

PREINTESA ACCORDO DI CONTRATTAZIONE RIGUARDANTE LA DISCIPLINA PER L'AREA DELLA DIRIGENZA PARTE ECONOMICA 2021-2023 (annualità 2021).

Il giorno 16/12/2021, a seguito di incontro svolto in modalità mista (in presenza e in videoconferenza) viene sottoscritta dalle parti sotto riportate la preintesa sull'accordo di contrattazione relativo al triennio 2021-2023 (annualità 2021) relativo al personale con qualifica dirigenziale in servizio presso l'Amministrazione Provinciale di Biella:

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

GARAVOGLIA dr.ssa Anna – Segretario Generale Presidente della Delegazione Trattante PATERGNANI Arch. Graziano dirigente dell'area tecnica STEVANIN dott. Graziano dirigente dell'area tutela ambientale

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:

PASTRONE dr. Giancarlo Segretario Direl (sottoscrive digitalmente) BUZIO Alessandro – Cisl FP Piemonte Orientale (sottoscrive digitalmente)

Dall'anno 2000 è stato avviato un importante processo di riorganizzazione che nello spirito di quanto dettato dal citato art. 26, comma 3 del C.C.N.L. 23/12/1999 ha comportato un incremento dei servizi in relazione a funzioni trasferite da Enti Regionali e Statali che si sono consolidate nel tempo e che hanno comportato maggiori responsabilità e capacità gestionale della dirigenza, determinando le condizioni per un incremento del fondo.

Per effetto di quanto disposto dalla sopracitata legge e dalla L.R. 23/2015 le competenze provinciali si sono in parte ridimensionate, ma dall'altra si sono pure ampliate, con effetti peraltro ancora da valutare e da misurare. Si evidenzia, inoltre che le funzioni regionali riassegnate alla Provincia, sono, nella realtà, parzialmente svolte da personale provinciale (Caccia e Pesca o Diritto allo Studio, Valorizzazione di beni di interesse storico, artistico e altre attività culturali, turismo, Politiche Giovanili e sociali, Tutela e valorizzazione risorse energetiche, protezione civile, autorizzazione e organizzazione rete trasporti) e sono, pertanto, dirette e coordinate dagli stessi dirigenti rimasti in servizio.

I dirigenti originariamente in servizio presso la Provincia di Biella erano n. 7, poi tra il 2011 ed il 2020, per una serie di concause, compreso il processo di riordino sopra riportato si sono ridotti a n. 2 (di cui uno a tempo determinato ex art. 110 comma 1 del TUEL). Nel

frattempo sono state attribuite alla Segretaria Generale la direzione dei servizi amministrativi e finanziari.

Attualmente la struttura è diretta da: due dirigenti tecnici (uno per l'area tecnica e l'altro per l'area ambientale) e a far data dal 1/10/2021 da un dirigente economico finanziario oltre che dalla Segretaria Generale alla quale sono state mantenute le funzioni dirigenziali dell'area amministrativa e welfare.

Tutto ciò premesso le parti sottoscrivono il presente accordo di concertazione riguardante la disciplina per l'area della dirigenza per l'anno 2021 tenuto conto che nell'anno 2020 l'Ente ha approvato il nuovo sistema di valutazione delle performances riguardante il personale dirigenziale e del comparto.

1) Criteri per la costituzione e il riparto del fondo per la corresponsione delle indennità di posizione e di risultato

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per i dirigenti, è stato costituito nel rispetto di quanto previsto dall'art. 57 del CCNL 17/12/2020 per l'anno 2021 come da allegato al presente accordo. La ripartizione avviene secondo le modalità riportate nei punti che seguono.

2) Retribuzione di risultato

Le risorse destinate all'erogazione del premio di risultato sono determinate nella misura del 22% (fermo restando il vincolo di destinazione previsto dall'art. 56 del CCNL per quanto riguarda la parte residuale dell'incremento pari all'1,53% sul monte salari 2015) dell'ammontare complessivo del fondo relativo all'anno di riferimento (ALLEGATO 1) e vengono erogate in funzione della valutazione annuale - espressa nella scheda allegata (ALLEGATO 2) – nel rispetto della metodologia contenuta nel vigente sistema di valutazione il cui contenuto è stato oggetto di confronto sindacale, qui richiamato e sinteticamente riportato.

