

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA – ANNO 2018

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

II.1 - Modulo 1 - *Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge*

Data di sottoscrizione 17 dicembre 2018 - IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE DIRIGENTE ANNO 2018

Periodo temporale di vigenza anno 2018

Composizione della delegazione trattante

Parte Pubblica:

- Direttore Generale Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni
- Direttore Generale Assemblea Legislativa

Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL dirigenti, CISL FP dirigenti, UIL FPL dirigenti, DIRER, CSA

Organizzazioni Sindacali firmatarie: FP CGIL dirigenti, CISL FP dirigenti, UIL FPL dirigenti, DIRER

Soggetti destinatari Personale dirigente

Materie trattate dal contratto integrativo

- a) fondo anno 2018
- b) retribuzione di posizione anno 2018
- c) retribuzione di risultato anno 2018
- d) evoluzione prevista negli anni successivi

Rispetto dell'iter – adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione

Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione Illustrativa

- La relazione tecnica è stata trasmessa al Servizio Gestione della Spesa Regionale D.G. Risorse, Europa, Innovazione e Istituzioni che ha attestato la copertura finanziaria in data 17 dicembre u.s. prot. n. NP/2018/30775;
- La relazione illustrativa è trasmessa al Collegio dei Revisori in quanto propedeutica all'acquisizione della certificazione che verrà espressa nel provvedimento della Giunta Regionale di approvazione dell'accordo ai sensi dell'art. 4 comma 1 lettera f) LR 18/2012;

- Nel caso il Collegio dei Revisori dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria:

E' stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/09 **Vedi Osservazioni in calce**. *La Regione ha predisposto i Piani di Attività per ogni struttura, che definiscono gli obiettivi annuali il cui raggiungimento permette l'erogazione di una quota di incentivazione mentre l'altra è correlata alla valutazione individuale.*

- E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009. Vedi osservazioni in calce. Con delibera n. 1059/2018 è stato nominato il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza. Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2018-2020 è stato adottato con delibera 93/2018.

- E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009. **Vedi Osservazioni in calce**.

A seguito dell'approvazione del D.Lgs. n. 33/2013 la sezione del sito istituzionale è stata riorganizzata in coerenza con quanto ivi previsto. Sono pubblicati nelle relative sezioni i dati relativi a:

- il Piano della performance – anno 2018;
- la Relazione sulla performance – anno 2017 e il relativo documento di validazione dell'OIV
- l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;
- il sistema di misurazione e valutazione della performance
- l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti;
- i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa;
- i curricula e le retribuzioni di coloro che investono incarichi di indirizzo politico amministrativo;
- gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.

La pubblicazione delle retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato, è sospesa a seguito della deliberazione ANAC n. 382 del 12/4/2017.

La relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009. **Vedi osservazioni in calce**.

Osservazioni

Con Legge regionale 26 del 20/12/2013 la Regione ha definito le norme per l'adeguamento della normativa regionale ai principi del D. Lgs. n. 150/2009. Si fa riferimento alla Delibera n. 6 CIVIT del 3 febbraio 2011 che prevede che, in caso di mancato adeguamento entro il 31/12/2010 degli ordinamenti degli Enti territoriali ai principi contenuti nelle disposizioni richiamate dal comma 2 dell'art. 16 e dal comma 1 dell'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2009, debbano trovare applicazione diretta soltanto gli articoli e i commi ivi richiamati, salva la facoltà degli enti di operare più ampia applicazione. Tra le voci analiticamente indicate nei suddetti commi non sono incluse l'adozione formale dei documenti denominati Piano della performance, Programma triennale per la trasparenza e

l'integrità, Relazione della Performance. Si precisa comunque che, come sopra indicato, la maggior parte delle informazioni richiamate dal D. Lgs. n. 150/2009 e dal D. Lgs. n. 33/2013 sono già pubblicate nelle pagine Amministrazione trasparente del sito istituzionale, secondo lo schema riportato nell'Allegato al D. Lgs. n. 33/2013.

Il sistema di definizione degli obiettivi delle Direzioni generali, correlato con gli obiettivi definiti dal Documento triennale di Politica economica e finanziaria (documento volontario dell'Ente) e, a partire dal 2016, con il Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER) è stato attivato a partire dal 2008, ed è pubblicato su Internet, così come la sua consuntivazione. I sistemi di valutazione del comparto e della dirigenza sono stati definiti, nella forma attuale, a partire dal 2007, e sono a regime dal 2008, sulla base di principi compatibili con quelli normati dal D. Lgs. n. 150/2009, e in stretta correlazione col sistema di definizione e consuntivazione degli obiettivi.

Il DEFER per il 2019 è stato approvato con Delibera di Giunta 990/2018 e di UP 177/2018 e la Nota di aggiornamento è stata approvata con Delibera 1833/2018.

Il piano della performance delle strutture della Giunta è stato adottato (relativamente all'anno 2018) , con Delibera n. 811/2018; il Piano della performance delle strutture dell'assemblea 2018-2020 è stato adottato con Delibera di U.P. n. 15/2018.

