



Regione Umbria

Giunta Regionale

Al collegio dei Revisori dei Conti
Regione Umbria - Consiglio regionale
Piazza Italia,2 -06121 Perugia

Prot.

REGIONE UMBRIA -- Giunta regionale --

Prot.Uscita del 03/12/2014
nr.0160083
Classifica:IV.6



GIUNTA REGIONALE

Oggetto: Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria relativa all'ipotesi di accordo relativa al contratto collettivo decentrato integrativo e preintesa sul fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2015 sottoscritta in data 28/11/2014.

Area Organizzazione delle risorse umane, innovazione tecnologica e Autonomie locali
(art. 7, comma 3 del Regolamento di Organizzazione)

Il Coordinatore
Dott.ssa Anna Lisa Doria

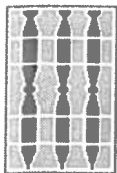
REGIONE UMBRIA
Via Mario Angeloni, n.61
06124 PERUGIA

TEL. 075 504 5412
FAX 075 504 5428
adoria@regione.umbria.it
areainnovazioneautonomie.regione@postacert.umbria.it

Si trasmette, per il seguito di competenza, la preintesa sottoscritta in data 28/11/2014 dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale relativa al contratto collettivo decentrato integrativo e preintesa sul fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2015 sottoscritta in data 28/11/2014, corredata dalla relazione tecnico-finanziaria e dalla relazione illustrativa

Distinti saluti

Coordinatore
Dott.ssa Anna Lisa Doria



REGIONE UMBRIA

GIUNTA REGIONALE

PREINTESA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE DELLA QUALIFICA DIRIGENZIALE ANNO 2015

Il giorno **28 novembre 2014**, presso la sede regionale di via Pievaiola, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'Amministrazione della Regione Umbria rappresentata dalla Delegazione di parte pubblica nella persona del presidente Dott.ssa Anna Lisa Doria, Coordinatore dell'Area organizzazione delle risorse umane, innovazione tecnologica e autonomie locali (art. 7 comma 3 del Regolamento di organizzazione), dal componente Ing. Stefano Guerrini, Dirigente del Servizio Organizzazione e gestione del personale e dal componente Dott.ssa Adele Lamoglie, Dirigente del Servizio Amministrazione del personale e

le **rappresentanze sindacali** come in calce riportate

richiamati i Contratti Collettivi Nazionali per l'area della dirigenza del Comparto delle Regioni e delle Autonomie ;

richiamati il D.lgs 165\2001 e s.m.e i, la L. 150\2010, l. 141\2011 e s.m.e i;

richiamata la deliberazione della Giunta regionale n. 1509 del 24/11/2014 avente ad oggetto "Linee guida ed indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa del personale della dirigenza e delle categorie professionali riguardanti le risorse decentrate dell'anno 2014 ed i contratti integrativi decentrati per l'anno 2015" con la quale sono state formulate le linee guida per la costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa, nonché sono stati individuati gli indirizzi per la delegazione trattante di parte pubblica per la negoziazione dei CCDI e la destinazione delle risorse integrative;

richiamate le deliberazioni della Giunta regionale n. 799/2014, n. 1216/2014 e n. 1377/2014;

ricordati i vincoli posti dall'ordinamento nazionale per il mantenimento dei parametri legati al Patto di Stabilità nonché quelli previsti dai documenti regionali di programmazione generale e

confermata la volontà di proseguire nella individuazione di azioni di valorizzazione mirate a riconoscerne le competenze acquisite e l'impegno profuso dai dirigenti regionali;

vista la determinazione dirigenziale n. 9844 del 28/11/2014 con la quale è stato costituito il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2015,

le parti

sottoscrivono la seguente preintesa concernente il CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE DELLA QUALIFICA DIRIGENZIALE ANNO 2015, che si riporta in allegato.

Perugia, 28/11/ 2014

Per la Regione Umbria
Il Coordinatore

(Anna Lisa Doria)



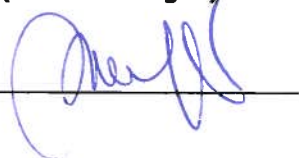
Il Dirigente

(Stefano Guerrini)




Il Dirigente

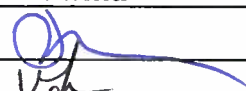


(Adele Lamoglie)



Per la R.S.A.

Sigla	Nome e cognome	Firma
CGIL	Bruno Piu di	

Per le OO.SS.

