

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA
ANNO 2021**

In data 15 novembre 2021 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	15 novembre 2021
Periodo temporale di vigenza	1-1-2021 / 31-12-2023
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, Servizi informativi e Organismi di garanzia - Consiglio Regionale - Componente; Dott.ssa Francesca RICCIARELLI – Responsabile del Settore Stato Giuridico, ordinamento e formazione del personale - Giunta Regionale- Componente; Dott. Andrea DE LEO – Responsabile del Settore Organizzazione e Pianificazione delle risorse umane - Giunta Regionale- Componente; 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

		<p>risultato spettante per l'anno 2021, e per l'impiego delle 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>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 2021 (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 hanno adottato il provvedimento organizzativo relativo al Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, rispettivamente con DGR 42-4024 del 29 ottobre 2021 e con D.U.P. n. 78 del 13 maggio 2021.</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 Programma adottato con D.G.R. n. 1-3082 del 16.04.2021 e con D.U.P. n. 100 del 17 giugno 2021.</p>
		<p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs 33/2013</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 il 17 marzo 2021.</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. Solo successivamente all'espressione del parere di tale Organo potrà essere specificato l'esito del controllo stesso.

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 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. 2-3254 del 21 maggio 2021 e D.U.P. n. 95 del 10 giugno 2021 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 2021 e con D.G.R. 8-4033 del 5 novembre 2021 e con D.U.P. n. 177 del 11 novembre 2021 hanno integrato le risorse del fondo, decurtando lo stesso ai sensi dell'art. 23 - comma 2 del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

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 15 novembre 2021 le parti, concordano che:

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

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato della Regione Piemonte con qualifica dirigenziale.
2. Il presente contratto ha durata triennale e si applica per il triennio 2021-2023, fatte salve le clausole di definizione dei trattamenti economici di cui ai successivi articoli 2 e 4, che hanno validità limitata all'anno 2021, e le altre clausole per le quali viene espressamente indicata una validità diversa.
3. Gli effetti del presente contratto decorrono dal 1° gennaio 2021.

4. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali del precedente contratto collettivo integrativo, ove non sostituite con le previsioni del presente contratto e compatibili con le vigenti disposizioni di legge e del CCNL.

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 di questi non può eccedere il 12% del Fondo. I livelli economici relativi alla graduazione degli altri incarichi dirigenziali, definiti negli atti di organizzazione dell'Ente e nel CCDI 2020, risultano ridefiniti come segue, con decorrenza dal 1° gennaio 2021:

Livello economico dell'incarico	Retribuzione di posizione
0 ad esaurimento (non incrementabili numericamente)	61.000,00
A	57.700,00
B	53.200,00
C	45.260,00
Staff	25.820,00

(modificabile ai sensi del c.4)

2. La retribuzione di posizione è accresciuta di euro 10.000,00 annui lordi nel periodo di svolgimento di funzioni di vicedirettore.

3. 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 finalizzato all'inserimento e allo sviluppo delle specifiche competenze necessarie allo svolgimento dell'incarico. Tale riduzione viene meno dal decorrere del settimo mese. Tali incarichi non si computano nel numero indicato nel successivo capoverso.

4. 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.

5. L'importo di cui al precedente punto 4 è ulteriormente elevabile fino al raggiungimento dell'importo previsto per l'incarico cessante di responsabile di struttura per dirigenti che abbiano presentato domanda di quiescenza decorrente entro dodici mesi dal conferimento dell'incarico di staff, nel caso in cui si preveda anche una funzione di affiancamento al dirigente subentrante.

6. Rispetto ai livelli economici dalla tabella del presente articolo, è possibile prevedere per la Direzione Sanità e Welfare una rimodulazione dei valori corrispondenti al livello economico sopra indicato nel limite complessivo di euro 100.000,00, dandone informazione preventiva alla parte sindacale con congruo anticipo.

Art. 3 - Clausola di salvaguardia economica

Ai fini dell'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 31 del CCNL, 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, CCNL.

