. Andrea DE LEO, Responsabile del Settore Organizzazione; Dott. Marco BRANDOLINI, Responsabile del Settore Sviluppo e capitale umano D.ssa Carla MELIS, Responsabile del Settore Trattamento economico consiglieri, personale e organizzazione.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie: R.S.U. categorie, C.G.I.L., C.I.S.L., U.I.L., C.S.A.</p>
Soggetti destinatari	Personale del comparto dei ruoli della Giunta regionale e del Consiglio regionale
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Sono oggetto del presente contratto integrativo in particolare</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree di cui al CCNL 16.11.2022 sulla base di criteri di professionalità, selettività e merito; 2) integrazione della disciplina delle "Indennità condizioni di lavoro" e delle "Indennità per specifiche responsabilità" di cui ai rispettivi artt. 70 bis e 70-quinquies del CCNL del 21.5.2018 e artt. 84 e 84 bis del CCNL del 16.11.2022, rivedendo tipologia e quantificazione delle stesse, nel rispetto

		dei limiti di cui al vigente contratto; 3) applicazione della differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL del 16.11.2022 al 15% del personale non titolare di posizione organizzativa
Rispetto dell'iter - adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	In data è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (questa parte verrà completata successivamente alla certificazione del Collegio dei Revisori)
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli (questa parte verrà eventualmente compilata in caso di rilievi)
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	La Giunta Regionale ed il Consiglio Regionale, rispettivamente con D.G.R. n. 3-6447 del 30.1.2023 e con D.U.P. n. 71 del 22.3.2023 (modificata con D.U.P. 160/2023 e 182/2023), hanno adottato il provvedimento organizzativo relativo al Piano integrato di attività e organizzazione, la cui sottosezione 2.2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione consta di una sottosezione dedicata alla <i>performance</i> strutturata in adesione a quanto previsto dal d.lgs. 150/2009 e di un'altra sottosezione 2.3 relativa ai rischi corruttivi e trasparenza predisposta ai sensi della L. 190/2012 e del d.lgs. 33/2013, che integra il Piano triennale di prevenzione della corruzione.
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.
La relazione sulla <i>performance</i> 2022 della Giunta e del Consiglio regionale della Regione Piemonte è stata validata dal Nucleo di Valutazione il 27 giugno 2023.		
Eventuali osservazioni		

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 contratto integrativo,

Il fondo del salario accessorio è costituito, secondo le disposizioni dell'art. 79 del CCNL 2019-2021 del 16.11.2022, da risorse di natura stabile e risorse di natura variabile, come dettagliato nell'allegato 1) all'ipotesi di contratto sottoscritta il 6.12.2023.

Le risorse destinabili per il 2023 sono state determinate tenendo conto del divieto di superamento del tetto, ai sensi dell'art. 23, comma 2 del d.lgs. 75/2017, e del trattamento accessorio per l'anno

2023, comprensivo delle risorse destinate al finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato degli incarichi di elevata qualificazione, è fissato in € 48.775.743,00.

Le risorse decentrate 2023 sono state quantificate con D.G.R. n. 4-7249 del 17 luglio 2023 e con D.U.P. n. 236 del 19 luglio 2023 e rideterminate con D.G.R. n. 12-7830 del 4 dicembre 2023 e con D.U.P. n. 403 del 6 dicembre 2023.

La costituzione delle risorse decentrate è descritta, più dettagliatamente, nella relazione tecnico-finanziaria all'ipotesi di contratto.

In applicazione dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, le risorse, come sopra individuate, sono destinate a remunerare istituti di carattere stabile e di carattere variabile, così come dettagliato nell'allegato 2) all'ipotesi di contratto sottoscritta il 6.12.2023.

Le risorse variabili sono finalizzate prioritariamente all'incentivazione della qualità, della produttività e della capacità innovativa della prestazione lavorativa ed alla erogazione di compensi strettamente collegati all'effettivo miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi, nonché al riconoscimento e valorizzazione della professionalità e del merito, in coerenza con quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL vigente.

L'ipotesi di contratto integrativo sottoscritta il 6.12.2023 prevede quanto segue:

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

In applicazione del comma 2 dell'art. 14 del CCNL 2019-2021 e in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate, si dà avvio alla procedura selettiva di area per l'attribuzione, con decorrenza dall'1.1.2023, dei "differenziali stipendiali" attribuibili ad una percentuale massima del 50% degli aventi diritto. Possono partecipare alla procedura i dipendenti in servizio alla data dell'1.1.2023, che abbiano maturato 2 anni nell'area/categoria, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto funzioni locali, nonché nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi.

La predisposizione delle graduatorie uniche, per ciascuna area di inquadramento, per il personale dei ruoli della Giunta regionale e del Consiglio regionale è demandata ad apposite commissioni e avviene solo dopo la sottoscrizione definitiva del contratto integrativo, sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato sulla Intranet della Giunta e del Consiglio per almeno 15 giorni.

SISTEMA INDENNITARIO

Viene integrata la disciplina delle "Indennità condizioni di lavoro" e delle "Indennità per specifiche responsabilità" di cui ai rispettivi artt. 70 bis e 70-quinquies del CCNL del 21.5.2018 e artt. 84 e 84 bis del CCNL del 16.11.2022, rivedendo tipologia e quantificazione delle stesse, nel rispetto dei limiti di cui al vigente contratto:

- **Indennità per turnazione** (remunerata secondo quanto previsto dall'art. 30 del CCNL 2019-2021);
- **Indennità per la reperibilità** (remunerata secondo quanto previsto dall'articolo 24 del CCNL 2016-2018);
- **Indennità per condizioni di lavoro** (art. 70-bis del CCNL 2016-2018 e art. 84-bis del CCNL 2019-2021)

Viene corrisposta un'unica "Indennità per condizioni di lavoro", al fine di remunerare lo svolgimento delle attività riconducibili alle fattispecie di cui all'art. 70-bis CCNL 2016-2018 (disagiate, esposte a rischi, implicanti maneggio di valori) al personale:

- con orari di presenza fissi per esigenze di servizio (escludenti la flessibilità);
- delle segreterie di direzione con servizio anche in ore tardo pomeridiane;
- che svolge attività di sportello;
- addetto al centralino;
- che è esposto al rischio per movimentazione carichi o esposizione a microclima sfavorevole (magazzini, archivi cartacei, centro stampa, ufficio posta);
- addetto alla sorveglianza e/o alla prima accoglienza, alla guida di automezzi, appartenente al servizio di pronta reperibilità della Protezione civile (da corrispondere in alternativa alla reperibilità);
- che svolge l'attività presso l'Ufficio Master RAP e presso gli uffici stipendi ed è coinvolto nel rispetto di scadenze mensili secondo apposito calendario;
- che maneggia valori bollati e simili.

Il contratto riconosce per ciascun giorno di effettivo svolgimento del servizio una cifra indennitaria da corrispondere fino ad un massimo di € 15,00. In ogni caso, anche in presenza di più indennità in capo ad un dipendente, l'importo non può mai superare 15 € al giorno. L'indennità è riconosciuta se svolta per almeno 10 giorni nell'anno.

- Compensi per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 2019-2021)

1. Ai fini dell'individuazione e dell'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità si individuano i criteri da seguire, facendo riferimento:

- all'autonomia (o al grado di autonomia) nello svolgimento dell'incarico;
- alla responsabilità in relazione agli obiettivi da perseguire e agli impegni richiesti dall'incarico;
- alla responsabilità derivante dal coordinare un gruppo di lavoro;
- alla responsabilità che implica la partecipazione a un gruppo qualificato chiamato a compiti specifici che non possono essere svolti da altri;
- alla responsabilità derivante dalla complessità dell'incarico, dal punto di vista relazionale e di contatto con utenti interni ed esterni.

Vengono compensate le seguenti attività che comportano specifiche responsabilità:

- attività in materia di sicurezza svolta ai sensi del d.lgs. 81/2008;
- attività di rapporto continuativo con l'utenza presso lo Sportello Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP);
- attività relative ai servizi di protezione civile;
- attività a supporto dell'utilizzo da parte dell'utenza della piattaforma Conciliaweb;
- attività di esposizione del Gonfalone Regionale e di assistenza durante le sedute d'Aula del Consiglio regionale;
- attività relative a funzioni ispettive e/o di vigilanza;
- attività svolta dal personale impiegato a supporto dell'attività defensionale svolta dagli avvocati del settore "Avvocatura";
- attività svolta dai referenti in materia di privacy, SIREICT e SIREAsset di Direzione e di Assessorato;
- attività che richiedono costante monitoraggio e controllo per la conduzione e la gestione del Palazzo unico regionale.

- Personale addetto alla guida degli automezzi

Al personale addetto alla guida degli automezzi in dotazione ai componenti della Giunta regionale e dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale si applica per l'anno in corso quanto previsto dall'Allegato 4) del contratto integrativo del 21.12.2022.

L'ipotesi di contratto integrativo stabilisce che nell'anno 2024 sarà rivista la disciplina di cui all'Allegato 4) sopracitato, rimodulando gli istituti contrattuali e le loro modalità di erogazione e prevedendo un progetto specifico di *performance* relativo alla qualità del servizio reso.

PRODUTTIVITA'

- Differenziazione del premio individuale

Si conferma l'applicazione dell'istituto di differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 2019-2021 con i medesimi importi teorici individuali, attribuendolo al 15% del personale non titolare di posizione organizzativa, che abbia conseguito le valutazioni più elevate.

ALTRI COMPENSI E INCENTIVI

- Correlazione tra compensi professionali degli avvocati e retribuzione di risultato

Ferma restando l'attribuzione dei compensi professionali agli avvocati del settore "Avvocatura", la retribuzione di risultato spettante è attribuita, ai sensi dell'art. 20, comma 1, lett. h) CCNL 2019-2021, nella misura massima del 20% della quota teorica.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo unico di amministrazione

In applicazione delle clausole contrattuali sopra descritte, le risorse decentrate dell'anno 2023 sono destinate come risulta dalla tabella - allegato 2) all'ipotesi di contratto.

C) effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

Le disposizioni relative agli istituti disciplinati nell'ipotesi di contratto integrativo, in applicazione degli artt. 24, 70-bis del CCNL 2016-2018 e degli artt. 30, 84 e 84-bis del CCNL 2019-2021, sostituiscono integralmente tutte quelle previste dai precedenti contratti collettivi integrativi regionali per il personale delle aree.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il titolo III del d.lgs. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la *performance* individuale e organizzativa

La Regione Piemonte, a seguito dell'emanazione del d.lgs. 150/2009, con D.G.R. 24 - 5937 del 10.6.2013 e con D.U.P. 71 del 22.05.2013, ha modificato la propria disciplina in materia di valutazione del personale.

In particolare, il sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti si pone quale obiettivo primario quello di orientare la prestazione individuale verso il raggiungimento degli obiettivi

dell'Ente, attraverso la misurazione del contributo dei singoli articolato su tre fattori di valutazione, con peso differente a seconda delle categorie di appartenenza:

1. contributo al raggiungimento degli obiettivi collettivi nella misura del 45% per le categorie D e del 50% per le categorie B) e C);
2. raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati nella misura del 25% per le categorie D) e del 20% per le categorie B) e C);
3. competenze e comportamenti professionali e organizzativi nella misura del 30% per tutte le categorie.

Nello specifico: il grado di raggiungimento degli obiettivi collettivi, o *performance* organizzativa, prevede una scala con 5 livelli di giudizio da “non adeguato a ottimo”, cui corrispondono punteggi da 0 a 4; quello degli obiettivi individuali, o *performance* individuale, 8 scaglioni da 0 a 100%; quello delle competenze e comportamenti, o qualità della *performance*, analizza 12 fattori con 7 gradi di valutazione da 0 a 48.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche orizzontali finanziate con il fondo per la contrattazione ai sensi del d.lgs. 150/2009

In coerenza con l'art. 23 del D.lgs 150/2009, come si evince dalla tabella – allegato 3) all'ipotesi di contratto integrativo, i criteri dei differenziali economici all'interno delle aree sono individuati nel rispetto del principio della selettività; nella ponderazione dei criteri viene attribuito un peso del 60% ai punteggi relativi ai fattori di impegno e qualità della prestazione individuale (con riferimento alle valutazioni del triennio precedente la selezione) e per il restante 40% si tiene conto dell'esperienza professionale maturata nell'area o categoria di riferimento.

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 d.lgs. 150/2009

L'ipotesi di contratto integrativo consente la corresponsione, oltre alle indennità previste per gli istituti contrattuali legati alle condizioni di lavoro e alle specifiche responsabilità, delle premialità correlate al raggiungimento degli obiettivi anche di mantenimento attribuiti ai dipendenti tramite la procedura piani di lavoro e derivanti da obiettivi strategici e prioritari per l'Amministrazione definiti dal Piano integrato di attività ed organizzazione di Giunta e Consiglio regionale, rispettivamente adottati con D.G.R. n. 3-6447 del 30.1.2023 e con D.U.P. n. 71 del 22.3.2023 (modificata con D.U.P. 160/2023 e 182/2023).

IL DIRETTORE DELLA DIREZIONE
AMMINISTRAZIONE PERSONALE
SISTEMI INFORMATIVI E ORGANISMI
DI GARANZIA

Dott. Michele PANTE'

IL DIRETTORE
DELLA DIREZIONE DELLA
GIUNTA REGIONALE

Dott. Paolo FRASCISCO

Referenti

Francesca RICCIARELLI/Andrea DE LEO/Marco BRANDOLINI/Carla MELIS