

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA ANNO 2018

In data 15 dicembre 2018 si sono riunite la delegazione trattante di parte pubblica e quella di parte sindacale, area dirigenziale, ed hanno sottoscritto il presente contratto decentrato integrativo, relativo al personale di area dirigenziale della Giunta e del Consiglio della Regione Piemonte.

Premesso che occorre provvedere per l'anno 2018 alla **corresponsione**, in favore del personale dirigente della Regione Piemonte, della retribuzione di risultato di cui all'art. 28 del CCNL del 23.12.1999;

Vista la Legge regionale di assestamento 2018, che, all'art. 9 "Disposizioni finanziarie in materia di personale regionale" ridefinisce per l'anno in corso 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, stabilendo che "1. Al fine di completare il processo di progressiva **armonizzazione** del trattamento economico del personale trasferito alla Regione ed in attuazione delle disposizioni di cui al Capo VI della deliberazione legislativa approvata dal Consiglio regionale in data 4 dicembre 2018 (Legge annuale di riordino dell'ordinamento regionale, Anno 2018), fermi restando i vincoli ed i limiti stabiliti dalle disposizioni nazionali per la quantificazione delle risorse da destinare al trattamento economico del personale regionale, le risorse, già fissate dall' art. 8 della legge regionale 1 giugno 2010, n. 14 e dall'art.4 della legge regionale 27 dicembre 2010, n. 25, sono rideterminate per l'anno 2018 ...omissis... in euro 11.780.000, da destinare alla retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti, ivi compresi i dirigenti con **rapporto di lavoro a tempo determinato**. Le risorse, come sopra rideterminate, sono **comprehensive** delle corrispondenti quote dei fondi delle risorse decentrate degli enti di provenienza del personale trasferito alla Regione e, a decorrere dall'anno 2019, potranno essere oggetto degli eventuali adeguamenti previsti dalla contrattazione nazionale e dalla normativa in materia."

Vista la D.G.R. n. 74-8126 del 14 dicembre 2018, con la quale è stato costituito il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2018, come da tabella allegata;

vista la D.U.P. n. 259 del 18 dicembre 2018, relativa alla quantificazione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2018, come da tabella allegata;

Visti i contratti decentrati per la dirigenza anno 2017, sottoscritti per il ruolo separato degli ex provinciali e per il ruolo ordinario del Consiglio e della Giunta in data 30 novembre 2018, nonché i contratti decentrati relativi alle annualità precedenti;

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;

considerato che l'applicazione della nuova metodologia di graduazione di tutte le posizioni dirigenziali, in attuazione delle D.G.R. n. 6-5429 del 25 luglio 2017, n. 28-5664 del 25

settembre 2017 e n. 5-5691 del 28 settembre 2017, è stata completata con l'attribuzione degli incarichi dirigenziali decorrenti dal mese di settembre 2018.

Il Collegio dei Revisori con proprio parere del 30 dicembre 2018 ha attestato la compatibilità dei costi derivanti dall'ipotesi di contratto sottoscritta il 19 dicembre 2018.

La Giunta e il Consiglio regionale, rispettivamente con D.G.R. n. 24-3381 del 30 dicembre 2018 e con DUP n. 221 del 30 dicembre 2018 hanno autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo per la dirigenza per l'anno 2018.

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

- 1) al fine della **determinazione delle retribuzioni teoriche di risultato** dei dirigenti per l'anno 2018, alle quali applicare **gli esiti dei sistemi di valutazione** vigenti, si applica la seguente graduazione economica, in base all'incarico dirigenziale ricoperto in via prevalente nell'anno:

staff residuale e incarichi di fascia G	euro 6.000
staff esperto tecnico professionale e posizioni equiparate e incarichi di fascia F	euro 10.500
staff intermedio ad esaurimento e incarichi di fascia E	euro 14.000
responsabile struttura temporanea e incarichi di fascia D	euro 18.500
responsabile di settore e di struttura temporanea "Gestione progetto ZUT" e incarichi di fascia A, B e C	euro 22.600

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 citata D.G.R. n. 24-3381 del 30 maggio 2016).

