

CONTRATTO INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA DELLA REGIONE PIEMONTE ANNO 2024

In data 20.12.2024 si sono riunite la delegazione trattante di parte datoriale costituita con D.G.R. 28-99 del 2 agosto 2024 e con D.U.P. n. 170 dell'11 settembre 2024 e quella di parte sindacale, area dirigenziale, ed hanno sottoscritto il presente contratto integrativo relativo al personale di area dirigenziale della Giunta e del Consiglio della Regione Piemonte, per l'anno 2024, secondo quanto previsto dall'art. 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Funzioni locali, sottoscritto il 16 luglio 2024 (di seguito indicato come CCNL).

Vista la Legge regionale di assestamento 17 dicembre 2018 n. 20, che, all'art. 9 "Disposizioni finanziarie in materia di personale regionale" ridefinisce in euro 11.780.000 l'ammontare delle risorse da destinare alla retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti della Regione Piemonte – Consiglio e Giunta;

Viste le D.G.R. n. 3-438 del 29 ottobre 2019 e n. n. 6-2686 del 29 dicembre 2020, con le quali è stata parzialmente riformata la "Metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali" approvata con D.G.R. n. 28-5664 del 25 settembre 2017;

Vista la D.U.P. n. 161 del 5 novembre 2020 con la quale è stata approvata la "Metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali" del ruolo del Consiglio regionale;

Vista la D.G.R. n. 54-6346 del 22 dicembre 2022 con la quale sono state ridefinite le retribuzioni di posizione dei dirigenti responsabili delle strutture della Giunta regionale di livello direzionale;

Vista la D.G.R. n. 4-6861 del 15 maggio 2023 con la quale sono state graduate le posizioni dirigenziali delle strutture di livello direzionale Sanità e Welfare quantificandone le relative retribuzioni di posizione;

Viste la D.U.P. 49/2016 del 26 maggio 2016 e le D.G.R. n. 24-3381 del 30 maggio 2016 e n. 30-4276 del 28 novembre 2016, con le quali sono stati approvati rispettivamente il Sistema di valutazione delle prestazioni dei Direttori del ruolo del Consiglio regionale e della Giunta regionale ed il Sistema di valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti;

Viste la D.G.R. n. 24-457 del 02.12.2024 e la D.U.P. n. 238 del 04.12.2024, con le quali è stato costituito il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2024, come da tabella di cui all'allegato 1), e sono stati forniti anche gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica;

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale dell'Area Funzioni Locali triennio 2019-2021 sottoscritto il 16 luglio 2024 nonché le disposizioni dei precedenti CC.CC.NN.L. ancora vigenti;

Vista l'ipotesi di contratto integrativo per la dirigenza relativo all'anno 2024 sottoscritta in data 5.12.2024;

Vista la certificazione del Collegio dei Revisori della Regione Piemonte rilasciata in data 18.12.2024 con la quale è stata attestata la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio regionale;

Viste la D.G.R. n. 45-623 del 20.12.2024 e la D.U.P. n. 255 del 19.12.2024 con le quali il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica è stato autorizzato a sottoscrivere il contratto integrativo per la dirigenza della Regione Piemonte per l'anno 2024;

Quanto sopra premesso e considerato, le parti concordano su quanto segue:

Art. 1 - Campo di applicazione, durata e decorrenza.

1. Il presente contratto integrativo si applica per l'anno 2024 a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato della Regione Piemonte con qualifica dirigenziale.

