

Area: Dirigenza	Materia: contrattazione collettiva decentrata dell'area dirigenza quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007	Data: 1/04/2010
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009, BIENNIO ECONOMICO 2006-2007		

Premesso che:

- la Giunta regionale con delibera n. 1193 del 21 dicembre 2009, ha impartito alla delegazione di parte pubblica gli indirizzi per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'area dirigenza relativa al quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007;
- in data 15 marzo 2010 presso la Regione Toscana, Direzione Generale Organizzazione e Sistema Informativo è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale dell'area dirigenza della Regione Toscana, per il quadriennio normativo 2006-2009, biennio economico 2006-2007;
- la Direzione Generale Bilancio e Finanze ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio così come previsto dall'articolo 4 del CCNL del 22 febbraio 2006;
- la Giunta regionale con decisione n. 24 del 31 marzo 2010, ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo

Delegazione di parte pubblica della Regione Toscana (Giunta e Consiglio), nelle persone di:

Il Presidente	Dott. Giancarlo Galardi	FIRMATO
I componenti	Dr.ssa. Lucia Bora	FIRMATO
	Dott. Alessandro Cavalieri	FIRMATO
	Dott. Mauro Grassi	FIRMATO
	Dott. Alessandro Mazzetti	FIRMATO
	Dott.ssa Daniela Volpi	FIRMATO

e le **Rappresentanze sindacali** composte da:
per la **R.S.A. Regione Toscana**

Dott. Sergio Bonanni	FIRMATO
Dott. Gianluca Pelacani	FIRMATO
Dott. Giovanni Piscolla	FIRMATO
Dott. Massimo Rolle	FIRMATO

- per le **Organizzazioni Sindacali Regionali di categoria:**

CGIL – FP	DIRER	FIRMATO
CISL – FPS	CSA	
UIL – FPL	FIRMATO	

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente della Regione Toscana quadriennio normativo 2006-2009 biennio economico 2006-2007

IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2006-2009 E BIENNIO ECONOMICO 2006-2007 (punti 1 e 2) ed Informazione alle Rappresentanze Sindacali (punti 3, 4, 5 e 6)

Con il presente contratto decentrato integrativo Amministrazione e Rappresentanze Sindacali della dirigenza, in attesa della definizione da parte dei rinnovi contrattuali per il triennio 2010-2012 di un quadro più chiaro dei contenuti e della portata applicativa delle disposizioni del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 di "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", avviano in fase sperimentale il processo di prima applicazione nell'ordinamento regionale del nuovo dettato normativo che, andando a ridisegnare le regole che governano la contrattazione collettiva, hanno apportato rilevanti innovazioni sull'intero sistema delle relazioni sindacali ed in particolare sul ruolo della contrattazione integrativa, rafforzandone il compito di incentivare l'impegno e la qualità della performance anche al fine di un miglioramento dei livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici erogati a cittadini ed imprese.

1) Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

Il presente contratto decentrato trova finanziamento nell'ambito delle risorse già presenti sul fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999, comprese le disponibilità derivanti dall'applicazione dell'art. 16, comma 1, 2 e 4 del CCNL del 22.2.2010 nonché di quelle create per effetto della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, e non determina ulteriori aggravii di spesa.

Stante il disposto normativo di cui all'art. 45 del D.Lgs. 150/2009 il quale prevede una progressiva valorizzazione della componente retributiva accessoria collegata ai risultati, le parti concordano di innalzare la percentuale delle risorse complessive di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 destinata al finanziamento della retribuzione di risultato dalla misura minima del 15% attualmente prevista dal CCNL a quella del 17%; nell'ambito del percorso così avviato per l'anno 2010 la suddetta percentuale, attraverso l'utilizzo dei residui, dovrà tendere a consuntivo alla misura del 21%.

Relativamente alle risorse disponibili per il finanziamento della retribuzione di posizione, le parti concordano di finalizzarne la parte più cospicua per incrementare in misura prioritaria gli importi della retribuzione di posizione attribuita ai responsabili di settore, tenuto conto che i responsabili di area di coordinamento della Giunta, e analogamente i responsabili di direzione di area del Consiglio, hanno già beneficiato dell'aumento stabilito dalla delibera G.R. n. 537 del 22/06/2009 con la decorrenza stabilita al 1° ottobre 2009 di cui al verbale di concertazione del 21.9.2009.

