

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA ANNO 2022**

In data 4 novembre 2022 è stata stipulata con le organizzazioni sindacali legittimate l'ipotesi di contratto integrativo per il riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale dirigente della Regione Piemonte.

La presente relazione illustrativa è finalizzata all'analisi dei contenuti dell'ipotesi di accordo ai sensi della Circolare n. 25 del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 19 luglio 2012.

**Modulo 1 - Scheda 1.1
Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed
autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione	4 novembre 2022
Periodo temporale di vigenza	1-1-2022 / 31-12-2022
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott. Paolo FRASCISCO – Direttore della Direzione della Giunta Regionale – Presidente; Dott. Michele PANTE' – Direttore della Direzione Amministrazione, Personale, Sistemi informativi e Organismi di garanzia - Consiglio Regionale - Componente; Dott.ssa Francesca RICCIARELLI – Responsabile del Settore Gestione giuridica ed economica del personale - Giunta Regionale- Componente; Dott. Andrea DE LEO – Responsabile del Settore Organizzazione - Giunta Regionale- Componente; Dott. Marco BRANDOLINI, Responsabile del Settore Sviluppo e capitale umano; Dott.ssa Carla MELIS – Responsabile del Settore Trattamento economico consiglieri, personale e organizzazione - Consiglio Regionale- Componente;</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL – CISL – UIL – CSA – DIRER</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL – CISL – UIL – CSA – DIRER</p>
Soggetti destinatari	Personale dirigente con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del ruolo della Giunta e del Consiglio della Regione Piemonte
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Definizione dei criteri per l'erogazione al personale dirigente della Giunta e del Consiglio, compresi i direttori e i dirigenti a tempo determinato, della retribuzione di posizione e di risultato spettante per l'anno 2022, e per l'impiego delle

		<p>risorse di cui al fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato di cui all'articolo 57 CCNL Area Funzioni Locali del 17.12.2020.</p> <p>Definizione dei criteri per la determinazione della retribuzione di posizione e di risultato, tenendo conto di quanto previsto dagli articoli 30 e 31 del CCNL.</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>E' stata richiesta certificazione all'organo di controllo interno in data 2022 (questa parte verrà completata successivamente alla certificazione del Collegio dei Revisori)</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>La Giunta Regionale ed il Consiglio Regionale, rispettivamente con D.G.R. n. 3-5226 del 21.6.2022 e con D.U.P. n. 118 del 7.7.2022, hanno adottato il provvedimento organizzativo relativo al Piano integrato di attività e organizzazione, la cui sezione 2 Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione consta di una sottosezione dedicata alla performance strutturata in adesione a quanto previsto dal d.lgs. 150/2009.</p>
		<p>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 piano adottato con D.G.R. n. 1-4936 del 29.4.2022 e con D.U.P. n. 107 del 22.6.2022.</p>
		<p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs 33/2013</p>
		<p>La relazione sulla performance 2021 della Giunta e del Consiglio regionale della Regione Piemonte è stata validata dal Nucleo di Valutazione il 17 giugno 2022.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

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.

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge

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.

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, sono stati approvati rispettivamente con le D.U.P. 49/2016 del 26 maggio 2016 e n. 160 del 24 novembre 2016 e le D.G.R. n. 24-3381 del 30 maggio 2016 e n. 30-4276 del 28 novembre 2016.

Premessa alla illustrazione dell'articolato del contratto

Al fine di fornire un quadro esaustivo del contesto in cui è maturata l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo 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'articolo 57 del CCNL Area Funzioni Locali del 17.12.2020;

- il finanziamento della retribuzione di risultato per il personale dirigente trova fondamento nell'art. 57 del contratto medesimo, il quale prevede che alla retribuzione di risultato sia destinato non meno del 15% delle risorse complessive di cui al citato fondo;

- il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato viene gestito in forma unitaria per i dirigenti assegnati ai ruoli della Giunta Regionale 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. 5-5862 del 28 ottobre 2022 e D.U.P. n. 221 del 3 novembre 2022 la Giunta e il Consiglio Regionale hanno provveduto alla costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per la dirigenza per l'anno 2022.