Per quanto riguarda le retribuzioni teoriche di risultato dei Direttori, l'importo **teorico** complessivo per l'anno 2018 ammonta ad euro 418.000, secondo quanto definito per i singoli incarichi conferiti con delibere rispettivamente della Giunta e **dell'Ufficio** di Presidenza del Consiglio, relative ai singoli atti di nomina ed al sistema di valutazione.

- 2) In attuazione del processo di progressiva **armonizzazione** del trattamento economico del personale trasferito alla Regione, previsto dalla Legge 27/12/2017 n. 205, comma 800, per l'anno 2018 si stabiliscono le seguenti retribuzioni teoriche di risultato, da corrispondere per il periodo di servizio prevalente nell'anno secondo i criteri di cui al precedente punto 1), in base agli esiti dei sistemi di valutazione vigenti:

dirigenti presso APL e dirigenti in posizione di staff presso Direzioni regionali:

retribuzione teorica di risultato prevista al precedente punto 1) per gli **incarichi** di fascia F;

dirigenti presso Città Metropolitana:

retribuzione teorica di risultato prevista al precedente punto 1) per gli incarichi di fascia E.

- 3) Nelle more della revisione dei sistemi di valutazione, le parti concordano che a decorrere dall'anno 2019 verrà introdotta la pesatura ex-ante degli obiettivi, quale strumento di **differenziazione** delle retribuzioni teoriche di risultato, come da informativa del 16 novembre 2018 allegata (Opzione 2), con la precisazione che la quota del budget delle Direzioni destinata a tale finalità sarà pari al 15% anziché al 20%.
- 4) Le parti concordano che, ad integrazione della retribuzione di risultato a valere dal fondo per l'anno 2019, ad un numero non superiore al 20% dei dirigenti non apicali, che abbiano raggiunto una valutazione pari al 100%, potrà essere erogato un ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato. L'importo **complessivamente da assegnare** a tale titolo ammonta per il 2019 ad euro 50.000.
I criteri per l'assegnazione di tale **riconoscimento** , da definirsi tra le parti entro e non oltre il 28 febbraio 2019, dovranno comunque prevedere:
 - un ruolo del Comitato di **Coordinamento** dei Direttori nel processo di individuazione dei dirigenti beneficiari di tale riconoscimento;
 - la proposta da parte di ciascun Direttore, di un numero di candidati non superiore al 20% dei dirigenti assegnati a ciascuna direzione. Ove il 20% dei dirigenti assegnati fosse inferiore all'unità, il **Direttore competente** ha comunque la facoltà di proporre almeno un dirigente per la **propria Direzione** ;
 - il Comitato di Coordinamento dovrà valutare anche quei dirigenti collocati al di fuori delle Direzioni (a titolo esemplificativo, dirigente del Settore Trasparenza e Anticorruzione);
 - i candidati proposti dovranno comunque aver conseguito una valutazione, ai sensi del vigente sistema di valutazione, non inferiore al 100% della valutazione.
- 5) Per gli incarichi di vice-direttore sono confermati gli importi e i criteri di attribuzione previsti per la retribuzione di risultato per gli anni precedenti; per l'incarico di vicario del direttore attribuito per un periodo minimo di sei mesi a dirigente privo delle funzioni di vice-direttore, è prevista la maggiorazione della retribuzione di risultato per un importo pari a 3.000 euro.
- 6) In caso di affidamento di incarico dirigenziale ad interim, è erogato un importo, da calcolarsi, nell'ambito della retribuzione di risultato, per un periodo massimo di dodici mesi e 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. Per il 2018, anno di prima introduzione, l'importo viene corrisposto per un periodo massimo di quattro mesi.
- 7) L'utilizzo dei resti risultanti dall'applicazione del sistema di valutazione è **disciplinato** dalle disposizioni di cui al paragrafo 13 della D.G.R. n. 30-4276 del 28 novembre 2016 citata in premessa.
- 8) L'eccedenza delle risorse stabili del fondo 2018, fatto salvo quanto previsto dai precedenti punti, è riportata alla parte variabile del fondo per l'anno 2019.
- 9) Le parti concordano che l'eccedenza delle risorse stabili per la retribuzione di risultato 2017, riportata alla parte variabile del fondo per l'anno 2018, non venga utilizzata per le retribuzioni di risultato dell'anno 2018 e venga, pertanto, resa disponibile al bilancio dell'Ente al fine di consentire già dall'anno corrente l'armonizzazione del trattamento

economico accessorio del personale trasferito alla Regione per effetto di disposizioni di legge.

10) Le parti concordano sulla destinazione, in via sperimentale per un triennio a valere dal fondo 2019, di un ammontare di risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato della dirigenza pari ad euro 400.000 per il finanziamento di progetti di innovazione di procedure, processi e tecnologie, che abbiano impatto interno sull'organizzazione degli uffici e sullo sviluppo delle attività dirigenziali, unitamente ad un impatto esterno sul tessuto socio-economico regionale.

I criteri per l'individuazione dei progetti da finanziarsi, da definirsi tra le parti entro e non oltre il 28 febbraio 2019, dovranno comunque prevedere:

- la possibilità di proposta dei progetti da parte di ciascun dirigente dell'ente;
- un ruolo del Comitato di Coordinamento dei Direttori nel processo di selezione dei progetti da finanziarsi;
- una condivisione dei progetti proposti con i Settori competenti per materia e con i Settori di staff che avrebbero un ruolo nella realizzazione del progetto o che vedrebbero delle conseguenze sul proprio modus operandi a seguito della implementazione del progetto;
- i progetti proposti dovranno avere un impatto concreto su cittadini e/o imprese

I progetti proposti, ove determinassero una razionalizzazione dell'attività dell'ente, potranno essere presi in considerazione ai fini dell'applicazione delle disposizioni specifiche dei CCNL in materia.

11) Le parti concordano sulla destinazione di parte delle eccedenze riportate al 2019, per un ammontare pari ad euro 40.000, per il finanziamento di incentivi all'uso del mezzo pubblico in favore di tutti i dipendenti della Regione, previa verifica del rispetto delle disposizioni di legge vigenti.

12) Tenuto conto che con il presente accordo sono stati introdotti per la prima volta nuovi istituti relativi alla retribuzione di risultato, nell'ottica del riconoscimento dell'apporto professionale assicurato dalla dirigenza regionale, le parti concordano sulla necessità di riconsiderare complessivamente, in sede di contratto decentrato per l'anno 2019, i criteri di erogazione di tutte le voci relative alla retribuzione di risultato, fermo restando quanto previsto nei precedenti punti 3 e 4.

Torino, 13 dicembre 2018

BR 

Letto, confermato e sottoscritto

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il Direttore della Direzione Segretariato Generale della Giunta

Michele PETRELLI

Il Direttore della Direzione Amministrazione, Personale, Organizzazione, Sistemi Informativi e Corecom del Consiglio

Michele PANTE'

La Dirigente del Settore Stato Giuridico, Ordinamento e Formazione del personale della Giunta

Francesca RICCIARELLI

La Dirigente del Settore Trattamento economico, pensionistico, previdenziale ed assicurativo del Personale della Giunta

Laura BENENTE

Il Dirigente del Settore **Organizzazione** e Pianificazione delle Risorse umane della Giunta

Andrea DE LEO

Il Dirigente della **Struttura temporanea** Semplificazione e completamento del percorso di attuazione della L.R. 23/2015

Ezio ELIA

La Dirigente del Settore Trattamento economico consiglieri, personale e **organizzazione** del Consiglio

Carla MELIS

DELEGAZIONE SINDACALE

CGIL

CISL

UIL

CSA

DI.RER

SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

Sintesi dei punti principali

Le modifiche al sistema di valutazione dei dirigenti possono essere così sintetizzate:

- I tre fattori di valutazione rimangono, ma calcolati su percentuali differenti: obiettivi organizzativi di ente e di struttura (performance organizzativa) incide per il 40% sulla valutazione complessiva, il raggiungimento di obiettivi individuali (performance individuale) incide per il 20%, la qualità delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi (qualità della performance), incide per il 40%.
- Individuazione da parte della Giunta Regionale (Ufficio di Presidenza), tra gli obiettivi assegnati ai Direttori, fino ad un massimo di 3 obiettivi aventi carattere generale, da attribuire a tutti i dirigenti con peso omogeneo. I contenuti e le modalità descrittive dell'obiettivo sono stabilite in modo omogeneo dall'organo politico. In questo caso il grado di **raggiungimento** dell'obiettivo sarà quello definito dal Nucleo di Valutazione in sede di valutazione del grado di raggiungimento dei risultati dei direttori
- Sgranatura delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi secondo scale leggermente diverse, che aiutino a differenziare