Con decorrenza 1° gennaio 2010 i valori annui lordi della retribuzione di posizione dei vari livelli di funzioni dirigenziali sia della Giunta regionale che del Consiglio regionale sono, pertanto, rideterminati, sulla base delle risorse disponibili nel relativo fondo e tenuto conto altresì degli incrementi disposti dall'art. 16, comma 1, del CCNL del 22.2.2010, come di seguito riportato:

LIVELLO DI FUNZIONI DIRIGENZIALI (struttura)	Valore annuo lordo (decorrenza 1° gennaio 2010)
---	---

(strutture)	2010)
Area di coordinamento primo livello G.R.	€ 63.700
Area di coordinamento secondo livello G.R.	€ 59.650
Direzione di Area C.R.	€ 63.700
Settore "Alta complessità organizzativa"	€ 49.550
Settore/pos. indiv. "Complesso omogeneo di competenze"	€ 42.900
Settore/pos. indiv. "Parti omogenee complesso di competenze"	€ 34.000

Le parti concordano, infine, sulla rivisitazione della disciplina della quota delle risorse complessive per il finanziamento della retribuzione di risultato destinata a remunerare l'istituto degli obiettivi aggiuntivi di cui al punto 2 lettera B dell'accordo del 6.2.2004, e successive modifiche ed integrazioni, come di seguito specificato: per l'anno 2010 il relativo budget, integrato della quota di risorse per gli obiettivi aggiuntivi del 2009 per le Direzioni che non l'abbiano esaurita nell'anno di riferimento, è finalizzato all'erogazione del cosiddetto "premio per la migliore performance individuale", da attribuirsi a consuntivo ai dirigenti che abbiano raggiunto obiettivi straordinari ulteriori rispetto a quelli individuali assegnati a inizio anno oppure a coloro che abbiano raggiunto risultati di particolare rilievo offrendo un contributo eminente nell'esecuzione della prestazione individuale, anche con riferimento agli adempimenti correlati all'applicazione delle leggi regionali 40/2009 e 54/2009.

L'importo complessivo di € 55.000 sarà ripartito in maniera proporzionale al numero dei dirigenti in servizio al 1 gennaio 2010 in ciascuna direzione generale ed attribuito in quota parte di almeno il 55% delle risorse assegnate ai responsabili di settori che svolgono "un complesso omogeneo di competenze" o "parti omogenee di un complesso di competenze".

L'importo del "premio per la migliore performance individuale" per l'anno 2010 potrà variare da un minimo di € 1.000 ad un massimo di € 2.500. La riduzione per assenze del suddetto premio è calcolata in analogia a quella per la retribuzione di risultato.

2) *Compensi professionali relativi all'avvocatura regionale ex art. 37 CCNL 23.12.1999*

Le parti concordano che la validità dell'accordo dell'11.11.2002, e successive modifiche ed integrazioni, sui compensi professionali della dirigenza per il patrocinio legale dell'Ente sia prorogata fino al 31.12.2011.

3) *Organizzazione delle strutture dirigenziali*

Nell'ambito del generale processo di rivisitazione dell'organizzazione delle strutture dirigenziali intrapreso negli ultimi anni, finalizzato tra l'altro alla progressiva riduzione delle stesse ed alla loro conseguente valorizzazione, l'Amministrazione conferma la volontà di avviare un percorso di graduale ridimensionamento numerico dei settori che svolgono

“parti omogenee di un complesso di competenze”, da concludersi entro il corrente anno e comunque non oltre il 2011, in modo che tale livello di struttura dirigenziale sia utilizzato quasi esclusivamente quale posizione di ingresso e/o per l’attribuzione di incarichi a tempo determinato con contratto di diritto privato ai sensi dell’art. 13 della L.R. 1/2009. Nell’ambito di tale percorso verrà prestata particolare attenzione allo sviluppo professionale e di carriera dei dirigenti a tempo indeterminato cui è attribuita la responsabilità di tale tipologia di struttura da oltre un quinquennio e che abbiano ottenuto il punteggio massimo di valutazione degli obiettivi assegnati e dei risultati di gestione raggiunti.

L’approfondimento e l’analisi svolta tra le parti in ordine al numero delle Aree di coordinamento anche alla luce delle esperienze fatte registrare da tali strutture dirigenziali nonché della rivisitazione del ruolo delle medesime ad opera della L.R. 8 gennaio 2009, n. 1 “Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale”, ha condotto alla condivisione di un intervento finalizzato a realizzare una maggiore omogeneità numerica tra direzioni generali nonché a sopprimere quelle Aree di coordinamento che per esaurimento dello svolgimento delle funzioni che ne avevano motivato la costituzione sono valutate, pertanto, non più conformi alle esigenze dell’attuale modello organizzativo regionale.

4) Mobilità

L’Amministrazione sottolinea l’intenzione di promuovere l’innalzamento del tasso di mobilità dei dirigenti tra le diverse posizioni della struttura operativa regionale utilizzando l’istituto quale strumento di stimolo per lo sviluppo manageriale e professionale e di valorizzazione delle competenze presenti nell’Ente nonché di accompagnamento al processo di innovazione del contesto organizzativo.

Fa presente, altresì, l’opportunità che per i dirigenti che abbiano ricoperto incarichi di responsabilità di strutture con funzioni che comportano l’erogazione di benefici economici a cittadini ed imprese per 2 legislature consecutive valga di norma il criterio generale della rotazione. Tale criterio generale sarà comunque tenuto in particolare considerazione ad ogni rinnovo di legislatura, a partire già dal processo di conferimento dei nuovi incarichi, adeguatamente motivato, correlato all’insediamento degli organi di governo della Regione e degli organismi politici del Consiglio regionale nella prossima nuova legislatura 2010-2015.

5) Reclutamento

L’Amministrazione conferma la sua valutazione in ordine all’aspetto strategico del processo di reclutamento della nuova dirigenza.

Con l’obiettivo di valorizzare l’esperienza professionale maturata presso l’Ente dai dipendenti con incarico di posizione organizzativa per un periodo non inferiore a cinque anni e/o con incarico di funzioni dirigenziali a termine con contratto di diritto privato ai sensi dell’art. 13 della L.R. 1/2009, l’Amministrazione sottolinea l’intendimento di prevedere, in caso di indizione di concorsi per titoli ed esami per il reclutamento di personale dirigenziale, che nell’ambito dei bandi la suddetta esperienza costituisca oggetto di valutazione tra i titoli.

6) Sistema di valutazione

Le rilevanti innovazioni in tema di misurazione e valutazione della performance e di incentivazione del merito individuale introdotte dal D.Lgs. 150/2009, e il conseguente adattamento ai criteri e principi ivi definiti nel termine stabilito del 31 dicembre 2010, subordinatamente alla sottoscrizione dell'intesa tra la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, l'Anci, l'Upi e la Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13, comma 2, del decreto in questione, impongono necessariamente una prima riflessione in merito alla revisione del sistema di valutazione dei risultati di gestione dei dirigenti, sicuramente non consistente dal momento che la Regione ha già da tempo impiantato un solido sistema di programmazione correlato ad un sistema di valutazione del personale articolato e quindi in grado di rispondere in linea generale all'impatto della riforma.

Un aspetto oggetto di attenta valutazione è l'articolazione dell'erogazione del trattamento accessorio legato alla performance individuale per fasce di merito: l'art. 31, comma 2, del decreto in questione dispone infatti che le Regioni prevedano, tramite l'esercizio della propria potestà normativa, che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento accessorio collegato alla performance individuale sia attribuita al personale che si colloca nella fascia di merito più alta e che le fasce non siano comunque inferiori a tre.

L'Amministrazione ritiene opportuno informare le Rappresentanze Sindacali dell'intenzione di dare attuazione al disposto normativo come di seguito specificato.

La valutazione della performance viene articolata in due ambiti distinti, quella organizzativa e quella individuale: la prima si identifica nella valutazione del conseguimento di uno o più obiettivi di tutta l'Amministrazione o di obiettivi della singola Direzione Generale di riferimento, ancorando alla medesima la distribuzione di una quota minoritaria delle risorse complessive di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 destinate al finanziamento della retribuzione di risultato, da attribuirsi ai dirigenti proporzionalmente al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Alla valutazione della performance individuale (basata su risultati, misurati attraverso indicatori anche legati alle capacità relazionali relative alla gestione dei collaboratori, e/o comportamenti attribuiti a preventivo) viene legata la distribuzione della parte prevalente residua delle risorse complessive per il finanziamento della retribuzione di risultato, sulla base di un numero minimo di 3 classi di valutazione, in applicazione della citata disposizione del D.Lgs. 150/2009 sulle fasce di merito, cui ancorare percentuali distinte delle risorse in questione, comprensive della quota finalizzata a remunerare il cosiddetto "premio per la migliore performance individuale" come precedentemente regolamentato, ed altrettante percentuali di dirigenti per la rispettiva attribuzione.

Il sistema qui delineato dovrà in ogni caso trovare piena correlazione con il sistema di valutazione delle prestazioni e delle attività del personale delle categorie.

In tale contesto l'Amministrazione ritiene importante, infine, condividere con le Rappresentanze sindacali la necessità che un'adeguata formazione accompagni il processo di cambiamento organizzativo e culturale attualmente in atto presso la pubblica amministrazione.

Pertanto, al fine di contemperare da un lato l'esigenza di qualificazione e di sviluppo delle competenze fortemente sentita dal personale dirigenziale per far fronte alle innovazioni introdotte dal mutato scenario normativo nazionale e dall'altro quella dell'Amministrazione di evitare una dispersione delle risorse a ciò destinate, le parti condividono l'opportunità di introdurre la regola secondo cui la mancata partecipazione agli interventi di formazione indispensabili per l'esercizio e lo sviluppo del ruolo dirigenziale, organizzati e definiti obbligatori dall'Amministrazione regionale stessa, in misura superiore al 20% delle ore di formazione previste dà luogo a una riduzione automatica, da parte dei Direttori generali di riferimento, della retribuzione di risultato annuale nella misura del 10% e inibisce l'attribuzione del cosiddetto "premio per la migliore performance individuale" come precedentemente regolamentato.

Le strutture competenti in materia di formazione disciplinano le modalità organizzative finalizzate a garantire l'effettiva frequenza dei corsi.

Il sistema così delineato avrà carattere sperimentale per il corrente anno e sarà oggetto di valutazione a consuntivo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Stante la necessità di procedere al relativo calcolo per la corresponsione dei benefici economici previsti nonché di addivenire ad un'intesa per la definizione dell'utilizzo a consuntivo delle risorse del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dell'anno 2009, gli incrementi retributivi accessori derivanti dal presente contratto decentrato potranno, per esigenze gestionali, essere erogati nell'ambito dello stipendio del mese di maggio 2010.