La relazione della Performance per l'anno 2017 è stata approvata con delibera n. 1000/2018.

II.2- Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato della ipotesi di contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

Art. 1 – Fondo anno 2018, il Fondo 2018 è costituito con Delibera di G.R. n.2214 /2018, nelle seguenti misure:

QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DIRIGENZIALE ANNO 2018	GIUNTA REGIONALE	ASSEMBLEA LEGISLATIVA	TOTALE 2018
C.C.N.L. 23/12/1999, art. 26	5.498.568,77	230.027,77	5.728.596,54
C.C.N.L. 12/02/2002, art. 1	251.772,75	30.212,94	281.985,69
C.C.N.L. 22/02/2006, art. 23	343.127,46	16.059,54	359.187,00
C.C.N.L. 14/05/2007, art. 4	337.375,32	16.072,73	353.448,05
C.C.N.L. 22/02/2010, art. 16 commi 1,2,4,5	308.573,90	18.073,65	326.647,55
C.C.N.L. 03/08/2010, art. 5 commi 1, 4	165.854,83	9.991,86	175.846,69
TOTALE GENERALE RISORSE	6.905.273,03	320.438,49	7.225.711,52
riduzione risorse relativa al residuo anno 2010	-186.000,00	0,00	-186.000,00
C.C.N.L. 12/02/2002, art. 1, comma 3, lett. e)	-427.557,90	-19.820,10	-447.378,00
D. Lgs. 165/01 art.53 c.7 - C.C.N.L. 22/02/2010 art. 20 omnicomprensività del trattamento economico/dinieghe allo svolgimento di incarichi - anno 2010	-1.308,80	0,00	-1.308,80
D. Lgs. 165/01 art.53 c.7 - C.C.N.L. 22/02/2010 art. 20 omnicomprensività del trattamento economico/dinieghe allo svolgimento di incarichi - anno 2017	0,00	0,00	0,00
Residuo anno 2017	294.343,34	0,00	294.343,34
TOTALE	6.584.749,67	300.618,39	6.885.368,06
RIDUZIONI art. 1 c. 456 L. 147/2013 (legge di stabilità 2014)	-176.188,71	-17.324,36	-193.513,07
TOTALE al netto delle riduzioni ex L.147/2013	6.408.560,96	283.294,03	6.691.854,99
RIDUZIONI art. 1 c. 236 L. 208/2015 (legge di stabilità 2016)	-312.436,52	-14.476,32	-326.912,84
ULTERIORE DECURTAZIONE art. 1 c. 236 L. 208/2015 (legge di stabilità 2016)	-197.922,39	0,00	-197.922,39
TOTALE al netto delle riduzioni ex L. 208/2015	5.898.202,05	268.817,71	6.167.019,76
decurtazione CCDI dirigenti 2016, art.1 (DGR 2321/2016)	-287.667,05	-12.332,95	-300.000,00
TOTALE RISORSE	5.610.535,00	256.484,76	5.867.019,76
risorse Dirigenti trasferiti ex L.R. 13/2015 (CCDI dirigenti 2016, art. 3)	685.077,04	0,00	685.077,04
risorse ex art. 1 comma 800 L. 205/2017 (1)	180.404,34	0,00	180.404,34
TOTALE RISORSE DISPONIBILI anno 2018	6.476.016,38	256.484,76	6.732.501,14

(1) Risorse vincolate fino alla pubblicazione del DPCM di cui all'art. 1 comma 800 L.n. 205/2017

Art. 2 – Retribuzione di posizione anno 2018, viene confermata l'attuale graduazione delle posizioni dirigenziali, secondo quanto stabilito dall'art. 3 del CCDI per l'area della Dirigenza 2016 e dall'art. 2 del CCDI per l'area della Dirigenza 2017, in attesa della sottoscrizione del CCNL per il personale dirigenziale, in fase di rinnovo presso l'Aran.

Art. 3 – Retribuzione di risultato anno 2018, la retribuzione di risultato per l'anno 2018, è determinata in relazione agli esiti della valutazione, in modo che la media delle retribuzioni sia pari a Euro 14.000.

La stessa è incrementata di € 3.000 per i titolari di posizione graduata FR1.

Le risorse non spese sono portate a residuo per l'anno successivo.

Art. 4. Evoluzione prevista negli anni successivi, nell'anno 2019, nell'ambito del Piano annuale di azioni finalizzate alla promozione della salute dei lavoratori, si prevede di promuovere le azioni necessarie per l'applicazione al personale dirigente delle misure ulteriori rispetto a quelle che esulano dagli obblighi derivanti dalle disposizioni del D. Lgs. n. 81/2008.

Si prevede, inoltre, la predisposizione del percorso di revisione della figura del dirigente professional, a seguito delle indicazioni fornite dalla DGR n. 1907/2017 relativamente alla definizione della disciplina in materia di deleghe dirigenziali ai titolari di Posizione organizzativa.

Negli anni 2019 e 2020 si prevede, infine, di completare il percorso della introduzione di un nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance sia per il personale dirigenziale che del comparto.