

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'IPOTESI 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)**

PREMESSA

La presente relazione illustrativa ha per oggetto l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritta in data 15 marzo 2010 dalla delegazione trattante di parte pubblica dell'Amministrazione regionale e dalle RSA del personale dirigente e dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali regionali di categoria per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007 (comprensiva tra l'altro di una parte di informazione alle Rappresentanze Sindacali in ordine a tematiche concernenti il rapporto di lavoro, in particolare l'aspetto della valutazione delle prestazioni e dei risultati assegnati, ed il modello organizzativo).

La suddetta ipotesi contrattuale segue alla sottoscrizione in via definitiva del CCNL di riferimento, avvenuta il 22 febbraio scorso, con significativo ritardo rispetto alla scadenza del precedente CCNL quadriennale (31.12.2005). Ciò ha indotto tra l'altro le parti contraenti ad optare per un negoziato celere che si è concluso con la formulazione di un testo contrattuale snello incentrato fundamentalmente sui criteri di ripartizione delle risorse finanziarie disponibili nel relativo fondo per l'adeguamento del trattamento economico accessorio (retribuzione di posizione e di risultato).

L'ossatura dell'ipotesi contrattuale ha altresì risentito dell'entrata in vigore 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" che ha profondamente innovato le regole che governano la contrattazione collettiva e l'intero sistema delle relazioni sindacali: la difficoltà di disporre di linee guida interpretative certe del nuovo dettato normativo ha, infatti, condotto le parti negoziali alla decisione condivisa di avviare con il contratto decentrato in questione la fase

sperimentale di prima applicazione di tali disposizioni, in attesa della definizione ad opera dei contratti collettivi nazionali relativi al triennio 2010-2012 di un quadro più chiaro dei contenuti e della portata applicativa delle disposizioni medesime.

La presente relazione è finalizzata ad illustrare i contenuti del testo contrattuale: la parte di contrattazione decentrata integrativa vera e propria si articola in due punti, i restanti quattro punti riguardano invece l'informativa fornita dall'Amministrazione regionale su tematiche inerenti il rapporto di lavoro del personale dirigente ed il relativo modello organizzativo.

Si sottolinea, infine, che nell'intero processo negoziale, e nella formulazione della conseguente ipotesi contrattuale che ne è scaturita, sono stati tenuti in debita considerazione gli indirizzi formulati dalla Giunta regionale alla delegazione trattante di parte datoriale con la delibera n. 1193 del 21 dicembre 2009, da cui è naturalmente derivato il confronto con gli obiettivi e le richieste contenute nella piattaforma di parte sindacale.

ANALISI DEI CONTENUTI

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Il punto 1, rubricato "Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato" regola l'adeguamento del trattamento economico accessorio (retribuzione di posizione e di risultato).

La trattativa si è svolta nell'ambito delle risorse complessive già presenti sul fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 per l'anno 2010, così come indicato dalla Giunta regionale nella citata delibera di indirizzi: dette risorse comprendono altresì le disponibilità derivanti dall'applicazione dell'art. 16, commi 1 e 2, del CCNL del 22.2.2010, che hanno stabilito uno specifico e diretto intervento migliorativo della retribuzione di posizione (aumento di un importo individuale annuo lordo, comprensivo del rateo di tredicesima mensilità, pari a € 478,40) e del successivo comma 4 della medesima norma contrattuale che dispone un ulteriore

incremento delle risorse del fondo nella misura dell'1,39% del monte salari relativo alla dirigenza per l'anno 2005 a decorrere dall'1.1.2007, elevato all'1,78% del medesimo monte salari (percentuale comprensiva ed assorbente del precedente incremento) con decorrenza dal 31.12.2007.

Il contratto decentrato in questione, pertanto, non prevedendo risorse aggiuntive rispetto a quelle già contabilizzate sul fondo del salario accessorio della dirigenza, non comporta alcun aggravio ulteriore di spesa per l'Ente.

In linea con gli indirizzi formulati per il negoziato, si stabilisce un innalzamento della percentuale delle risorse complessive del fondo, come determinato a preventivo per il corrente anno, destinata al finanziamento della retribuzione di risultato dalla misura minima del 15% attualmente prevista dal CCNL del 23.12.1999 (art. 28, comma 1) a quella del 17%, prevedendo un ulteriore incremento fino al 21% in sede di erogazione a consuntivo degli importi relativi alla retribuzione di risultato 2010, obiettivo da raggiungere anche attraverso l'utilizzo dei residui derivanti di norma dal mancato utilizzo della quota di risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione.

La suddetta disposizione, ponendo l'obiettivo di graduale incremento della quota di risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato, risulta fra l'altro pienamente aderente a quanto stabilito dall'art. 45 del D.Lgs. 150/2009 in ordine alla progressiva valorizzazione della componente retributiva accessoria collegata ai risultati.

