

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
ALL'IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO 2015 PER LA DIRIGENZA**

**Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto e  
autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione: 21 luglio 2016

Periodo temporale di vigenza: anno 2015

**Composizione della delegazione trattante di parte pubblica:**

- Dott. Michele PETRELLI – Direttore della Direzione Segretariato Generale - Giunta Regionale;
- Dott. Luciano CONTERNO – Direttore della Direzione Gabinetto della Presidenza - Giunta Regionale;
- Dott. Fulvio MANNINO – Responsabile del Settore Trattamento economico, pensionistico, previdenziale ed assicurativo del personale - Giunta Regionale;
- Dott. Michele PANTE' – Direttore della Direzione Amministrazione, Personale, Servizi informativi - Consiglio Regionale;
- Dott.ssa Carla MELIS – Responsabile del Settore Trattamento economico consiglieri, personale e organizzazione - Consiglio Regionale;

**OO.SS. ammesse alla trattativa:**

CGIL – CISL – UIL – CSA – DIRER

**OO.SS. firmatarie dell'accordo:**

CGIL – CISL – UIL – CSA - DIRER

**Materia trattata dal contratto integrativo**

Definizione dei criteri per l'erogazione al personale dirigente della retribuzione di risultato di cui all'art. 28 del CCNL del 23.12.1999 spettante per l'anno 2015 e per l'impiego delle risorse di cui al fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 26 del contratto medesimo.

**Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla  
contrattazione**

xx

xx

## **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.

---

La certificazione dell'Organo di controllo interno provvederà anche ad attestare la corretta applicazione delle procedure di decurtazione permanente del fondo operata ai sensi dell'art. 1, c. 456, della L. 147/2013 secondo le modalità di calcolo contenute nel paragrafo 3) della circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 12/2011.

## **Attestazione del rispetto degli obblighi di legge**

La Giunta Regionale ed il Consiglio Regionale hanno adottato il provvedimento organizzativo relativo al piano della performance rispettivamente con D.G.R. n. 27-5796 del 13/5/2013 e con D.U.P. n. 111 del 1.8.2013.

Il sistema di valutazione delle prestazioni del personale dirigente è stato approvato con D.G.R. n. 20-3451 del 21 febbraio 2012 e dal Consiglio Regionale con D.U.P. n. 46 del 10 aprile 2012.

Sia la Giunta che il Consiglio regionale sono dotati del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione:

per la Giunta Regionale PTPC 2015-2017 approvato con D.G.R. n. 1-1518 del 4.6.2015;

per il Consiglio Regionale PTPC 2016-2018 approvato con D.U.P. n. 16/2016.

Ogni Piano contiene al suo interno il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, che ne è parte integrante ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 97/2016.

I Piani in questione sono costantemente aggiornati da parte delle **rispettive Amministrazioni**.

## **Illustrazione dell'articolato del contratto**

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.

L'ipotesi di contratto decentrato sottoscritta in data 21 luglio 2016 testualmente **prevede** che le parti

- preso atto della nuova determinazione del fondo **posizione-risultato** per la **dirigenza**, quantificato come in allegato all'accordo

concordano che:

1) al fine della determinazione dei criteri per l'erogazione della retribuzione di **risultato** per l'anno 2015 si fa riferimento alle disposizioni relative alla retribuzione di risultato per l'anno **2014** di cui al contratto decentrato sottoscritto in data 21 ottobre 2015 (errata corrige di 25 ottobre);

2) l'eccedenza delle risorse per la retribuzione di risultato 2015 rispetto a quelle **assegnate** a tale componente per il 2010 sono attribuite al fondo per la risoluzione consensuale;

3) le risorse destinate all'attivazione dei contratti di vice direttore e non utilizzate **rientrano** nella piena disponibilità del fondo posizione e risultato per l'anno 2015;

xx



4) entro il mese di settembre 2016 saranno avviati gli incontri per la definizione dei criteri di costituzione del fondo posizione-risultato per l'anno corrente, in ottemperanza agli accordi vigenti in materia.

A riguardo si illustra quanto segue.

Il contratto decentrato di cui trattasi interessa l'utilizzo delle risorse del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 area dirigenza.

Il finanziamento della retribuzione di risultato per il personale dirigente trova fondamento nell'art. 28 del contratto medesimo, il quale prevede che una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive di cui al citato fondo posizione-risultato sia destinata allo scopo di sviluppare all'interno degli enti l'orientamento ai risultati da parte del personale dirigente.

Mentre la costituzione del fondo posizione-risultato è compito dell'Amministrazione, che vi provvede in ottemperanza alla normativa vigente in materia, e non è oggetto di contrattazione integrativa, ma di mera informativa alla parte sindacale, la definizione delle regole per l'impiego delle risorse del fondo è invece oggetto di negoziazione tra Amministrazione e OO.SS.

A partire dal 1° gennaio 2015 non sono più operanti le misure previste dal comma 2-bis dell'art. 9 del d.l. 78/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456 della legge n. 147/2013, concernenti il contenimento per gli anni 2011/2014 delle risorse per la contrattazione e del trattamento economico, ivi compreso quello accessorio, che non poteva superare il limite del 2010. Il fondo è stato quindi ricalcolato, decurtandolo **permanentemente** in proporzione alla diminuzione del personale in servizio secondo quanto previsto dallo stesso comma 2-bis sopra citato, utilizzando le modalità di calcolo contenute nel paragrafo 3) della circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 12/2011.

Le disposizioni relative alla retribuzione di risultato per l'anno 2014 riguardano il contratto decentrato sottoscritto in data 21 ottobre 2015, previo parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti della Regione Piemonte del 12 ottobre 2015.

Il contratto in questione fa riferimento ai criteri per l'erogazione al personale dirigente della retribuzione di risultato per l'anno 2013, di cui a contratto decentrato del 23 luglio 2014, che a sua volta protaeva per l'anno 2013 le disposizioni del contratto decentrato sottoscritto in data 28 giugno 2012, di **integrazione** al contratto decentrato del 27 luglio 2011, includendo anche le previsioni di cui al all'accordo decentrato del 2 dicembre 2014, relativo alla risoluzione consensuale dirigenti.

In sintesi, il combinato disposto degli atti di concertazione citati produce i seguenti effetti a valere sul fondo:

- quantificazione della retribuzione di posizione del settore struttura complessa, dell'incarico **aggiuntivo** di vice direttore, degli incarichi di staff a parametro 130 e 160;
- computo del fondo posizione e risultato comprensivo dell'importo di € 12.000 per ogni incarico di vice direttore fino all'importo massimo di € 168.000, che va ad integrare stabilmente il fondo;
- definizione della scala parametrica per l'assegnazione della posizione di risultato;
- destinazione alla retribuzione di risultato per gli anni dal 2014 al 2016 di un importo non superiore a quello erogato nell'anno 2010;
- attribuzione dell'eccedenza delle risorse per la retribuzione di risultato rispetto a quelle assegnate a tale componente per il 2010 al fondo per la risoluzione consensuale anche per l'anno 2016 (ribadito al punto 2 dell'ipotesi di contratto in esame).
- **processo** di riduzione delle risorse accessorie, da attuarsi non oltre il 2016, in relazione alla **consistenza** del personale dirigente come risultante dall'esito dei processi riorganizzativi, da **attuarsi** con successivi accordi tra le parti, come **ricordato** al punto 4) dell'ipotesi di contratto.

xx 3

xx

Il quadro di sintesi è dato dalla tabella allegata che individua le risorse da destinarsi alla retribuzione di risultato per l'anno 2015.

Il contratto non dispone o determina effetti abrogativi impliciti.

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, visto il sistema di valutazione delle prestazioni del personale dirigente approvato con D.G.R. n. 20-3451 del 21 febbraio 2012 ed adottato anche dal 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.

I risultati attesi dall'applicazione del contratto decentrato 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.

Il Direttore della Direzione  
Amministrazione, Personale, Servizi informativi  
del Consiglio Regionale  
(Dott. Michele PANTE)  
xx

Il Direttore della Direzione  
Segretariato Generale  
della Giunta Regionale  
Dott. Michele PETRELLI  
xx

Fulvio Ma  
Carla Mel  
Maurizio I

firmato in originale  
firmato in originale