

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO 2022 PER IL PERSONALE DELLE CATEGORIE

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, 11 novembre 2022
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: 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. 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.
Soggetti destinatari	Personale del comparto dei ruoli della Giunta regionale e del Consiglio regionale
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Sono oggetto del presente contratto integrativo in particolare 1) la prosecuzione dell'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali all'interno delle categorie economiche di cui al CCNL 21.5.2018 sulla base di criteri di professionalità, selettività e merito; 2) applicazione della differenziazione del premio individuale prevista dall'art. 69 del CCNL 21 maggio 2018 in misura pari a quella dello scorso anno; 3) la revisione di alcune indennità di "condizioni di lavoro" sia per "specifiche responsabilità" di cui ai rispettivi artt. 70 bis e 70-quinquies

		del CCNL del 21 maggio 2018
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. 3-5226 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 ed 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.
		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.
		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 performance 2021 della Giunta e del Consiglio regionale della Regione Piemonte è stata validata dal Nucleo di Valutazione il 17 giugno 2022.
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. 67 del CCNL 2016-2018 del 21.5.2018, da risorse di natura stabile e risorse di natura variabile, come dettagliato nell'allegato 1) all'ipotesi di contratto sottoscritta l'11.11.2022.

Le risorse destinabili per il 2022 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

2022, comprensivo delle risorse destinate al finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, è fissato in € 48.952.235,00.

Le risorse decentrate 2022 sono state quantificate con D.G.R. n. 7-5318 dell'8 luglio 2022 e con D.U.P. n. 128 del 14 luglio 2022.

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

In applicazione dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, 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 l'11.11.2022.

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. 68, comma 3, del CCNL vigente.

L'ipotesi di contratto integrativo sottoscritto l'11.11.2022 prevede quanto segue:

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (PEO)

In applicazione del comma 2 dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, si dà corso con decorrenza dall'1.1.2022 a progressioni economiche orizzontali riconosciute in modo selettivo ad un numero limitato di dipendenti delle categorie B, C e D, in servizio alla data dell'1.1.2022, con un'anzianità nella posizione di almeno 24 mesi; per un totale di 537 dipendenti.

Le progressioni economiche sono attribuite previa formulazione di graduatorie uniche, per ciascuna posizione economica, per il personale dei ruoli della Giunta regionale e del Consiglio regionale. La predisposizione delle graduatorie è demandata ad apposite commissioni. L'approvazione delle medesime graduatorie potrà avvenire solo dopo la sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

SISTEMA INDENNITARIO

Considerato che il contratto integrativo relativo all'anno 2019 aveva già adeguato il sistema indennitario in applicazione della disciplina dei relativi istituti previsti dal CCNL 2016-2018, si stabilisce di confermare la disciplina degli istituti rivedendo i criteri di individuazione e, ove necessario, la quantificazione delle indennità nel rispetto dei limiti del suddetto CCNL; nello specifico:

- **Indennità per turnazione** (remunerata secondo quanto previsto dall'art. 23 CCNL 2016-2018);
- **Indennità per la reperibilità** (remunerata secondo quanto previsto articolo 24 del CCNL 2016-2018);
- **Indennità per condizioni di lavoro** (art. 70-bis del CCNL 2016-2018)
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 (esposte a rischi, implicanti maneggio di valori, disagiate) al personale, specificando per ciascuna indennità l'esposizione al rischio o il disagio sopportato:
 - che maneggia valori bollati e simili;
 - 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 (magazzini, archivi cartacei, centro stampa), addetto alla sorveglianza e/o alla prima accoglienza, alla guida di automezzi, appartenente alla protezione civile (da corrispondere in alternativa alla reperibilità);
- coinvolto a vario titolo in tutte le attività legate al periodo di emergenza sanitaria (obbligo di presenza in servizio, attività presso l'Unità di crisi, inserito nel servizio c.d. "numero verde Covid-19");
- che svolge l'attività presso l' "Ufficio Master RAP" e presso gli uffici stipendi ed è coinvolto nel rispetto di scadenze mensili secondo un calendario predisposto dal CSI

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

- Compensi per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies del CCNL 2016-2018)

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 relative ai servizi di protezione civile;
- attività di rapporto continuativo con l'utenza presso lo Sportello Ufficio Relazioni con il Pubblico (URP);
- 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.

- Indennità riferita al personale addetto alla guida degli automezzi

Viene confermata l'indennità riferita al personale addetto alla guida degli automezzi in dotazione ai componenti della Giunta regionale e dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio, ai sensi dell'art. 1 comma 8bis della L.R. 39/1998, come prevista nell'allegato 4) all'ipotesi di contratto per farne parte integrante e sostanziale.

PRODUTTIVITA'

- Distribuzione risorse stabili non utilizzate anno 2021

Una quota del Fondo delle risorse decentrate dell'anno 2021 non utilizzate e confluite nel Fondo dell'anno 2022 viene destinata ad incrementare le premialità previste dal sistema di valutazione

della *performance* in essere per l'erogazione ai dipendenti delle categorie A, B, C e D non titolari di posizione organizzativa per un importo teorico, da riproporzionarsi in esito ai risultati ottenuti.

- Differenziazione del premio individuale

Si conferma l'applicazione dell'istituto di differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 2016-2018, introdotto nel contratto integrativo 2019, con i medesimi importi teorici individuali e di assegnarlo 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

Fermo restando il diritto ai compensi professionali, si è stabilito di attribuire una quota pari al 20% della retribuzione di risultato della P.O. di massimo livello riferita alla parte di attività più gestionale

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 2022 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. 23, 24, 70-bis e 70-quinquies del CCNL 2016-2018 sostituiscono integralmente tutte quelle previste dai precedenti contratti collettivi integrativi regionali per il personale delle categorie.

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 e i punteggi per la selezione delle progressioni economiche orizzontali sono individuati nel rispetto del principio della selettività; infatti, si attribuisce maggior valore ai punteggi relativi ai fattori di impegno e qualità della prestazione individuale (con riferimento alle valutazioni del triennio precedente la selezione) riducendo il peso del fattore anzianità di servizio (esperienza maturata negli ambiti professionali 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. 3-5226 del 21.6.2022 e con D.U.P. n. 118 del 7.7.2022.

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

IL DIRETTORE
DELLA DIREZIONE DELLA
GIUNTA REGIONALE

Dott. Michele PANTE’

Dott. Paolo FRASCISCO

Referenti

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