Sigla	Nome e cognome	Firma
CISL FP	PAOLO M. URSINO	
CGIL FP	VANNA SCARPELLI	
UIL FPL	MARCO COSTA	
DIRER/DIREU		

REGIONE UMBRIA GIUNTA REGIONALE

AREA ORGANIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE, INNOVAZIONE TECNOLOGICA E AUTONOMIE LOCALI

Servizio Organizzazione e gestione del personale

Servizio Amministrazione del personale

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PERSONALE DELLA QUALIFICA DIRIGENZIALE
ANNO 2015**



SOMMARIO

PREMESSA

TITOLO I: DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - *Ambito di applicazione*

Articolo 2 - *Durata e validità*

TITOLO II: DISCIPLINA GENERALE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E RELAZIONI SINDACALI

Articolo 3 - *Sistema delle relazioni sindacali*

Articolo 4 - *Osservatorio permanente*

Articolo 5 - *Coordinamento del tavolo di trattativa della dirigenza con il tavolo di trattativa del comparto*

TITOLO III: DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 6 - *Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero*

Articolo 7 - *Formazione e aggiornamento dei dirigenti*

TITOLO IV: TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Articolo 8 - *Criteri generali di distribuzione della risorse destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato*

Articolo 9 - *Trattamento economico per lo svolgimento di incarichi ad interim e per l'esercizio delle funzioni vicarie*

Articolo 10 - *Compensi connessi al regime di omnicomprensività del trattamento economico e fondo per la retribuzione di posizione e di risultato*

Articolo 11 - *Compensi professionali per l'attività dell'Avvocatura regionale*

Articolo 12 - *Correlazione tra compensi professionali (avvocatura) e la retribuzione di risultato*

TITOLO V: AMBIENTE E QUALITÀ DEL LAVORO

Articolo 13 - *Pari opportunità*

Articolo 14 - *Protezione, prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro*

TITOLO VI: NORME FINALI

Articolo 15 - *Interpretazione autentica del CCDI*

Articolo 16 - Norma di rinvio

Articolo 17 - Testo unificato dei CCDI vigenti e disapplicazioni

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

PREMESSA

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 *Ambito di applicazione*

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) riguarda tutto il personale della Giunta regionale con qualifica dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, al quale si applica il Contratto collettivo nazionale di lavoro – Area della dirigenza – Regioni Autonomie Locali, fermo restando che quanto previsto al Titolo V riguarda anche il personale dipendente il cui rapporto di lavoro è regolato da altri contratti collettivi nazionali di lavoro.

Articolo 2 *Durata e validità*

1. Il presente CCDI ha durata triennale per la parte giuridica ed annuale per la parte economica ed ha efficacia a decorrere dal 1 gennaio 2015, salvo diversa indicazione, in esso contenuta, in relazione a specifici istituti oggetto di disciplina.

2. Il presente CCDI conserva la sua efficacia fino al rinnovo dello stesso, fatte salve le parti in contrasto con successive norme di legge e/o di contratto collettivo nazionale.

3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove disposizioni di legge e/o contrattuali che riguardino tutti o specifici istituti disciplinati dal presente CCDI.

TITOLO II DISCIPLINA GENERALE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA E RELAZIONI SINDACALI

Articolo 3 *Sistema delle relazioni sindacali*

1. Le parti ribadiscono e condividono che il sistema delle relazioni sindacali, regolato dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali, è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.

2. Le parti condividono che nell'ambito delle corrette relazioni sindacali si perseguano i principi di semplificazione e trasparenza nell'azione amministrativa, anche utilizzando strumenti/modalità di dematerializzazione e digitalizzazione.

3. Con riferimento al ruolo datoriale affidato alla dirigenza che si esprime attraverso la piena valorizzazione dell'autonomia di gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali, le parti concordano sulla qualificazione della funzione dirigenziale in termini di responsabilità in relazione agli incarichi ed agli obiettivi attribuiti ed al personale assegnato.

4. Le parti condividono che, nell'ambito della responsabilità dirigenziale, i principi di correttezza, buona fede e trasparenza debbano accompagnare il controllo e l'osservanza degli obblighi connessi alla prestazione lavorativa resa sia dal dirigente che dal personale assegnato e che eventuali gravi e ripetute inosservanze costituiscono elementi di valutazione individuale.

Articolo 4

Osservatorio permanente

1. Le parti convengono sulla opportunità di attivare un osservatorio permanente sullo stato di attuazione del presente CCDI e sugli effetti derivanti dalla sua applicazione, composto in egual misura da dirigenti e da rappresentanti sindacali dei dirigenti. Il numero e le modalità di individuazione dei componenti verrà definito in apposito successivo atto, premesso comunque che ai sensi del CCNL 1998-2001 la composizione deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

Articolo 5

Coordinamento del tavolo di trattativa della dirigenza con il tavolo di trattativa del comparto

1. Nell'ambito delle materie riservate alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, tutti gli argomenti che le parti ritengono necessari sono trattati a tavoli riuniti.