Art. 2 - Retribuzione di posizione

1. Per i direttori regionali, i livelli economici relativi alla graduazione degli incarichi sono stabiliti con apposite deliberazioni della Giunta regionale e dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale, fermo restando che il complesso delle relative retribuzioni di posizione dei Direttori medesimi non può eccedere il 12% del Fondo.
2. I livelli economici relativi alla graduazione degli incarichi dirigenziali - le cui fasce sono determinate secondo quanto stabilito dalla tabella di cui all'art. 1 del contratto integrativo per la dirigenza anno 2020 - risultano definiti come segue, con decorrenza dal 1° gennaio 2024:

Livello economico dell'incarico	Retribuzione di posizione
A	61.780,00
B	57.018,00
C	46.040,00
Staff	26.600,00

(modificabile ai sensi del c.4)

3. La retribuzione di posizione è accresciuta di euro 10.000,00 annui lordi nel periodo di svolgimento di funzioni di vicedirettore.
4. I dirigenti neo-assunti, vincitori di concorso, sono collocati in posizione di Staff con importo di retribuzione di posizione ridotto del 50%, per un periodo massimo di 6 mesi, salvo che nelle more intervenga un diverso incarico. Tale riduzione viene meno a decorrere del settimo mese. Tali incarichi non si computano nel numero indicato nel comma 5.
5. È prevista, per un numero massimo di sei incarichi di Staff (secondo le valutazioni assunte in sede di Coordinamento dei Direttori), la possibilità, per funzioni di particolare complessità ed alta specializzazione, di elevare la retribuzione di posizione fino ad un massimo di 45.000,00 euro, previa informazione alle OO.SS. con congruo anticipo.

6. Al dirigente che abbia presentato domanda di quiescenza decorrente entro dodici mesi e nel rispetto del limite del numero di incarichi di cui al comma 5, l'importo dell'incarico di staff è ulteriormente elevabile fino al raggiungimento della propria retribuzione di posizione di responsabile di struttura. In tal caso l'incarico prevede anche una funzione di affiancamento al dirigente subentrante.
7. Rispetto ai livelli economici dalla tabella del presente articolo, è possibile prevedere per i dirigenti appartenenti alla Direzione competente in materia di Sanità una rimodulazione dei valori corrispondenti al livello economico indicato, nel limite complessivo di euro 100.000,00, previa informazione alle OO.SS. con congruo anticipo.

Art. 3 - Clausola di salvaguardia economica

1. Ai fini dell'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 31 del CCNL del 17.12.2020, che qui si richiama integralmente, il differenziale di retribuzione di posizione riconosciuto dalla disciplina medesima è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente nella percentuale pari al 100% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come stabilito dall'art. 31, comma 3, del CCNL 17.12.2020.

Art. 4 - Retribuzione di risultato

1. Al fine della determinazione delle retribuzioni teoriche di risultato dei dirigenti, alle quali applicare gli esiti dei sistemi di valutazione vigenti, si applicano, alla quota teorica individuale determinata suddividendo il fondo annuale (al netto delle somme non utilizzate negli anni precedenti, riportate nella parte variabile) per il numero dei dirigenti in dotazione organica teorica (n. 167), i seguenti parametri di graduazione economica, in base all'incarico dirigenziale ricoperto in via prevalente nell'anno:

Tipologia incarico	Percentuale di parametrizzazione
Direttore regionale	50%
Incarichi di fascia A, B (e staff di cui all'art. 2 comma 4, in quanto provenienti da tali fasce)	35%
Incarichi di fascia C (e staff di cui all'art. 2 comma 4, in quanto provenienti da tale fascia)	30%
Altri incarichi di staff	12,5% (*) - 20%

(*) applicabile ai dirigenti neo assunti da concorso

La retribuzione teorica dei direttori regionali non può essere inferiore a euro 35.000,00.

2. Per quanto riguarda gli incarichi dirigenziali di durata inferiore all'anno, ai soli fini della determinazione della eventuale quota di retribuzione di risultato spettante in relazione al periodo prestato, nelle more della rivisitazione ed armonizzazione dei sistemi di

valutazione, si rinvia alle regole del vigente sistema di valutazione dei Direttori (punto 3.3.1 della D.G.R. n. 24-3381 del 30 maggio 2016).