L'importo della retribuzione di risultato viene rapportato al periodo in cui l'incarico è stato conferito e comunque potrà essere erogato solo in presenza di una valutazione complessiva pari o superiore al 70% della valutazione massima attribuibile. Se il grado di raggiungimento della performance organizzativa dovesse essere inferiore al 70% la retribuzione di risultato sarà abbattuta del 50% di quella spettante.

Per le finalità di cui all'art. 3, comma 5-bis, del D.Lgs. n. 150/2009 la valutazione è da intendersi negativa se il punteggio della performance individuale risulta inferiore a 40 punti.

Per quanto non previsto dal presente accordo si rimanda alla disciplina contrattuale, normativa e al sistema di valutazione delle performances vigenti.

Rimangono in vigore le clausole contrattuali previste nel precedente accordo, non modificate dal presente integrativo, ad eccezione di quelle in contrasto con le disposizioni normative vigenti.

3) Retribuzione di posizione

Le indennità di posizione riconosciute ai dirigenti sono quelle approvate con D.P.P. n. 35 del 30/4/2019 e con DPP n. 103 del 1/10/2021, successivamente adottato a seguito dell'assunzione del dirigente dell'area economico-finanziaria a far data dal 1 ottobre 2021. L'incremento previsto dall'art. 54 del CCNL 17/12/2020 è riconosciuto anche al dirigente a tempo determinato ex art. 110 comma 1 del TUEL e al dirigente assunto il 1/10/2021.

Le parti concordano che le somme non erogate a titolo di retribuzione di posizione e di risultato costituiscono risorse finanziarie nella disponibilità dell'Ente, ferma restando nell'anno successivo la ricostituzione del fondo nella sua misura originaria.

4) Clausola di salvaguardia economica

Le parti concordano che nel caso in cui a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente a cui sia conferito un nuovo incarico tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'Ente con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione pari al 50% di quella connessa al precedente incarico che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3 del CCNL 17/12/2020.

5) Incarichi ad interim

Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

6) Trattamento economico del personale in distacco sindacale

Le parti concordano di stabilire che l'elemento di garanzia della retribuzione del dirigente in distacco sindacale venga definito nella percentuale del 60% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco.

7) Verifica tassi di assenza

Le parti concordano di avviare un percorso condiviso di verifica dei tassi di assenza riferiti a tutto il personale dell'amministrazione, al fine di definire in sede di programmazione eventuali obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza, anche ai fini della determinazione delle risorse variabili nel fondo per la retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti.

Parte Pubblica Parte Sindacale



Provincia di Biella

FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEI DIRIGENTI ANNO 2021 - preventivo

tiferimento al CCNL	descrizione		EURO
mporti destinati alla retribuzione di po	sizione e risultato anno 2020		215.302,
n dettaglio:			
omma 1 - art. 26 CCNL 23/12/1999	Lettera a)- finanziamento fondo posizione e risultato anno 1998	96.629,51	
	Lettera f)- trattamento incentivante per personale trasferito a seguito di Decentramento o delega di funzioni	30.212,73	
	Lettera g) –RIA e maturato economico personale dirigenziale cessato (di cui euro 19,28*13+53,02*13 cessazioni 2019)	7.313,71	
	Risorse per attivazione nuovi servizi e/o processi di riorganizzazione,		
omma 3 - art. 26 CCNL 23/12/1999	ampliamento delle competenze ecc	44.107,97	
omma 6 - art. 1 CCNL 12/02/2002 omma 3 - art. 23 CCNL 22/02/06	Incremento 1,66% del monte salari 2001	3.356,97 7.213,99	
omma 3 - art. 23 CCNL 22/02/06	Incremento 1,06% del monte salari 2001 Incremento retribuzione posizione	2.600,00	
omma 1 - art. 4 CCNL 14/05/2007	Incremento retribuzione di posizione	5.720,00	
omma 4 - art. 4 CCNL 14/05/2007	Incremento 0,89 del monte salari 2003	3.069,36	
omma 1 - art. 16 CCNL 22/02/2010	Incremento retribuzione di posizione	2.392,00	
omma 4 - art. 16 CCNL 22/02/2010	Incremento 1,78% del monte salari 2005	6.601,72	
omma 1 - art. 5 CCNL 03/08/10	Incremento retribuzione di posizione	3.055,00	
omma 4 - art. 5 CCNL 03/08/10	Incremento 0,73% del monte salari 2007	3.030,03	
Decurtazioni: n dettaglio:	Decurtazioni permanenti ex art. 1 comma 456 della L. 147/2013	-45.913,74	-69.051
	Art. 1, comma 236 della legge n. 208/2015 applicato secondo il parere ARAN n. 0005401 del 13/5/2013	-22.197,67	
	Decurtazione da apportare in attuazione dell'art. 23 c. 2 D.lgs 75/17 - Limite fondo 2016 (euro 146.251,68)	-939,90	
OTALE RISORSE FISSE			146.251
OTALE RISORSE VARIABILI			0,
ALTRE VOCI DEL FONDO CHE NON RIENTRA irt. 56, comma 1 CCNL 17/12/2020	1,53% Monte Salari 2015 (285.496,00)		4.368,
	IMPORTO CONSOLIDATO		150.619,
Art. 57 - comma 2, lettera a) CCNL 17/12/2020	IMF ONTO CONSOLIDATO		130.013,
art. 57 comma 2			0,
ettera b), c), d) e)	_	_	0,0
	FONDO 2021		150.619,

per risultato:

€ 150.619,77 - art. 56 co. 2 CCNL 2020 (409,50 x 3) € 1.228,50 = € 149.391,27 * 22% =

32.866,08

per posizione:

€ 117.753,69 € 150.619,77 – € 32.866,08 =

€ 150.619,77

SCHEDA DIRIGENTI

NOME

ANNO

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA				
Obiettivi dell'ENTE	% raggiungimento obiettivo	PUNTI		
1				
2		40 x media totale		
3		obiettivi		
TOTALE OBIETTIVI	1+2+3			
Media Totale Obiettivi	(1+2+3)/3	•••••		
PUNTI CONSEGUITI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (MAX 40)				

PERFORMANCE INDIVIDUALE				
Obiettivi di Direzione di Settore/servizio	% raggiungimento obiettivo	PUNTI		
1				
2				
3		40 x media totale		
TOTALE OBIETTIVI	1+2+3	obiettivi A		
Media Totale Obiettivi	(1+2+3)/3			
PUNTI CONSEGUITI (MAX 40)				
Comportamenti	Punti attribuibili da 0 a 4	PUNTI		
Attenzione agli obiettivi generali dell'Ente, disponibilità ad				
operare in stretto collegamento con le altre direzioni e				
amministratori/organi di governo				
Promozione del cambiamento, delle innovazioni tecnologiche e				
della semplificazione e dello sviluppo di nuovi metodi di lavoro				
Problem solving, gestione delle crisi e delle emergenze, capacità di				
resistenza allo stress		punteggio		
Promozione della flessibilità interna e polivalenza degli operatori		comportament		
Capacità di programmazione anche tenendo conto delle concrete		x 20/40		
esigenze dell'utenza e delle criticità emerse; capacità di definire				
obiettivi sfidanti ma ragionevolmente realizzabili				
Coinvolgimento e responsabilizzazione del personale alle proprie		_		
dipendenze		В		
Particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;				
attività di vigilanza e di controllo nonché particolare attenzione				
all'avanzamento del lavoro				
Capacità di motivare i collaboratori e di valutarli con modalità				
differenziata tenuto conto delle diverse performance degli stessi				
Capacità di mediazione, di decisione e di prevenzione dei conflitti				
Cura del benessere organizzativo, mantenimento all'interno				
degli uffici di un clima organizzativo favorevole alla produttività.				
TOTALE COMPORTAMENTI da riparametrare al valore di 20 (40:punteggio	Max 40			
comportamenti=20:punti da attribuire)				
PUNTI CONSEGUITI (MAX 20) PUNTI CONSEGUITI PERFORMANCE INDIVIDUALE (MAX		A + B		

TOTAI	JF 1	PUNTEGGIO	- (MAX 100)
IVIAI	7 6		- (IVIAA IUU)

Data

Firma Presidente Firma per ricevuta