

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
2013
PER IL PERSONALE DIRIGENTE
DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA**

Bologna 14/07/2014

Il giorno 14/07/2014, si sono incontrati i rappresentanti della delegazione trattante di parte pubblica dell'ente Regione Emilia-Romagna e i rappresentanti sindacali del personale dirigente che, vista la Delibera di Giunta "AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DELLA PROPOSTA DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2013 PER IL PERSONALE DIRIGENZIALE, SIGLATA IL 16 GIUGNO 2014" n. 1015 del 07/07/2014 e l'intesa espressa dall'Ufficio di Presidenza dell'Assemblea legislativa nella seduta del 2 Luglio 2014, hanno sottoscritto il CCDI 2013 di seguito riportato.

Per l'Amministrazione regionale

Direttore generale Organizzazione,
Personale, Sistemi informativi e Telematica

Dott. Lorenzo Broccoli

FIRMATO

Direttore generale Assemblea Legislativa
Regionale

Dott. Leonardo Draghetti

FIRMATO

Per le OOSS firmatarie del CCNL 2006-2009
della Dirigenza e le RSA della dirigenza

FP CGIL Dirigenti

FIRMATO

CISL FP Dirigenti

FIRMATO

UIL FPL Dirigenti

FIRMATO

CSA Regioni AALL Dirigenti

DIRER CONFEDIR

Bologna, 14/07/2014

Sommario

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2013 PER IL PERSONALE DIRIGENTE DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA.....	1
PREMESSA.....	4
ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E DECORRENZA.....	5
ART. 2 RIPARTIZIONE DEL FONDO DIRIGENTI FRA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO ANNO 2013.....	5
ART. 3 INTERVENTI SULL'AMMONTARE E SULL'UTILIZZO DEL FONDO PER GLI ANNI SUCCESSIVI.....	6
ART. 4 – PRECISAZIONI RELATIVE ALLA COMPENSAZIONE TRA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E SOMME EROGATE PER ATTIVITA' DI PROGETTAZIONE E PIANFICAZIONE E PER COMPENSO PROFESSIONALE.....	6
DICHIARAZIONE A VERBALE CONGIUNTA.....	8
DICHIARAZIONE A VERBALE DELL'AMMINISTRAZIONE.....	10

PREMESSA

L'assetto della dirigenza rappresenta uno dei punti fondamentali di qualsiasi percorso di riforma ed innovazione della pubblica amministrazione. Questo è tanto più vero in una realtà come quella della Regione Emilia-Romagna che da sempre ha fatto della qualità della propria organizzazione e dell'efficienza delle proprie strutture un tratto distintivo nel più generale quadro del sistema amministrativo italiano.

Ancora oggi, pur nelle difficoltà rappresentate, tra le altre, dalla crisi economica, dai severi vincoli economico-finanziari imposti dalla congiuntura nazionale ed internazionale e dalle emergenze recentemente verificatesi sul territorio regionale, la Regione Emilia-Romagna può presentare alti livelli nella capacità di programmare e pianificare l'azione di governo e nella funzionalità operativa delle proprie strutture, anche grazie ad una dirigenza altamente professionalizzata ed in grado aggiornare continuamente la propria capacità di tradurre in azione amministrativa gli indirizzi determinati dal livello politico.

Queste oggettive constatazioni devono tuttavia costantemente misurarsi con uno scenario istituzionale in rapida evoluzione e con i cambiamenti in essere nella pubblica amministrazione che impongono, soprattutto a chi riveste responsabilità dirigenziali, di fare riferimento a nuovi paradigmi nella concezione e conduzione del proprio ruolo.

L'alternativa è fra porsi in continua e defatigante opposizione con i cambiamenti che stanno avvenendo nella società, ancora prima che nelle istituzioni e nella PA, oppure, più positivamente, essere protagonisti per costruire una fase di cambiamento in cui i valori e le professionalità espresse tradizionalmente dai collaboratori e dirigenti della RER rappresentino elementi trainanti e di orientamento per le scelte da compiere a favore della comunità regionale.