TITOLO III DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Articolo 6

Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero

1. Con riferimento all'Accordo collettivo nazionale stipulato in data 7 maggio 2002, in attuazione della legge 12 giugno 1990, n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, sono da considerarsi quali servizi minimi essenziali da assicurare in caso di

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right side of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a signature 'Amp' at the top, and other scribbles and initials below it.

sciopero, i seguenti servizi:

- servizi di igiene, sanità ed attività assistenziali;
- servizi culturali: assicurando solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione;
- servizi del personale: limitatamente alla erogazione degli emolumenti retributivi ed al versamento di contributi obbligatori per scadenze di legge; tale servizio dovrà essere garantito nel caso che lo sciopero sia proclamato nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese,
- servizio di protezione civile e di pronto intervento: da presidiare con personale in reperibilità;
- attività di tutela della libertà della persona: garantendo l'accesso alle sedi regionali;
- attività di tutela della sicurezza pubblica: assicurando i servizi minimi necessari alla prevenzione e protezione dei rischi correlati alla sicurezza ed alla salute sia del personale che dell'utenza esterna, con riferimento alle disposizioni contenute nel D. Lgs. 9 aprile 2008 e s.m.i..

2. Considerato che la continuità delle prestazioni indispensabili ad assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati, nell'ambito dei servizi sopra elencati, può essere garantita dall'attività prestata dal personale delle categorie professionali, si ritiene indispensabile l'esonero dallo sciopero della posizione dirigenziale titolare del servizio competente in materia di protezione civile e pronto intervento.

3. In relazione alla specificità delle funzioni e delle competenze regionali, le parti si impegnano a valutare, caso per caso, la necessità di ulteriori posizioni dirigenziali da esonerare dallo sciopero nel periodo che intercorre tra la sua comunicazione e la data di effettuazione, per garantire la continuità di attività ritenute indispensabili in relazione ad adempimenti spettanti alla dirigenza e a scadenze di legge nell'interesse primario della collettività.

4. Le Rappresentanze Sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 15 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca dello sciopero, le medesime Rappresentanze Sindacali che lo avevano indetto ne daranno tempestiva comunicazione all'Amministrazione.

5. L'Amministrazione provvederà a comunicare l'indizione degli scioperi, e la loro eventuale revoca, attraverso gli organi di stampa in modo da informare gli utenti.

Articolo 7

Formazione e aggiornamento dei dirigenti

1. La formazione dei dirigenti persegue lo sviluppo della managerialità ed finalizzata a supportare la gestione di iniziative di miglioramento e di innovazione dell'azione amministrativa sotto il profilo della efficacia/efficienza e della qualità dei servizi con valorizzazione della formazione a distanza mediante l'uso delle tecnologie a disposizione. Il conseguimento di un numero minimo di crediti formativi derivanti dagli esiti della partecipazione a interventi di formazione/aggiornamento obbligatoria, apprezzati sulla base di sistemi di valutazione

Handwritten signatures and initials in black and blue ink on the right side of the page. There are several distinct marks, including what appears to be a signature in black ink at the top, and several sets of initials or smaller signatures in blue ink below it.

dell'apprendimento, costituisce requisito di accesso alla valutazione della prestazione.

TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Articolo 8

Criteria generali di ripartizione e destinazione delle risorse per la retribuzione di posizione e per la retribuzione di risultato

1. Le risorse annualmente rese disponibili per la contrattazione decentrata integrativa sono ripartite in quota per retribuzione di posizione ed in quota per retribuzione di risultato, secondo i principi stabiliti dall'art.27 e 29 CCNL 23.12.1999.
2. La destinazione delle risorse annualmente volte alla retribuzione di posizione e di risultato mira a valorizzare e riconoscere le competenze dei dirigenti, tenuto conto delle responsabilità, dell'impegno profuso ed in considerazione dei risultati conseguiti.
3. Per l'individuazione delle risorse decentrate integrative da ripartire e destinare per la retribuzione di posizione e per la retribuzione di risultato si rinvia alla specifica negoziazione integrativa annuale.
4. Per l'anno 2015 il relativo accordo è allegato al presente CCDI (Allegato n.1).

Articolo 9

Trattamento economico per lo svolgimento di incarichi ad interim e per l'esercizio delle funzioni vicarie

1. Per le posizioni dirigenziali vacanti può essere conferito incarico ad interim per il tempo strettamente necessario al definitivo conferimento e comunque per un periodo non superiore a sei mesi, nel rispetto delle disposizioni contenute nell'articolo 27 del regolamento di organizzazione approvato con DGR n. 108/2006 e successive modifiche e integrazioni.
2. Al dirigente al quale viene conferito un incarico dirigenziale ad interim è corrisposta, in aggiunta alla retribuzione di risultato connessa all'incarico di titolare, una quota pari al 40% della retribuzione di risultato connessa all'incarico ad interim, in relazione alla valutazione annuale, rapportata al periodo di incarico.
3. Gli incarichi per l'esercizio delle funzioni vicarie dirigenziali non danno diritto ad alcuna retribuzione aggiuntiva.

Articolo 10

Compensi connessi al regime di omnicomprensività del trattamento economico e fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. I compensi derivanti dagli incarichi conferiti

- a) direttamente dall'Amministrazione regionale o da altri enti, resi nell'interesse diretto e/o in rappresentanza della Regione,
 - b) da terzi, anche consequenziali a quelli conferiti presso di essi dall'Amministrazione regionale o su designazione della stessa, qualora vi sia un interesse riconducibile all'Amministrazione regionale,
- sono a carico del soggetto/Ente presso il quale sono svolti. Detti compensi sono direttamente corrisposti all'Amministrazione regionale e confluiscono per intero nel fondo per la retribuzione di posizione e di risultato secondo la vigente disciplina contrattuale ed integrano le risorse annualmente destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

2. Allo scopo di remunerare il maggior impegno e responsabilità dei dirigenti che svolgono gli incarichi/attività di cui al comma 1, sarà loro corrisposta, in aggiunta al trattamento individuale dovuto a titolo di retribuzione di risultato, una parte del compenso previsto per un importo massimo di euro 3.000,00 annui lordi. Gli importi eccedenti sono destinati all'alimentazione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

Articolo 11

Compenso professionali per l'attività dell'Avvocatura regionale

Le parti concordano che ai fini della regolamentazione concernente la corresponsione dei compensi per l'Avvocatura regionale si procederà con apposito accordo relativamente alle modalità ed i criteri per la ripartizione delle correlate risorse finanziarie.

Articolo 12

Correlazione tra compensi professionali (avvocatura) e la retribuzione di risultato

1. In relazione all'ammontare da corrispondere per compensi professionali per l'attività dell'Avvocatura regionale, sulla retribuzione di risultato spettante ai dirigenti regionali interessati sono operate le seguenti riduzioni:

Compenso professionale	Riduzione della retribuzione di risultato/produttività
Fino a 3.000,00	Nessuna riduzione
Da 3.001, 00 a 15.000,00	In misura proporzionale al compenso <i>Riduzione=compenso x produttività/15.000.</i>
Oltre 15.000,00 euro	100%

2. Le somme derivanti dall'applicazione del comma 1 vanno ad incrementare il fondo per la contrattazione decentrata del personale regionale appartenente alla dirigenza.

Handwritten notes and signatures in blue ink:
- "Fino" written vertically.
- "L" written vertically.
- "on" written horizontally.
- "M" written vertically.
- "L" written vertically.
- "H" written vertically.

TITOLO V AMBIENTE E QUALITÀ DEL LAVORO

Articolo 13 *Pari opportunità*

1. L'Amministrazione si impegna ad immettere nella cultura dell'organizzazione dell'Ente i temi delle pari opportunità e del punto di vista dei generi come temi trasversali e caratterizzanti tutte le azioni riguardanti il personale, ivi incluso, quello dirigenziale.

2. Anche in sintonia con quanto già oggetto di accordo per l'area del personale del comparto, saranno potenziate per l'area della dirigenza tutte quelle azioni anche a valenza formativa, tese a potenziare stili direzionali che tengano conto delle differenze di genere. In tal senso saranno previste azioni opportunamente mirate di formazione del personale calibrate sui diversi e specifici fabbisogni di ruolo e si fornirà supporto formativo al personale in rientro dalla maternità. Ai/alle dirigenti che fruiscono di aspettative per maternità e comunque dei congedi parentali, al rientro in servizio dovrà essere garantito il mantenimento della posizione organizzativa lasciata, ovvero l'attribuzione di responsabilità di struttura equivalente.

3. È dovere dell'Amministrazione eliminare qualsiasi ostacolo di ordine organizzativo che pregiudichi la possibilità di carriera delle dirigenti, la loro formazione ed aggiornamento professionale.

4. Nei processi di mobilità della dirigenza, sarà cura dell'Amministrazione, anche attraverso specifici programmi di azioni positive, valorizzare al meglio la componente femminile. Nell'attribuzione degli incarichi e delle funzioni dirigenziali più qualificate, a parità di requisiti professionali, deve essere garantito il perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali tra uomini e donne.

Articolo 14 *Protezione, prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro*

1. Al fine di assicurare una compiuta attuazione delle norme di tutela della salute nell'ambiente di lavoro e di prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro, ai sensi del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e successive integrazioni e modifiche, le parti convengono sulla necessità di proseguire ed intensificare l'attività già avviata in materia di:

- interventi informativi;
- corsi di formazione ed aggiornamento;
- implementazione delle tecnologie innovative per la tutela e la salvaguardia della salute e della sicurezza sul lavoro;
- censimento ed identificazione, a livello di ciascuna struttura, delle possibili fonti di rischio e pericolo, per intervenire tempestivamente a rimuoverle;
- intensificazione dell'azione di vigilanza e controllo tecnico-ispettivo;
- sviluppo dell'analisi degli indicatori di rischio per lo stress lavoro-correlato.

2. L'attività di formazione, in orario di lavoro e con oneri a carico

dell'Amministrazione, verrà periodicamente ripetuta in relazione all'evolversi dei rischi e della normativa, nonché all'individuazione di possibili nuovi fattori di rischio.

TITOLO VI NORME FINALI

Articolo 15 *Interpretazione autentica del CCDI*

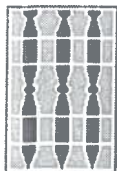
1. Le parti firmatarie del presente Contratto sono le uniche abilitate all'interpretazione delle norme e regole contenute nel CCDI.
2. Per la risoluzione di controversie applicative le parti si incontrano, entro 7 giorni dalla richiesta formale di una di esse, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
3. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.

Articolo 16 *Norma di rinvio*

1. Per quanto non regolato dal presente CCDI si rinvia alle disposizioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Dirigenza e nell'ordinamento vigente.

Articolo 17 *Testo unificato dei CCDI vigenti e disapplicazioni*

1. Al fine di garantire il coordinamento delle disposizioni relative agli istituti rimessi al livello della contrattazione collettiva decentrata integrativa, si intendono disapplicati tutti i CCDI precedentemente sottoscritti a far data dalla entrata in vigore del presente contratto, il quale rappresenta un testo unificato delle disposizioni contrattuali decentrate vigenti.
2. Per quanto non ricompreso nel presente testo in quanto materia non oggetto di contrattazione, si fa rinvio alla relativa disciplina d'ente.



REGIONE UMBRIA
GIUNTA REGIONALE

PREINTESA

**CRITERI PER LA DESTINAZIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO
PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO
DELLA DIRIGENZA PER L'ANNO 2015**

Il giorno **28 novembre 2014**, presso la sede regionale di via Pievaiola, ha avuto luogo l'incontro tra:

l'**Amministrazione della Regione Umbria** rappresentata dalla Delegazione di parte pubblica nella persona del presidente Dott.ssa Anna Lisa Doria, Coordinatore dell'Area organizzazione delle risorse umane, innovazione tecnologica e autonomie locali (art. 7 comma 3 del Regolamento di organizzazione), dal componente Ing. Stefano Guerrini, Dirigente del Servizio Organizzazione e gestione del personale e dal componente Dott.ssa Adele Lamoglie, Dirigente del Servizio Amministrazione del personale e

le **rapresentanze sindacali** come in calce riportate

richiamato il Contratto Collettivo Nazionale per l'area della dirigenza del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali per il biennio economico 2008-2009 sottoscritto in data 3 agosto 2010;

richiamata la deliberazione della Giunta regionale n. 1509 del 24/11/2014 avente ad oggetto "Linee guida ed indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa del personale della dirigenza e delle categorie professionali riguardanti le risorse decentrate dell'anno 2014 ed i contratti integrativi decentrati per l'anno 2015" con la quale sono state formulate le linee guida per la costituzione dei fondi per la contrattazione integrativa, nonché sono stati individuati gli indirizzi per la delegazione trattante di parte pubblica per la negoziazione dei CCDI e la destinazione delle risorse integrative;

richiamate le deliberazioni della Giunta regionale n. 799/2014, n. 1216/2014 e n. 1377/2014;

ricordati i vincoli posti dall'ordinamento nazionale per il mantenimento dei parametri legati al Patto di Stabilità, nonché quelli previsti dai documenti regionali di programmazione generale e dalle leggi finanziarie relativamente al contenimento della spesa di personale;

confermata la volontà di proseguire nella individuazione di azioni di valorizzazione mirate a riconoscere le competenze acquisite e l'impegno profuso dai dirigenti regionali;

[Handwritten signatures in blue ink]

vista la determinazione dirigenziale n. 9844 del 28 novembre 2014 con la quale è stato costituito il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2015, limitatamente a quanto afferisce alle risorse aventi carattere di certezza e continuità utili a corrispondere emolumenti derivanti da obbligazioni contrattuali definite individuato in complessivi € 2.808.780,00 (duemilioniottocentoottomilasettecentoottanta\00), rinviando a successiva negoziazione per quanto afferisce le risorse variabili disponibili nella medesima annualità, sulla base delle ulteriori indirizzi della Giunta regionale al fine della individuazione dell'ammontare; viene sottoscritta la seguente preintesa concernente i criteri per la destinazione e la ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2015.

Art.1
Criteri per la ripartizione e destinazione del fondo

Le parti condividono che il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l'anno 2014 viene ripartito secondo le seguenti quote:

- | | |
|---|-------------------------------|
| 1.1. Quota destinata alla retribuzione di posizione | 90% |
| 1.2. Quota destinata alla retribuzione di risultato | 10% , nelle more della |
- successiva definizione delle risorse variabili

La quota destinata alla retribuzione di risultato comprende anche i compensi corrisposti per incentivi per la professionalità interna (area tecnica e area legale), i compensi corrisposti in ottemperanza alla disciplina sull'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti regionali ed i compensi per incarichi ad interim.

Art.2
Retribuzione di posizione



La quota parte destinata alla retribuzione di posizione comprende i compensi per gli incarichi conferiti dalla Giunta regionale per ciascuna posizione dirigenziale con riferimento ai profili di fascia e sotto profili economici di cui all'accordo del 20 dicembre 2001 che, con decorrenza dal 01.01.2009, sono quelli stabili con DD. n. 7681/2010.

Tali valori sono corrisposti per intero, ferma restando la quota già assorbita nel trattamento economico di cui all'art.1 comma 3 lett. e) CCNL del 12.2.2002.



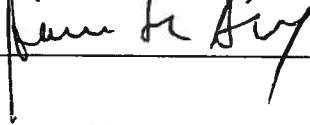
**Art.3
Retribuzione di risultato**

Si rinvia alla successiva definizione delle risorse variabili per la relativa ripartizione, fermo restando che la retribuzione di risultato tiene conto dei risultati conseguiti dal Dirigente e viene erogata sulla base della valutazione espressa sul raggiungimento degli obiettivi attribuiti in relazione a ciascun incarico di responsabilità, con riferimento ai criteri ed alla metodologia di valutazione vigente.

Perugia, 28/11/ 2014

**Per la Regione Umbria
Il Coordinatore**

(Anna Lisa Doria)



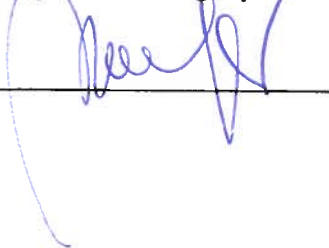
Il Dirigente

(Stefano Guerrini)




Il Dirigente

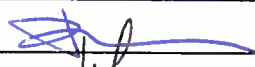
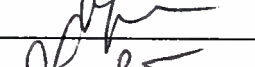

(Adele Lamoglie)



Per la R.S.A.

Sigla	Nome e cognome	Firma
CGIL	Bruno Andrei	
C		

Per le OO.SS.

Sigla	Nome e cognome	Firma
CISL FP	PAOLO M. LUSI	
CGIL FP	VANDA SCARPELLI	
UIL FPL	MARCO COMINI	
DIRER/DIREU		

REGIONE UMBRIA – GIUNTA REGIONALE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE DIRIGENZIALE ANNO 2015

Relazione illustrativa

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

La contrattazione decentrata integrativa è regolata da numerose norme di legge e contrattuali che ne definiscono il quadro normativo di riferimento, tra le quali, per il personale della qualifica dirigenziale

- l'art. 4 del CCNL 23.12.1999 che prevede le materie sulle quali si svolge la contrattazione decentrata integrativa;
- l'art. 4 del CCNL 22.02.2006 che dispone sui tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

Successivamente ai contratti richiamati, la contrattazione nazionale e decentrata pubblica ha subito notevoli modifiche, in particolare, con l'emanazione del DLgs. 27.10.2009, n.150 e s. m.i. ("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 la materia del lavoro pubblico, intervenendo significativamente sulle disposizioni contenute nel DLgs. n.165/2001 ("Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche").

Per disciplinare le materie oggetto della contrattazione decentrata integrativa occorre dunque fare riferimento alle disposizioni del DLgs n.165/2001, come integrate e modificate dal DLgs. n.150/2009, ed agli indirizzi applicativi forniti in proposito dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica (Circolari n. 7/2010 e n. 7/2011):

"le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazioneomissis..... A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.....omissis.....si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni.....omissis....."
(art. 40, comma 3-bis);

"la contrattazione collettiva integrativa è tenuta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3, del DLgs. n.165/2001, come innovato dall'articolo 57, comma 1, lettera b), del DLgs. n.150/2009...omissis... ogni trattamento economico accessorio deve derivare dalla remunerazione della performance individuale, dalla performance organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione, dall'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute..omissis... (art. 45, comma 3);

"la contrattazione nazionale, ed a maggior ragione quella integrativa, non possono aver luogo sulle materie appartenenti alla sfera della organizzazione e della micro organizzazione, su quelle oggetto di partecipazione sindacale e su quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (art. 40, comma 1)...omissis... in tali materie la partecipazione sindacale potrà svilupparsi esclusivamente nelle forme dell'informazione, qualora prevista nei contratti collettivi nazionali;

“i contratti integrativi stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del DLgs. 150/2009 (15.11.2009) sono soggetti all'applicazione delle regole in esso contenute e le parti adeguano i contratti collettivi integrativi alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge..” (art.65 D.lgs 150/2009).

LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Nel rispetto del quadro normativo di cui sopra, l'Amministrazione regionale ha sottoscritto in data 28 novembre 2014 la preintesa sul contratto decentrato integrativo del personale con qualifica dirigenziale per l'anno 2015 unitamente alle relative risorse economiche aventi carattere di certezza e continuità annualmente già stanziato al bilancio regionale e utili a corrispondere emolumenti derivanti dalle obbligazioni contrattuali definite, rinviando a successive determinazioni della Giunta regionale per l'individuazione dell'ammontare delle risorse variabili disponibili nella medesima annualità.

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	28 novembre 2014 (preintesa)
Periodo temporale di vigenza	2015
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica</u> (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Presidente della delegazione: Dott.ssa Anna Lisa Doria - Coordinatore dell'Area Organizzazione delle risorse umane, innovazione tecnologica e Autonomie locali (art. 7 comma 3 del Regolamento di organizzazione), soggetto autorizzato alla sottoscrizione degli accordi e dei contratti - Componente della delegazione: Ing. Stefano Guerrini - Dirigente del Servizio Organizzazione e gestione del personale - Componente della delegazione: Dott.ssa Adele Lamoglie - Dirigente del Servizio Amministrazione del personale. <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</u> (elenco sigle):</p> <p>CGIL – FP, CISL – FPS, UIL - FPL, FP CIDA, CSA (Regioni e Autonomie Locali), DIRER/DIREU</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie</u> (elenco sigle):</p> <p>CGIL – FP, CISL – FPS, UIL - FPL</p>
Soggetti destinatari	Personale della Regione Umbria con qualifica dirigenziale
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Di seguito si rimettono i Titoli dell'articolato</p> <p>TITOLO I: DISPOSIZIONI GENERALI</p> <p>TITOLO II: DISCIPLINA GENERALE DELLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E RELAZIONI SINDACALI</p> <p>TITOLO III: DISPOSIZIONI PARTICOLARI</p> <p>TITOLO IV: TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO</p> <p>TITOLO V: AMBIENTE E QUALITÀ DEL LAVORO</p> <p>TITOLO VI: NORME FINALI</p>

		<p>Si conferma il rispetto dei vincoli posti dall'ordinamento nazionale per il mantenimento dei parametri legati al Patto di Stabilità, nonché quelli previsti dai documenti regionali di programmazione generale e dalle leggi finanziarie relativamente al contenimento della spesa di personale, in particolare:</p> <p>a) patto di stabilità interno ai sensi dell'art. 1, comma 461 della legge n. 228/2012, come certificato dal Servizio Bilancio e finanza con nota n. 44697 del 31.03.2014;</p> <p>b) incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente inferiore al 50%, ai sensi dell'art 76, co. 7 d.l. 112/2008, come certificato dal Servizio Controllo di gestione, analisi finanziarie, economiche e patrimoniali con determinazione n. 3478 del 7.05.2014;</p> <p>c) obbligo di riduzione della spesa di personale ex art.1, comma 557 L.296/2006, come certificato dal Servizio Amministrazione del personale con determinazione n. 4478 del 13/06/2014.</p> <p>Atteso il rinvio a successive determinazioni per la definizione delle ulteriori risorse variabili disponibili, si ritiene di rinviare a tale sede la verifica del rispetto dell'art.9 comma 2/bis del DL n.78/2010, convertito con modificazioni con legge n.122/2010 (divieto di superamento, per gli anni 2011-2014, dell'ammontare complessivo dei fondi di contrattazione rispetto al corrispondente importo dell'anno 2010 ridotto altresì in misura proporzionale alle cessazioni di personale).</p>
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	
		<p>L'organismo di controllo interno non ha formulato rilievi</p>

		<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Il Piano sulle Performance (art. 10 del decreto legislativo n. 150 del 27 ottobre 2009) nasce per illustrare il quadro degli obiettivi e delle attività che un'amministrazione pubblica vuole perseguire nel prossimo triennio a cominciare dagli obiettivi dell'anno in corso. La finalità è quella di garantire la massima trasparenza e informazione ai cittadini su ciò che fa la pubblica amministrazione e quali sono le attività e il lavoro programmato. L'art.10 del decreto legislativo n.150/2009 non è di diretta applicazione nell'ordinamento regionale. Tuttavia, la Regione Umbria da tempo, nel quadro della sua autonomia normativa ed in particolare con le norme della legge regionale di "Disciplina generale della programmazione, del bilancio, dell'ordinamento contabile e dei controlli interni della Regione dell'Umbria" (L.R. n. 13/2000), segue i principi di trasparenza e di accountability avvalendosi dei seguenti strumenti:</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Il DAP è il fondamentale atto di indirizzo politico-amministrativo della Regione e costituisce lo strumento di raccordo tra Programmazione regionale e Programmazione finanziaria e di bilancio. Attraverso il DAP la Regione stabilisce i contenuti della politica socio-economica del territorio e delinea gli interventi di finanza regionale per il triennio di riferimento.</p> <p>La legge finanziaria, il bilancio pluriennale e il bilancio annuale, sono predisposti mediante un procedimento integrato che collega le scelte programmatiche della Regione con le decisioni di entrata e spesa in modo da assicurare nell'orizzonte pluriennale e annuale, i mezzi necessari all'attuazione delle azioni previste negli atti della programmazione regionale.</p> <p>Gli obiettivi dei Direttori regionali ai sensi dell'art. 12, lettera b) del Regolamento di organizzazione della struttura organizzativa e della dirigenza della Presidenza e della Giunta regionale (adottato con Deliberazione della Giunta regionale n. 108 del 25 gennaio 2006 e successive modifiche). Con riferimento al processo di definizione degli obiettivi da assegnare ai Direttori regionali, l'art. 12 lettera b) del Regolamento di cui sopra afferma che è competenza della Giunta regionale "l'individuazione e l'assegnazione degli obiettivi delle Direzioni". L'art. 17 (comma 1) dello stesso Regolamento afferma che la Giunta regionale ai sensi dell'art. 50 della L.R. 13/2000 assegna a ciascuna Direzione, previa negoziazione, obiettivi di gestione, priorità, piani e programmi da realizzare con le risorse individuate, in particolare, nel bilancio di direzione. In particolare la Giunta Regionale definisce:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. gli obiettivi, con indicazione di quelli particolarmente rilevanti per il conseguimento dei fini istituzionali dell'amministrazione e le relative risorse; 2. le direttive generali per l'attività amministrativa e la gestione, con indicazione di quelle di rilevante interesse in relazione al sistema dei controlli interni. <p>Umbria 2015: una nuova Alleanza per lo sviluppo</p> <p>È lo strumento che la Regione utilizza per mobilitare le forze migliori dell'Umbria attorno alle scelte, gli obiettivi, le strategie da mettere in campo per disegnare l'Umbria di domani. Per questo, accanto alle parti sociali e ai soggetti del partenariato economico-sociale, l'Alleanza per lo sviluppo si apre ai cittadini, alle imprese e al ricco e variegato mondo del volontariato, dell'associazionismo, della cultura, della scuola. In una parola a tutti quelli che hanno qualcosa da dire e che - con le proprie idee - vogliono essere parte attiva delle scelte per il futuro per fare in modo che, sempre più, l'Umbria che sarà somigli all'Umbria che vogliamo.</p>