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 al punto 2.4, in quanto provenienti da tali fasce)	35%
Incarichi di fascia C (e staff di cui al punto 2.4, 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. Le retribuzioni teoriche di risultato dei dirigenti, come sopra determinate, sono incrementate (con l'esclusione della tipologia "Altri incarichi di staff"), per l'anno 2021, del 20%, in considerazione delle carenze di organico dei ruoli dirigenziali rispetto alla relativa dotazione teorica dell'Ente. Per ciascuno degli anni 2022 e 2023 tale incremento è mantenuto in quanto il numero medio complessivo annuo dei dirigenti in servizio sia inferiore o uguale a 125. Qualora tale numero sia compreso fra 126 e 135, la percentuale è ridotta al 10%. Nessun incremento è applicato per un numero medio superiore a 135.

3. 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).

4. Per il 2021, al finanziamento della retribuzione di risultato è comunque destinata una quota delle risorse complessive del fondo, al netto delle somme non utilizzate per il 2020 riportate nel fondo 2021, in misura non inferiore al 23%.

5. Per l'incarico di vicario del direttore, attribuito per un periodo minimo di tre mesi a dirigente privo delle funzioni di vice-direttore, è prevista la maggiorazione della retribuzione di risultato per un importo pari a euro 3.000,00; 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.

6. 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.

7. 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:

- 1) per funzioni "concernenti in via generale attività di sorveglianza ed adempimenti che non richiedono particolari conoscenze tecnico-specialistiche": euro 1.000,00
- 2) per altre funzioni specifiche delegate e per funzioni di Datore di Lavoro: euro 5.000,00.

Con periodicità semestrale l'Amministrazione comunica l'andamento della applicazione dell'Istituto.

8. In ogni caso, il cumulo dei fattori che compongono la retribuzione di risultato dei dirigenti con incarichi di livello economico da 0 a C, come definiti nei precedenti punti del presente articolo e nel successivo art. 6, non può superare il 95% della retribuzione teorica di risultato dei Direttori, come determinata ai precedenti punti 1 e 2.

9. 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, c. 3, CCNL.

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 punto 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 un valore risultante pari o superiore a 46.

3. Il valore medio pro-capite di cui al comma 2 dell'art. 30, CCNL è dato dal valore teorico pro-capite risultante dall'applicazione della tabella di cui al precedente comma 1, articolo 4, cui applicare la misura percentuale del 30% (20% laddove l'Amministrazione abbia dato attuazione alla disciplina di cui al comma 5 dell'art. 30, CCNL).

4. I Comitati di Coordinamento dei Direttori della Giunta e del Consiglio regionale indicano fra i dirigenti identificati al precedente punto 2, in numero massimo complessivo pari a 3, coloro cui è attribuita la maggiorazione.

5. In esito alla applicazione dell'istituto, le parti valuteranno se apportare modifiche alla presente disciplina.

6. Dall'applicazione dell'istituto sono esclusi i dirigenti con incarico di Direttore e Vicedirettore.

Art. 6 – Incarichi *ad interim*

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

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. Costituiscono, pertanto, un apposito tavolo di confronto per individuare i criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo nonché le tipologie di benefici, secondo quanto previsto dall'art. 32, CCNL, entro 15 giorni dalla data di sottoscrizione del presente contratto.

Art. 8 – Criteri di pesatura degli incarichi

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.

Le parti convengono di devolvere al Bilancio parte delle somme del fondo dell'anno 2021, per l'ammontare di euro 2.500.000,00, per finalità connesse all'emergenza epidemiologica in atto, secondo modalità da concordare tra le parti.

L'eccedenza delle risorse stabili e variabili del fondo 2021, fatto salvo quanto previsto dai precedenti punti, è riportata al fondo per l'anno 2022, secondo quanto previsto dal CCNL.

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 2021 sono destinate come risulta dalla tabella - allegato 2) alla Relazione tecnico finanziaria.

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

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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 della performance), 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 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.

Torino, 02/12/2021

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

Dott. Michele PANTE'

MICHELE PANTE'
CONSIGLIO REGIONALE DEL
PIEMONTE

IL DIRETTORE DELLA DIREZIONE
DELLA GIUNTA REGIONALE

Dott. Paolo FRASCISCO