Le successive clausole contrattuali dispongono in ordine all'adeguamento degli importi annui lordi della retribuzione di posizione dei vari livelli di strutture dirigenziali derivanti dalla graduazione delle funzioni e delle responsabilità definita con delibera G.R. n. 1137 del 3/11/2003, stabilendo, secondo le direttive già impartite, la destinazione della parte prevalente delle risorse disponibili all'incremento in misura prioritaria degli importi attribuiti ai responsabili di settore, in considerazione del fatto che i responsabili di area hanno già beneficiato della rideterminazione in aumento, con decorrenza 1° ottobre 2009, della retribuzione di posizione correlata ai nuovi livelli di differenziazione e graduazione di tali strutture dirigenziali definiti dalla delibera G.R. n. 537 del 22/06/2009 in applicazione degli articoli 6 e 8 della L.R. 1/2009 "Testo unico in materia di organizzazione e ordinamento del personale". Analogo intervento è stato attuato nei confronti dei responsabili delle direzioni di area del Consiglio regionale, introdotte dalla L.R. 4/2008 "Autonomia dell'Assemblea

legislativa regionale” in sostituzione delle precedenti aree di coordinamento, a seguito dell’ampliamento delle funzioni e del grado di responsabilità attribuito a tali nuove strutture.

Di seguito il dettaglio della rideterminazione, con decorrenza 1° gennaio 2010, dei valori annui lordi della retribuzione di posizione dei vari livelli di funzioni dirigenziali sia della Giunta regionale che del Consiglio regionale, comprensivi dell’incremento disposto dall’art. 16, comma 1, del CCNL del 22.2.2010:

LIVELLO DI FUNZIONI DIRIGENZIALI (strutture)	Valore annuo lordo (decorrenza 1° gennaio 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

Infine, l’ultima parte del punto 1 del testo contrattuale, sempre nel rispetto degli indirizzi definiti dalla Giunta regionale, dispone in ordine alla modifica della disciplina della quota delle risorse per il finanziamento della retribuzione di risultato finalizzata alla remunerazione degli obiettivi aggiuntivi, istituto introdotto e regolamentato dall’accordo del 6.2.2004 (punto 2, lettera B) e successive modifiche ed integrazioni: si prevede che per l’anno 2010 il budget in questione, nell’importo originario di € 55.000 integrato per il corrente anno della quota di risorse per gli obiettivi aggiuntivi del 2009 per le Direzioni che non l’abbiano esaurita nell’anno di riferimento, sia destinato a remunerare un nuovo istituto, denominato “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.

Vengono confermati i criteri originari di ripartizione di tali risorse tra direzioni generali (in proporzione al numero dei dirigenti in servizio al 1° gennaio) e, nell'ambito di ciascuna direzione, tra i vari livelli di strutture dirigenziali (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") e stabilito l'importo unitario annuo del premio in questione tra un minimo di € 1.000 ed un massimo di € 2.500, con riduzione per assenze del medesimo calcolata in analogia a quella per la retribuzione di risultato.

INCENTIVAZIONE DI SPECIFICHE ATTIVITA' E PRESTAZIONI

Il punto 2), rubricato "Compensi professionali relativi all'Avvocatura regionale ex art. 37 CCNL 23.12.1999" dispone la proroga di validità dell'accordo sottoscritto in data 11.11.2002.

L'accordo originario, e successive modifiche ed integrazioni, sottoscritto in applicazione dell'art. 37 del CCNL del 23.12.1999, disciplina la corresponsione dei compensi professionali ai dirigenti per cause concluse con sentenza favorevole all'Ente, prevedendo che l'importo del compenso individuale complessivo non può superare annualmente il 32% del compenso percepito nell'anno dal dirigente con trattamento economico più elevato del C.C.N.L. della dirigenza e che l'insieme dei compensi professionali percepiti assorbono gli emolumenti relativi alla retribuzione di risultato.

Essendo scaduta la validità dell'accordo in questione il 31 dicembre 2009, si è reso necessario prevederne la proroga, stabilita con la presente ipotesi contrattuale fino al 31.12.2011.

MODELLO ORGANIZZATIVO E RAPPORTO DI LAVORO

A *latere* dell'ipotesi contrattuale vera e propria, l'Amministrazione regionale ha inteso fornire alle Rappresentanze sindacali un'informativa circa alcune tematiche inerenti il rapporto di lavoro del personale dirigente ed il relativo modello organizzativo, attenendosi ancora una volta agli indirizzi ricevuti dalla Giunta regionale preliminarmente all'avvio del negoziato.

Nel punto 3), rubricato “Organizzazione delle strutture dirigenziali”, si conferma la volontà di proseguire sia nel corrente anno che nel 2011 il processo di progressiva riduzione delle strutture dirigenziali attuando un intervento di diminuzione del numero dei settori che svolgono “parti omogenee di un complesso di competenze”, percorso da realizzare prestando un’attenzione particolare allo sviluppo professionale e di carriera dei dirigenti a tempo indeterminato cui è attribuita la responsabilità di tale tipologia di struttura da un quinquennio, a condizione che abbiano ottenuto il punteggio massimo di valutazione degli obiettivi assegnati e dei risultati di gestione raggiunti.

Viene precisato, altresì, che negli anni futuri l’attuale 1° livello di struttura dirigenziale sarà sostanzialmente presente all’interno del modello organizzativo in numero strettamente funzionale all’attribuzione di incarichi a tempo determinato con contratto di diritto privato ai sensi dell’art. 13 della L.R. 1/2009 e/o alla copertura di posizioni di primo accesso alla qualifica dirigenziale.

Infine, viene sottolineata l’opportunità di un intervento di omogeneizzazione numerica delle aree di coordinamento tra direzioni generali alla luce della totale assenza di tali strutture dirigenziali in talune direzioni e la presenza di ben 3 o 4 unità in altre, nonché di soppressione di quelle aree valutate non più rispondenti alle esigenze del modello organizzativo regionale anche per esaurimento delle funzioni che ne avevano motivato la costituzione.

Nel punto 4), rubricato “Mobilità”, viene affermata l’intenzione di promuovere l’innalzamento del tasso di mobilità dei dirigenti tra le diverse posizioni della struttura operativa regionale per favorire lo sviluppo manageriale e professionale e valorizzare le competenze presenti nell’Ente.

Si fa presente, inoltre, la valutazione operata in ordine all’opportunità di applicare di norma il criterio della rotazione 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, e comunque di tenere in considerazione tale criterio generale in occasione del processo di conferimento dei nuovi incarichi, che dovrà essere adeguatamente motivato, correlato all’insediamento degli organi di governo della Regione e degli organismi politici del Consiglio regionale ad ogni rinnovo di legislatura, a cominciare dalla prossima nuova legislatura 2010-2015.

Al punto 5), rubricato “Reclutamento”, l’Amministrazione esprime l’intenzione, in caso di indizione di concorsi per titoli ed esami per il reclutamento di personale dirigenziale, di prevedere nei relativi bandi che 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 costituisca oggetto di adeguata valutazione tra i titoli.

Infine al punto 6), rubricato “Sistema di valutazione”, l’Amministrazione fornisce indicazioni di massima in ordine ai criteri base sui quali sarà operata la revisione del sistema di valutazione dei risultati di gestione dei dirigenti per adattarlo ai criteri e principi in materia di misurazione e valutazione della performance e di incentivazione del merito individuale, primo fra tutti l’articolazione dell’erogazione del trattamento accessorio legato alla performance individuale per fasce di merito, introdotti dal D.Lgs. 150/2009 nei termini ivi previsti, una volta sottoscritta l’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.

Innanzitutto viene sottolineato che la valutazione della performance sarà articolata in due ambiti distinti, quella organizzativa e quella individuale, la prima da identificarsi nella valutazione del conseguimento di uno o più obiettivi di tutta l’Amministrazione o di obiettivi della singola Direzione Generale di riferimento, la seconda basata su risultati (misurati attraverso indicatori anche legati alle capacità relazionali relative alla gestione dei collaboratori) e/o su comportamenti attribuiti a preventivo.

Alla valutazione della performance organizzativa sarà ancorata 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 verrà 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 disposizione del D.Lgs. 150/2009 sulle fasce di merito (art. 31, comma 2), cui saranno ancorate percentuali distinte delle risorse in questione (comprensive della quota finalizzata a remunerare il cosiddetto “premio per la migliore performance individuale” - v. punto 1) dell’ipotesi contrattuale), ed altrettante percentuali di dirigenti per la rispettiva attribuzione.

Per accompagnare il processo di cambiamento organizzativo e culturale attualmente in atto nel settore pubblico, l'Amministrazione sottolinea, infine, l'importanza funzionale dello strumento della formazione.

Al fine di promuovere una partecipazione più attiva e consapevole agli interventi di formazione qualificati dall'Amministrazione fondamentali per l'esercizio e lo sviluppo del ruolo dirigenziale ed evitare nel contempo una dispersione delle risorse a ciò dedicate, oltre che naturalmente per sopperire al fabbisogno di un accrescimento delle competenze avvertito dal personale dirigente proprio per fronteggiare le innovazioni introdotte dal legislatore statale, viene stabilita la regola secondo cui la mancata frequenza ai corsi e/o seminari definiti obbligatori dall'Amministrazione stessa in misura superiore al 20% delle ore di formazione previste comporta l'applicazione da parte dei Direttori generali di riferimento delle seguenti misure sanzionatorie:

- riduzione automatica del 10% della retribuzione di risultato annuale spettante;
- impossibilità di concorrere all'attribuzione del cosiddetto "premio per la migliore performance individuale" (v. punto 1) dell'ipotesi contrattuale).

Viene precisato, infine, il carattere sperimentale del sistema sopra delineato la cui funzionalità sarà, pertanto, oggetto di adeguata valutazione a consuntivo.