In questo caso la RER e i suoi dirigenti devono avere la forza e la lungimiranza di condividere alcuni principi:

- l'assetto organizzativo deve essere aggiornato, coerentemente con l'evoluzione del sistema istituzionale, in una logica di stretta funzionalità rispetto ai servizi da rendere alla cittadinanza ed in un'ottica di semplificazione, sburocratizzazione e trasparenza dei processi amministrativi e di concentrazione e chiarificazione delle responsabilità;
- la responsabilizzazione della dirigenza deve essere sempre più strettamente connessa con la disponibilità di effettive leve gestionali e con livelli appropriati di autonomia decisionale ed operativa, coerenti con gli obiettivi ed i programmi da realizzare;
- l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa ed il rigoroso utilizzo delle risorse, per essere perseguite e per dare i risultati sperati, devono essere condotte e praticate nelle strutture e non essere solo obiettivi calati dall'alto, pena l'incapacità di essere selettivi nelle scelte di gestione delle risorse e vedere conseguentemente scadere la qualità dei servizi;

- la qualità dell'amministrazione e dei servizi prodotti va di pari passo con la qualità dei rapporti di lavoro agiti nell'ambito della RER. Nell'attuale fase di blocco della contrattazione collettiva nazionale e di forte limitazione delle opportunità di sviluppo di carriera e retributivo, determinata dalla legislazione statale, particolare rilievo assume la necessità che il sistema sia percepito, e sia nei fatti, equo quanto ad opportunità e carichi fra le diverse categorie di personale regionale, ed in particolar modo fra dirigenza e comparto, dando continuità a quelle azioni di riequilibrio retributivo a cui i recenti contratti aziendali sottoscritti fra OO.SS. della dirigenza e delegazione trattante hanno positivamente e significativamente contribuito. In tale contesto l'articolazione retributiva della dirigenza deve, grazie all'azione della contrattazione integrativa, evolvere coerentemente con le finalità di sviluppo dell'amministrazione regionale sin qui esposte, disegnando scenari di sviluppo volti a riconoscere ed incentivare i reali livelli di responsabilità agiti.

In questo contesto si inquadra la volontà condivisa di definire, oltre all'accordo economico per l'anno 2013, anche impegni e prospettive per gli anni 2014 e 2015, per accompagnare, in un quadro di riferimento coerente, gli interventi organizzativi dell'Amministrazione.

Tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue

ART. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E DECORRENZA

Il presente accordo si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale assunto a tempo indeterminato della Regione Emilia-Romagna; esso concerne il periodo 1 gennaio 2013 - 31 dicembre 2013 salvo quanto diversamente specificato. Il presente testo resta valido fino alla stipulazione del contratto successivo.

ART. 2

RIPARTIZIONE DEL FONDO DIRIGENTI FRA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO ANNO 2013

1 . Definizione della spesa per la retribuzione di risultato relativa all'anno 2013

Per la definizione dell'indennità di risultato sarà utilizzata nel 2013 una disponibilità pari a Euro 2.060.000,14.

L'importo non distribuito in riferimento al 2013 sarà portato a residuo per essere utilizzato negli anni successivi, a integrazione del fondo di competenza.

Disponibilità fondo Delibera 746/2014	7.157.621
Totale spesa per retribuzione di posizione	4.806.256,86
Importo utilizzato per la retribuzione di risultato	2.060.000,14
TOTALE	6.866.257
Residuo ad anni successivi	291.364

L'importo per la retribuzione di risultato sopra definito è calcolato in modo da permettere, nell'ipotesi di una distribuzione delle valutazioni tra A e B coerente con gli anni precedenti, una retribuzione di risultato corrispondente alla valutazione massima pari a circa 18.800 Euro.

2 . Definizione della retribuzione di risultato relativa agli anni 2014 e 2015

L'importo medio di risultato per gli anni 2014 e 2015 è posto pari all'importo medio di risultato del 2013.

ART. 3

INTERVENTI SULL'AMMONTARE E SULL'UTILIZZO DEL FONDO PER GLI ANNI SUCCESSIVI

I residui relativi ai singoli anni, a partire dal 2013, saranno portati a incremento delle risorse degli anni successivi.

A partire dall'anno 2014 il Fondo sarà decurtato di Euro 700.000. Tale decurtazione avviene a seguito della soppressione di posizioni dirigenziali la cui retribuzione di posizione è complessivamente almeno equivalente alla cifra detratta. L'importo è trasferito al Fondo del comparto.

A partire dall'anno 2014 non graveranno più sul Fondo le retribuzioni di posizione e risultato del personale dirigente in comando dagli Enti del SSR per i quali è stato disposto il passaggio da comando a distacco.

A partire dall'anno 2015 le posizioni dei dirigenti assunti a tempo determinato saranno considerate coperte ai fini del calcolo delle disponibilità del fondo per la retribuzione di risultato.

ART. 4 – PRECISAZIONI RELATIVE ALLA COMPENSAZIONE TRA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E SOMME EROGATE PER ATTIVITA' DI PROGETTAZIONE E PIANIFICAZIONE E PER COMPENSO PROFESSIONALE

L'art. 9 comma 4 del regolamento 5/2006 REGOLAMENTO IN MATERIA DI INCENTIVI PER L'ATTIVITA' DI PROGETTAZIONE E DI PIANIFICAZIONE SVOLTA DA PERSONALE REGIONALE prevede che "Sulle somme erogate a personale dirigenziale per le attività previste dal presente regolamento deve essere operata la compensazione con le somme dovute a titolo di retribuzione di risultato". Analogamente, l'art. 6 del CCDI Dirigenti 2002-2005, ultimo comma, prevede che "I compensi professionali erogati si compensano con le retribuzioni annuali di risultato spettanti ai dirigenti".

Al fine di precisare le modalità di tale compensazione, anche in considerazione delle tempistiche di erogazione di tali compensi, nel seguito definiti cumulativamente "compensi professionali", si definiscono le seguenti modalità operative:

- a) Di norma, quanto erogato in un anno a titolo di compenso professionale costituisce l'importo che viene compensato con la retribuzione di risultato relativa a quell'anno: in altri termini, dalla retribuzione di risultato relativa a un certo anno viene detratto l'ammontare dei compensi professionali ricevuti in quell'anno, con l'avvertenza che se i compensi professionali incassati sono maggiori della retribuzione di risultato, questa viene posta a zero;
- b) Nel caso di compenso professionale erogato a un dirigente non più in servizio, e per il quale non sia stata ancora erogata l'ultima retribuzione di risultato, la compensazione viene effettuata considerando tutti i compensi erogati fino al momento della liquidazione della retribuzione di risultato: in altri termini, dall'ultima retribuzione di risultato viene detratto l'ammontare di tutti i compensi professionali ricevuti per i quali non sia stata ancora effettuata la compensazione;
- c) Nel caso di compenso professionale da erogare a un dirigente non più in servizio, e per il quale sia già stata erogata l'ultima retribuzione di risultato, la compensazione viene effettuata considerando l'ultima retribuzione di risultato: in altri termini, il compenso non viene erogato se l'ultima retribuzione di risultato, al netto di compensazioni già effettuate, presenta disponibilità;
- d) La minore spesa relativa alla retribuzione di risultato derivante dalle compensazioni descritte ai punti precedenti viene riportata, come disponibilità aggiuntiva, nel fondo relativo all'annualità in cui la compensazione ha avuto effettivamente luogo.

DICHIARAZIONE A VERBALE CONGIUNTA

L'attuale contesto normativo nazionale che vede, ancora solo accennati, interventi sull'assetto istituzionale del Paese e sulla Pubblica Amministrazione, il cui impatto dovrà essere valutato, non fornisce ancora un quadro sufficientemente definito su cui impostare un articolato e complessivo progetto di revisione organizzativa dell'Amministrazione regionale. Cionondimeno alcune linee di evoluzione del sistema risultano già tracciate da tempo con sufficiente chiarezza, rendendo indispensabile avviare, attraverso microazioni coordinate ed il confronto con le OO.SS. e la RSU dell'Ente, un percorso di riforma che abbia come obiettivo un riallineamento dell'assetto organizzativo interno alle esigenze dell'Ente, dando particolare rilievo alle tematiche legate alla semplificazione, alla sburocratizzazione, al coordinamento nel governo delle risorse ed all'utilizzo delle nuove tecnologie. Così facendo la Regione potrà presentarsi alla prossima fase di riordino istituzionale avendo già indirizzato la propria organizzazione su percorsi di sviluppo e modernizzazione, tali da rendere molto più agevole ed efficace ogni intervento di aggiornamento ai nuovi scenari.

