



Provincia di Biella

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

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, inoltre 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 il numero si è ridotto a n. 2 unità (di cui uno a tempo determinato ex art. 110 comma 1 del TUEL). In tale contesto organizzativo la direzione dei servizi amministrativi e finanziari è stata attribuita alla Segretaria Generale.

Attualmente la struttura è diretta da: due dirigenti tecnici (uno per l'area tecnica e l'altro per l'area ambientale) e 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 contrattazione relativo al triennio 2021-2023 (annualità 2023) relativo al personale con qualifica dirigenziale in servizio presso l'Amministrazione Provinciale di Biella, 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 2023 con determinazione dirigenziale n. 1288 del 16/08/2023 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 34% 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) – e nel rispetto della metodologia contenuta nel vigente sistema di valutazione il cui contenuto è stato oggetto di confronto sindacale, qui richiamato e sinteticamente riportato.

In attuazione dell'art. 4-bis, comma 2 del d.l. 13/2023, convertito in legge 41/2023, è stato previsto all'interno del piano della performance l'obiettivo di riduzione dei tempi medi di pagamento delle fatture, secondo quanto previsto dalla normativa, al quale si assegna un peso valutativo pari al 50% del totale della quota del fondo dedicata al risultato.

La restante parte, pari al 50% della quota di fondo destinata a remunerare il risultato teoricamente spettante, 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. 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.

L'importo della retribuzione di risultato viene rapportato al periodo in cui l'incarico è stato conferito.



Per quanto non previsto dal presente accordo si rimanda alla disciplina contrattuale, normativa e al sistema di valutazione delle performances 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 successivo DPP n. 103 del 1/10/2021, 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.

4) Welfare integrativo

La Provincia avvalendosi degli istituti contrattuali vigenti intende promuovere percorsi volti a valorizzare il benessere del proprio personale ed a favorire un buon bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata, investendo nell'ambito delle risorse demandate alla contrattazione decentrata, in specifiche misure di natura assistenziale e/o sociale. A tale negozio sono assegnate le risorse residuali non distribuite del fondo. Quanto ivi quantificato potrà essere concesso ove vengano raggiunti gli obiettivi di performance d'Ente così come individuati dall'articolo 2, secondo capoverso, del presente contratto integrativo aziendale.

5) 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 dall'art 31 del CCNL 17/12/2020.

6) Incarichi ad interim

Per lo svolgimento di incarichi con cui è formalmente affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, ai dirigenti assegnatari 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.

7) 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.

8) Verifica tassi di assenza

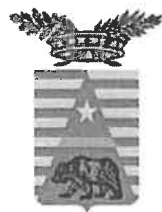
Le parti concordano di avviare un percorso condiviso di verifica dei tassi di assenza riferiti a tutto il personale dell'amministrazione, al fine di definire in sede di programmazione eventuali obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza, anche ai fini della determinazione delle risorse variabili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

Parte Pubblica



20 DIC. 2023

Parte Sindacale



Provincia di Biella

ALLEGATO 1

FONDO per la retribuzione di posizione e di risultato DEL PERSONALE DIRIGENTE ANNO 2023	
Risorse per il finanziamento del fondo	Importi
CCNL 23/12/99 art.26,c.1 lett.a	96.629,51
CCNL 23/12/99 art.26,c.1 lett.f	30.212,73
CCNL 23/12/99 art.26,c.1 lett.g	7.313,71
CCNL 23/12/99 art.26,comma 3	44.107,97
CCNL 12/02/2002 art. 6 comma 1	3.356,97
CCNL 22/02/06 art. 23 comma 1	2.600,00
CCNL 22/02/06 art. 23 comma 3	7.213,99
CCNL 14/05/07 art. 4, comma 1	5.720,00
CCNL 14/05/07 art. 4, comma 4	3.069,36
CCNL 22/02/2010 art. 16 c.1	2.392,00
CCNL 22/02/2010 art. 16 c.4	6.601,72
CCNL 3.08.2010 Art. 5 C.1	3.055,00

CCNL 3.08.2010 Art. 5 COMMA 4	3.030,03
CCNL 17.12.2020 Art. 56 COMMA 1	4.368,09
CCNL 17.12.2020 ART. 57 COMMA 2 LETT. a) TOTALE VOCI PRECEDENTI unico importo annuale	219.671,08
INCREMENTO STABILE Art. 33 comma 2 DL 34/2019 - Incremento valore medio procapite del fondo rispetto al 2018	-
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	219.671,08
TOTALE RISORSE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI	219.671,08
decurtazione superamento limite 2010 art. 9 c. 2 bis L.122/2010	3.009,95
decurtazione cessazioni art. 9 c. 2 bis L.122/2010	42.903,79
decurtazioni totali operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	22.197,67
decurtazione per superamento limite 2016	939,90
riduzione per trasferimento competenze alla regione legge n. 23/2015	11.177,96
FONDO COMPLESSIVO 2023 A SEGUITO DELLA DECURTAZIONE	139.441,81

UTILIZZO FONDO

per posizione Euro 90.639,77

per risultato Euro 47.409
(di cui vincolato al rispetto dell'art.4 bis Dl 13/23) (Euro 23.704)

per Welfare integrativo Euro 1.393,04

Totale Euro 139.441,81



SCHEDA DIRIGENTI NOME ANNO

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		
Obiettivi dell'ENTE	% raggiungimento obiettivo	PUNTI
1		40 x media totale obiettivi
2		
3		
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		40 x media totale obiettivi A
2		
3		
TOTALE OBIETTIVI	1+2+3	
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		punteggio comportamenti x 20/40 B
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		
Promozione della flessibilità interna e polivalenza degli operatori		
Capacità di programmazione anche tenendo conto delle concrete esigenze dell’utenza e delle criticità emerse; capacità di definire obiettivi sfidanti ma ragionevolmente realizzabili		
Coinvolgimento e responsabilizzazione del personale alle proprie dipendenze		
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 comportamenti=20:punti da attribuire)	Max 40	
PUNTI CONSEGUITI (MAX 20)		
PUNTI CONSEGUITI PERFORMANCE INDIVIDUALE (MAX 60) A + B		

TOTALE PUNTEGGIO - (MAX 100)	
-------------------------------------	--

Data

Firma Presidente

Firma per ricevuta