3. Per il 2024, al finanziamento della retribuzione di risultato è comunque destinata una quota delle risorse complessive del fondo, al netto delle somme non utilizzate per il 2023 riportate nel fondo 2024, in misura non inferiore al 23%.
4. Per l'incarico di vicario del direttore, attribuito per un periodo minimo di tre mesi ad un dirigente privo delle funzioni di vice-direttore, è prevista la maggiorazione della retribuzione di risultato per un importo pari a euro 3.000,00 annui; in ogni caso per l'esercizio delle funzioni vicarie per l'impedimento prolungato o vacanza della relativa posizione direttoriale, è prevista l'ulteriore maggiorazione della retribuzione di risultato per un importo pari a euro 1.000,00 mensili. In caso di presenza nella direzione di due vicedirettori nominati, la retribuzione di risultato per il vicario è pari a zero.
5. Per gli incarichi di vice-direttore, da contenersi nel numero di 22 per la Giunta e 4 per il Consiglio, la retribuzione di risultato è incrementata per euro 2.000,00 lordi.
6. In caso di conferimento a dirigenti di Settore di funzioni delegate dal Datore di Lavoro in materia di sicurezza sul lavoro, la retribuzione di risultato viene maggiorata dei seguenti importi:
 - per funzioni "concernenti in via generale attività di sorveglianza ed adempimenti che non richiedono particolari conoscenze tecnico-specialistiche": euro 1.000,00 annui
 - per altre funzioni specifiche delegate e per funzioni di Datore di Lavoro: euro 5.000,00 annui
7. In ogni caso, il cumulo dei fattori che compongono la retribuzione di risultato dei dirigenti con incarichi di livello economico da A a C, come definiti nei precedenti commi del presente articolo e nel successivo art. 6, non può superare il 95% della retribuzione teorica di risultato dei Direttori, come determinata ai precedenti commi 1 e 2.
8. La retribuzione teorica di risultato è finanziata con le risorse disponibili del fondo, fermo restando che ad essa è comunque destinata una quota delle risorse complessive del fondo in misura non inferiore al 15%, secondo quanto previsto dall'art. 57, comma 3, CCNL del 17.12.2020.
9. Ai dirigenti neoassunti che nell'anno di riferimento siano stati titolari di più incarichi, la retribuzione di risultato è parametrata ai mesi di incarico.

Art. 5 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della *performance* conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.
2. Nell'ambito di quanto previsto al comma 1, sono rilevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, le risultanze relative alla valutazione

individuale e alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuali e di struttura: i tre valori, moltiplicati fra loro, arrotondati al centesimo, definiscono la valutazione unitaria di sintesi (esempio: $48 \times 95\% \times 98\% = 44,69$). Sono considerati quali dirigenti con valutazioni più elevate, ai fini dell'applicazione del presente istituto, coloro che abbiano conseguito un valore risultante pari o superiore a 46.

3. Il valore medio pro-capite di cui all'art. 23 comma 2 CCNL del 16.07.2024 è dato dal valore teorico pro-capite risultante dall'applicazione della tabella di cui al precedente comma 1 articolo 4 del presente contratto, cui applicare la misura percentuale del 30% (20% laddove l'Amministrazione abbia dato attuazione alla disciplina di cui al comma 5 dell'art. 23, CCNL 16.07.2024).
4. I Comitati di Coordinamento dei Direttori della Giunta e del Consiglio regionale indicano fra i dirigenti identificati al precedente comma 2, in numero massimo complessivo pari a 3, coloro cui è attribuita la maggiorazione.
6. Dall'applicazione dell'istituto sono esclusi i dirigenti con incarico di Direttore e Vicedirettore.

Art. 6 – Incarichi *ad interim*

1. In caso di affidamento di incarico dirigenziale *ad interim*, è erogato un importo, da calcolarsi, nell'ambito della retribuzione di risultato, per un solo incarico, nella misura del 15% della posizione del dirigente sostituito appartenente alla medesima Direzione regionale e del 20% della posizione del dirigente sostituito in altra Direzione. Gli importi sono calcolati su base mensile, con arrotondamento al mese per le frazioni superiori ai 15 giorni.