A tal fine si prevede in particolare di

- a. rivedere l'attuale consistenza della dotazione organica della dirigenza, riducendo in modo stabile le posizioni istituite e creando le condizioni per l'individuazione e la valorizzazione di responsabilità in capo al personale del comparto, anche attraverso la riqualificazione e l'arricchimento delle professionalità inserite nelle diverse categorie;
- b. favorire l'acquisizione da parte degli attuali dirigenti professional di una piena responsabilità nel proprio campo di azione anche attraverso una rivisitazione degli "indirizzi sull'esercizio delle funzioni dirigenziali", attualmente disciplinati con la delibera 2416/08;
- c. rafforzare le azioni già messe in campo negli ultimi tre anni che hanno portato 8 dirigenti professional al conferimento di incarichi di responsabili di struttura consentendo la considerazione, in via prioritaria, dei dirigenti professional presenti nell'Ente per la copertura dei Servizi che si rendono disponibili;
- d. rinforzare l'organizzazione delle funzioni di supporto trasversali, per massimizzarne l'efficienza e garantire uniformità di applicazione nell'Ente, in particolare per quelle funzioni che richiedono il rispetto di vincoli normativi in continua evoluzione e di sempre maggiore complessità quali la funzione acquisti, la funzione informativa, la funzione finanziaria;
- e. conferire idoneo assetto e funzionalità alle strutture impegnate nella ricostruzione post-sisma e nella gestione delle emergenze territoriali;
- f. limitare il numero delle acquisizioni di dirigenti dall'esterno con la modalità del comando e favorire il raggiungimento dell'obbligo di acquisizione dall'esterno

attraverso trasferimenti, per consentire, nei limiti di compatibilità previsti dai vincoli assunzionali, l'utilizzo delle graduatorie interne;

- g. adottare modalità che demandino alla Giunta l'autorizzazione per la copertura di posizioni dirigenziali, anche mediante assegnazione temporanea, e consentano l'avvio della procedura di verifica di idoneità e disponibilità al trasferimento per i dirigenti che si trovano attualmente in posizione di comando prevedendo, nell'ottica di una sempre maggiore trasparenza, che tutte le future acquisizioni in comando (fatti salvi casi eccezionali debitamente motivati) saranno effettuate a seguito di avviso pubblico e che solo in questo caso sia poi ammesso l'espletamento della procedura prioritaria per il trasferimento;
- h. valutare, in occasione dell'acquisizione di nuovi dirigenti, l'evoluzione delle dinamiche sugli assetti istituzionali del territorio (in particolare Province) mantenendo un coordinamento con le azioni che vengono intraprese nella cabina di regia sulle riforme istituzionali;
- i. completare il percorso già avviato per l'aggiornamento del sistema di valutazione;
- j. avviare una riflessione approfondita sul tema della responsabilità, incluse le verifiche connesse al tema delle coperture assicurative;
- k. assicurare, in particolare sui temi di cui alle lettere b), i) e j), oltre al previsto confronto sindacale, una consultazione strutturata con i dirigenti dell'Ente, nella forma del focus group o altra modalità da definire.

Per l'Amministrazione regionale

Dott. Lorenzo Broccoli	FIRMATO
Dott. Leonardo Draghetti	FIRMATO

Per le OOSS della Dirigenza

FP CGIL dirigenti	FIRMATO
CISL FP dirigenti	FIRMATO
UIL FPL dirigenti	FIRMATO
DIRER	

DICHIARAZIONE A VERBALE DELL'AMMINISTRAZIONE

In riferimento alla quantificazione dell'importo disponibile per la retribuzione di risultato anno 2013 effettuata nell'art.2, si precisa che l'importo di 2.060.000,14 sarà interamente distribuito come retribuzione di risultato. Le eventuali quote di risparmio per l'Ente derivanti dall'applicazione dell'art. 71 del DL 112 (cosiddetto "risparmio Brunetta") saranno poste in carico al residuo per l'anno successivo.