Opzione 1

- Retribuzione di risultato teorica massima proporzionata, secondo l'attuale sistema dei punti, alla retribuzione di posizione

Opzione 2

- Introduzione della pesatura ex ante degli obiettivi :
 - definizione di un budget per ciascuna direzione per la retribuzione di risultato, **moltiplicando** un importo X per il numero dei dirigenti della direzione, con un valore X differente tra dirigenti di struttura e dirigenti di staff;
 - l'80% del budget viene attribuito come retribuzione teorica massima, in misura uguale per tutti i dirigenti di struttura;
 - **il 20% del budget viene ripartito tra i dirigenti, come quota teorica di risultato, sulla base della pesatura ex-ante dei rispettivi obiettivi. Ciascun Direttore valuta l'insieme degli obiettivi assegnati a ciascun dirigente sulla base di 6 fattori di valutazione. A ciascun fattore è attribuibile un punteggio tra 1 e 10, per un totale di punti attribuibili agli obiettivi di ciascun dirigente pari a 60. La quota del 20% del budget di Direzione sarà attribuita come retribuzione teorica di ciascun dirigente proporzionalmente al punteggio attribuito al complesso degli obiettivi dello stesso dirigente.**

Attraverso la pesatura degli obiettivi, il Direttore avrà quindi la possibilità di differenziare le retribuzioni di risultato rispetto ad un livello standard, al fine di valorizzare l'apporto di

coloro che si assumono obiettivi maggiormente sfidanti. (si specifica che la pesatura anzidetta non è in alcun modo collegata alla pesatura dei Settori).

- Viene costituita, come previsto dalla DGR 6-5429 del 25 luglio 2017, un' area cosiddetta di "eccellenza" alla quale destinare il ___ €, pari al ___% del Fondo per la retribuzione di risultato dei dirigenti (risorse aggiuntive)
- Tali risorse vengono distribuite a non più del 20% dei dirigenti di ciascuna direzione tra quelli in possesso di valutazioni massime in ciascuno dei tre fattori di valutazione
Qualora si verificano casi in cui ci siano più dirigenti tra quelli in possesso delle valutazioni suddette, rispetto al 20% previsto, la scelta di coloro ai quali spetta la retribuzione relativa all'area di eccellenza viene operata con decisione motivata del direttore. L'importo individuale attribuibile per l'eccellenza non può superare il 30% della retribuzione di risultato teorica.



Regioni Autonomie Locali
Coordinamento Aziendale
Ente Regione Piemonte

Torino 20.12.2018

NOTA A VERBALE
AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA
ANNO 2018

La scrivente Organizzazione sindacale non condivide i seguenti contenuti dei punti 5) e 6) del succitato Contratto 2018:

5) Per gli incarichi di vice-direttore sono confermati gli importi e i criteri di attribuzione previsti per la retribuzione di risultato per gli anni precedenti; per l'incarico di vicario del direttore attribuito per un periodo minimo di sei mesi a dirigente privo delle funzioni di vice-direttore, è prevista la maggiorazione della retribuzione di risultato per un importo pari a 3.000 euro.

6) In caso di affidamento di incarico dirigenziale ad interim è erogato un importo, da calcolarsi, nell'ambito della retribuzione di risultato, per un periodo massimo di dodici mesi e 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. Per il 2018, anno di prima introduzione, l'importo viene corrisposto per un periodo massimo di quattro mesi.

Non si comprende la logica metodologica che soggiace alla limitazione temporale dei soli 4/6 mesi.

Tali assunti mortificano, di fatto, la professionalità di tutti quei Dirigenti regionali interessati che nel corso del 2018 hanno sempre assicurato le loro attività ed il loro impegno supplendo anche a carenze organizzative proprie dell'Amministrazione.

Il CSA aveva chiesto in trattativa sia l'incremento economico di tali istituti sia riconoscimento economico in relazione al tempo effettivo dell'attività svolta nell'arco dell'anno 2018.

Il Coordinatore CSA
dell'Ente Regione Piemonte
Luigi SERRA

firmato in originale