Art. 7 – Welfare integrativo

1. Le parti concordano di destinare agli istituti di welfare integrativo risorse del Fondo, annualmente costituito per la retribuzione di posizione e di risultato, per complessivi 290.000 euro annui lordi, da utilizzare per la stipula di una polizza assicurativa a favore dei dirigenti regionali in servizio.

Art. 8 – Criteri di pesatura degli incarichi

1. Le parti concordano di costituire un apposito tavolo di confronto in merito ai criteri applicati per la pesatura delle posizioni anche al fine del concreto apprezzamento dei ruoli svolti dalla dirigenza.

Art. 9 - Correlazione tra compensi professionali degli avvocati e retribuzione di risultato

1. Ferma restante l'attribuzione dei compensi professionali, per l'anno 2024 al responsabile del Settore Avvocatura la retribuzione di risultato è attribuita nella misura dell'80% tenuto conto delle caratteristiche dell'attività di gestione e coordinamento proprie del settore.

L'eccedenza delle risorse stabili e variabili del fondo 2024, fatto salvo quanto previsto dai precedenti punti, è riportata al fondo per l'anno 2025, secondo quanto previsto dal CCNL.

Letto, confermato e sottoscritto

Torino 20.12.2024

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il Direttore della Direzione della Giunta regionale (Presidente della delegazione)

Paolo FRASCISCO Firmato

La Dirigente del Settore Gestione giuridica ed economica del personale

Francesca RICCIARELLI Firmato

Il Dirigente del Settore Organizzazione

Andrea DE LEO Firmato

Il Dirigente del Settore Sviluppo e Capitale umano

Marco BRANDOLINI Firmato

DELEGAZIONE SINDACALE

CGIL Firmato

CISL Firmato

UIL Firmato

DIREL Firmato

Costituzione fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2024 personale dirigente		
DESCRIZIONE	CODICE	IMPORTI
Risorse per la retribuzione di posizione e di risultato Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
Art. 57 c. 2 lett. a) Ccnl 16-18 – Unico importo 2020	F18K	14.058.868
Retribuzioni individuali di anzianità personale cessato anni 2021 – 2022 - 2023 art. 57 c. 2 lett c)	F20N	5.552
Art. 39 c.1 CCNL 2019-2021 - 2,01% monte salari 2018 – ANNO 2024		282.667
Art. 39 c.1 CCNL 2019-2021 - 2,01% monte salari 2018 – ANNO 2023*		282.667
Art. 39 c.1 CCNL 2019-2021 - 2,01% monte salari 2018 – ANNO 2022*		282.667
Art. 39 c.1 CCNL 2019-2021 - 2,01% monte salari 2018 – ANNO 2021*		282.667
Art. 39 c.1 CCNL 2019-2021 – 0,46% monte salari 2018 – ANNO 2020*		64.690
Totale Risorse fisse		15.259.778
Risorse variabili		
ART. 9 c 3 DL 90/2014 – Comp. Avvocati carico controparti	F10M	20.000
ART. 9 c 6 DL 90/2014 – Comp Avvocati spese compensate	F10N	40.000
Art. 39 c.3 CCNL 2019-2021 - 0,22% monte salari 2018 – ANNO 2024		30.939
Art. 39 c.3 CCNL 2019-2021 - 0,22% monte salari 2018 – ANNI 2022-2023		61.878
Somme non utilizzate anno precedente	F999	1.205.245
Totale Risorse variabili		1.358.062
Decurtazioni		
ART. 1 c 456 L. 147/2013 – Decurtazione permanente	F27I	-1.524.268
ART. 23 c 2 DLGS 75/2017 – Decurtazione fondo rispetto limite 2016	F00P	-89.042
Altre decurtazioni non comprese fra le precedenti	F01P	-671.110
Totale Decurtazioni		-2.284.420
TOTALE FONDO POSIZIONE E RISULTATO ANNO 2024		14.333.420

*ART.39 CCNL 2019-2021 c.2 – le risorse di cui al comma 1, concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'art. 37, commi 4 e 5 e per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato.