

IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA
DELLA REGIONE PIEMONTE
TRIENNIO 2021 - 2023

In data 15 novembre 2021 si sono riunite la delegazione trattante di parte pubblica e quella di parte sindacale, area dirigenziale, ed hanno sottoscritto la presente ipotesi di contratto decentrato integrativo relativo al personale di area dirigenziale della Giunta e del Consiglio della Regione Piemonte, per il triennio 2021 – 2023, secondo quanto previsto dall'art. 8 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Funzioni locali, sottoscritto il 17 dicembre 2020 (di seguito indicato come CCNL).

Vista la Legge regionale di assestamento 2018, che, all'art. 9 "Disposizioni finanziarie in materia di personale regionale" ridefinisce 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 ... *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 comprensive 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.";

Viste le D.G.R. n. 3-438 del 29 ottobre 2019 e n. n. 6-2686 del 29 dicembre 2020, con le quali è stata parzialmente riformata la "Metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali" approvata con D.G.R. n. 28-5664 del 25 settembre 2017;

Tenuto conto che le sopra citate D.G.R. n. 3-438 del 29 ottobre 2019 e n. 6-2686 del 29 dicembre 2020 hanno precisato al punto 6 dei rispettivi allegati, che gli importi delle retribuzioni di posizione "potranno essere nel tempo rivisti anche alla luce degli esiti della contrattazione decentrata integrativa sulle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato e dell'evoluzione dei criteri per l'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato";

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;

Vista la D.U.P. n. 161 del 5 novembre 2020 con la quale è stata approvata la "Metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali" del ruolo del Consiglio regionale;

Vista la D.G.R. n. 2-3254 del 21 maggio 2021, con la quale è stato costituito il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2021;

Vista la D.G.R. n. 8-4033 del 5 novembre 2021, con la quale sono state integrate le risorse del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2021, come da tabella 1 allegata e sono stati forniti alla delegazione trattante di parte pubblica gli indirizzi per la definizione dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la dirigenza per il triennio 2021 – 2023;

Vista la D.U.P. n. 95 del 10 giugno 2021, relativa alla **quantificazione** del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2021;

Vista la D.U.P. n. 177 del 11 novembre 2021, con la quale sono state integrate le risorse del fondo per il **finanziamento** della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2021, come da tabella 1 allegata e sono stati forniti alla delegazione trattante di parte pubblica gli indirizzi per la definizione dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per la dirigenza per il triennio 2021 – 2023;

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Funzioni locali, sottoscritto il 17 dicembre 2020;

Quanto sopra premesso e considerato, visti il contratto decentrato per la dirigenza anno 2020, sottoscritto in data 13 dicembre 2020, nonché i contratti decentrati relativi alle annualità precedenti, le parti concordano su quanto segue:

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:

- 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.

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, entro il primo trimestre dell'anno 2022, 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 entro la metà del mese di dicembre 2021.

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.

Torino,

Letto, confermato e sottoscritto

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Il Direttore della Direzione della Giunta regionale
(Presidente della delegazione)

Paolo FRASCISCO _____

Il Direttore della Direzione **Amministrazione**, Personale, Sistemi Informativi e Organismi di garanzia

Michele PANTE' _____

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

Francesca RICCIARELLI _____

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

Andrea DE LEO _____

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

Carla MELIS _____

DELEGAZIONE SINDACALE

CGIL _____

CISL _____

UIL _____

DIREL _____