Modulo 2° - Illustrazione dell'articolato del contratto

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/ materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

Con l'ipotesi di contratto decentrato sottoscritta in data 4 novembre 2022 le parti, visti il contratto integrativo per la dirigenza anni 2021-2023, sottoscritto in data 29 dicembre 2021, nonché i contratti integrativi relativi alle annualità precedenti, in quanto compatibili, concordano quanto segue:

Art. 1 – Sostituzione dell'articolo 2 del contratto integrativo del 29 dicembre 2021 triennio 2021-2023

1. L'articolo 2 del contratto integrativo del 29 dicembre 2021 triennio 2021-2023 è così sostituito:

“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. Il quadro programmatico definito dalla Giunta regionale e dall'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale dovrà essere congruente con il pieno utilizzo di tali risorse.

2. Il livello economico "0 ad esaurimento" confluisce nel il livello A. I livelli economici relativi alla graduazione degli incarichi dirigenziali, risultano ridefiniti come segue, con decorrenza dal 1° gennaio 2022:

Livello economico dell'incarico	Retribuzione di posizione
A	61.000,00
B	56.238,00
C	45.260,00
Staff	25.820,00

(modificabile ai sensi del c.5)

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 dal 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 della 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. 2 - Rinvio

1. L'eccedenza delle risorse stabili e variabili del fondo 2022 è riportata nel fondo per l'anno 2023, secondo quanto previsto dal CCNL.

Art. 3 - Retribuzione di risultato dei dirigenti neoassunti in caso di più incarichi

1. Ai dirigenti neoassunti che nell'anno di riferimento siano stati titolari di più incarichi la retribuzione di risultato è parametrata ai mesi di incarico complessivamente considerati, prendendo a riferimento la retribuzione di posizione relativa all'ultimo incarico attribuito.

Art. 4 - Welfare integrativo

1. In applicazione di quanto previsto dall'articolo 7 del contratto integrativo 2021-2023, al welfare integrativo sono confermate, a valere sul fondo 2022, risorse pari ad euro 290.000, da utilizzare per la stipula di una polizza assicurativa sanitaria a favore dei dirigenti regionali in servizio.

Art. 5 - Correlazione tra compensi professionali degli avvocati e retribuzione di risultato

1. Ferma restante l'attribuzione dei compensi professionali, per l'anno 2022 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.
2. Il presente disapplica e sostituisce i precedenti accordi sottoscritti in materia di corresponsione dei compensi professionali degli avvocati dirigenti.

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 del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato al personale dirigente per l'anno 2022 sono destinate come risulta dalla tabella - allegato 2) alla Relazione tecnico finanziaria.

Giova sottolineare che si ritiene di aver utilizzato le risorse del Fondo in modo appropriato e con l'accortezza di aver mantenuto un opportuno rapporto fra i vari livelli retributivi.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 1, che sostituisce l'articolo 2 del contratto integrativo del 29 dicembre 2021 triennio 2021-2023, in cui si prevede, al primo periodo, che il complesso delle retribuzioni di posizione dei Direttori regionali non può eccedere il 12% del Fondo, la retribuzione di posizione degli stessi potrà essere rideterminata dalla Giunta regionale e dall'Ufficio di Presidenza al fine di un ottimale utilizzo di tale percentuale.

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

Il comma 2 dell'art. 5 dell'ipotesi di contratto integrativo, disapplicando tutta la disciplina precedente in materia di correlazione tra compensi professionali degli avvocati e retribuzione di risultato, fa sì che l'unica norma in vigore in materia sia il comma 1 del medesimo art. 5.

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

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.

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.

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

Non risulta applicabile all'area della dirigenza.

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano integrato di attività e organizzazione), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del d.lgs. 150/2009

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

Torino, 15/11/2022

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

Dott. Michele PANTE'
firmato digitalmente

IL DIRETTORE DELLA DIREZIONE
DELLA GIUNTA REGIONALE

Dott. Paolo FRASCISCO
firmato digitalmente