

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA
ANNO 2020**

In data 24 settembre 2020 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	24 settembre 2020
Periodo temporale di vigenza	1-1-2020 / 31-12-2020
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 Corecom - Consiglio Regionale - Componente; Dott.ssa Laura BENENTE – Responsabile del Settore Trattamento economico, pensionistico, previdenziale ed assicurativo del personale - Giunta 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 risultato di cui all'art. 28 del CCNL del 23.12.1999, spettante per l'anno 2020, 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 procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	E' stata richiesta certificazione all'organo di controllo interno in data 19 ottobre 2020.
	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 hanno adottato il provvedimento organizzativo relativo al Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, rispettivamente con DGR 2-617 del 3 dicembre 2019 e con D.U.P. n. 79 del 20 maggio 2020.
		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. 37-1051 del 21.02.2020 e con D.U.P. n. 99 del 8.7.2020.
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs 33/2013
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 il 29 aprile 2020
	Eventuali osservazioni	

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 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.

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'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;

- 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. 31-1978 del 18 settembre 2020 e D.U.P. n. 135 del 24 settembre 2020 la Giunta e il Consiglio Regionale hanno provveduto alla quantificazione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato al personale dirigente per l'anno 2020, decurtando il fondo 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 24 settembre 2020 le parti, concordano che:

1) al fine della definizione delle retribuzioni di posizione dei dirigenti, a decorrere dal 1° gennaio 2020, i livelli economici relativi alla graduazione degli incarichi dirigenziali vengono rideterminati come segue:

Fascia	Retribuzione posizione annua
0 ad esaurimento	€ 59.500,00
A	€ 56.000,00
B	€ 51.500,00
C	€ 44.000,00
Staff	€ 25.000,00

Gli incarichi dirigenziali confluiscono nelle nuove fasce sopra determinate secondo la seguente tabella di corrispondenza:

Livello economico precedente	Nuovo livello economico
A	0 ad esaurimento
B	A
C	B
D	C
E	C
F	Staff
G	Staff

I dirigenti neo assunti, vincitori di concorso, sono collocati in posizione di Staff con importo di retribuzione di posizione ridotto del 50% (ovvero euro 12.500), 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.

È prevista, per un numero massimo di dieci incarichi di Staff (di norma uno per Direzione, salvo valutazioni diverse 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. Tale importo è ulteriormente elevabile a quello dell'incarico cessante di **responsabile** di struttura per dirigenti che abbiano presentato domanda di quiescenza decorrente entro otto mesi dal conferimento dell'incarico di staff, nel caso in cui si preveda anche una funzione di affiancamento al dirigente subentrante.

Rispetto ai parametri indicati dalla tabella al presente punto, è possibile prevedere una rimodulazione dei valori corrispondenti al livello economico sopra indicato nel limite complessivo di euro 100.000,00.

Il numero complessivo degli incarichi di staff è relazionato alle risorse disponibili del Fondo, da cui sono finanziati.

- 2) Al fine della determinazione delle retribuzioni teoriche di risultato dei dirigenti per l'anno 2020, 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 per il 2019, riportate nella parte variabile) per il numero dei dirigenti in dotazione organica teorica (n. 166), 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 0, A, B	35%
Incarichi di fascia C	30%
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.

Le retribuzioni teoriche di risultato dei dirigenti con incarico di fascia da 0 a C, come sopra determinate, sono incrementate, per l'anno 2020, del 15%, in considerazione delle carenze di organico dei ruoli dirigenziali rispetto alla relativa dotazione teorica dell'Ente.

Ai dirigenti in avvalimento presso APL si applica convenzionalmente, per l'anno 2020, la percentuale di **parametrazione** stabilita per gli incarichi di fascia C di cui alla tabella sopra riportata, senza l'incremento di cui al precedente paragrafo.

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 il 2020, al finanziamento della retribuzione di risultato è comunque destinata una quota delle risorse complessive del fondo, al netto delle somme non utilizzate per il 2019 riportate nel fondo 2020, in misura non inferiore al 20%.

- 3) Per gli incarichi di vice-direttore, da contenersi nel numero di 22 per la Giunta e 4 per il Consiglio, è prevista una retribuzione di posizione aggiuntiva pari a euro 10.000,00 nonché di risultato pari a euro 2.000,00. 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 3.000,00 euro; in ogni caso, per l'esercizio delle funzioni vicarie per impedimento o vacanza della relativa posizione direttoriale, è prevista l'ulteriore maggiorazione della retribuzione di risultato per un importo pari a 500,00 euro mensili. In caso di presenza nella direzione di due vicedirettori nominati, la retribuzione di risultato per il vicario è pari a euro 0.
- 4) 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. Gli importi sono calcolati su base mensile, con arrotondamento al mese per le frazioni superiori ai 15 giorni.
- 5) 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:
 - per funzioni "concernenti in via generale attività di sorveglianza ed adempimenti che non richiedono particolari conoscenze **tecnico-specialistiche**": euro 1.000,00
 - per altre funzioni specifiche delegate e per funzioni di Datore di Lavoro: euro 5.000,00
- 6) In ogni caso, il cumulo dei vari fattori che compongono la retribuzione di risultato dei dirigenti con incarichi di fascia da 0 a C, come definiti nei punti precedenti, non può superare il 95% della retribuzione teorica di risultato dei Direttori, come determinata al precedente punto 2.

Le parti convengono di devolvere al Bilancio parte delle somme non utilizzate del fondo

2019 riportate al fondo dell'anno 2020, per l'ammontare di euro 1.500.000,00, per finalità connesse all'emergenza epidemiologica in atto, secondo modalità da concordare tra le parti.

L'eccedenza delle risorse stabili del fondo 2020, fatto salvo quanto previsto dai precedenti punti, è riportata alla parte variabile del fondo per l'anno 2021.

- 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 2020 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

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 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.

Torino, 12/11/2020

IL DIRETTORE DELLA DIREZIONE
DELLA AMMINISTRAZIONE, PERSONALE
SISTEMI INFORMATIVI
E CORECOM

IL DIRETTORE DELLA DIREZIONE
DELLA GIUNTA REGIONALE

Dott. Michele PANTE'

Dott. Paolo FRASCISCO

PNTMHL66D01L
219G/PANTE'/
MICHELE

Firmato digitalmente da
PNTMHL66D01L219G/
PANTE'/MICHELE
Data: 2020.11.12 11:12:35
+01'00'