		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p> <p>La Giunta regionale, con Deliberazione n. 485 del 12 maggio 2014, ha adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016, uno degli strumenti previsti per garantire l'accessibilità totale, anche attraverso la pubblicazione sui siti istituzionali, delle informazioni su ogni aspetto dell'organizzazione e sull'attività delle pubbliche amministrazioni</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</p> <p>con nota n. 159475 del 2/12/2014, la dirigente Responsabile della Trasparenza, dr.ssa Stefania Cardinali, ha attestato che "sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 11 del d. lgs. 150/2009 e che la Giunta Regionale ha adottato con atto n. 485 del 12/5/2014, il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2014/2016. Relativamente all'art. 14, gli obblighi sono stati assunti secondo le modalità riportate nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione "Performance".</p>
		<p>La validazione - ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 - della Relazione sulla Performance è in corso di acquisizione.</p>
Eventuali osservazioni		

1.1 - Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del 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)

Contrattazione decentrata integrativa per il personale con qualifica dirigenziale

Di seguito viene rimessa l'illustrazione dei contenuti dell'articolato con attestazione della compatibilità sulla base dei punti a), b), c), d), e), f), g) della circolare del MEF n. 25 del 19/07/2012.

Anche per il personale della dirigenza è stata prevista, come quanto evidenziato per la contrattazione decentrata relativa al personale delle categorie professionali per quanto concerne i *compensi e incentivi per l'attività professionale interna*, la correlazione tra compensi/incentivi professionali e retribuzione di risultato.

Nel richiamare quanto declinato per le categorie professionali sui percorsi avviati per la qualità delle relazioni, benessere organizzativo e pari opportunità, è previsto anche per il personale della qualifica dirigenziale il richiamo ai principali specifici obiettivi in essi contenuti per una opportuna condivisione con le organizzazioni sindacali in occasione della contrattazione decentrata.

E' inoltre previsto anche per il personale della qualifica dirigenziale che la *formazione e aggiornamento* dei dirigenti debba perseguire lo sviluppo della managerialità e sia finalizzata a supportare la gestione di iniziative di miglioramento e di innovazione dell'azione amministrativa sotto il

profilo della efficacia/efficienza e della qualità dei servizi anche mediante la valorizzazione della formazione a distanza e l'uso delle tecnologie a disposizione, con il conseguimento di un numero minimo di crediti formativi derivanti dalla partecipazione a interventi di formazione/aggiornamento obbligatori, quale costituire requisito di accesso alla valutazione della prestazione.

Anche per il personale della qualifica dirigenziale, lo svolgimento di attività/incarichi che si aggiungono a quelle ordinariamente assegnati al personale dirigenziale viene disciplinato in analogia con quanto indicato per il personale delle categorie professionali per gli aspetti connessi al regime di onnicomprensività del trattamento economico, in modo da corrispondere al personale interessato una parte del compenso previsto, proponendo al contempo che le ulteriori risorse confluiscono nel fondo della retribuzione di posizione e di risultato.

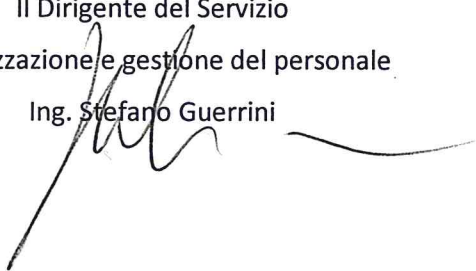
Nell'ambito della contrattazione decentrata, la ripartizione delle risorse annualmente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza è mirata a valorizzare e riconoscerne le competenze, tenuto conto delle responsabilità, dell'impegno profuso ed in considerazione dei risultati conseguiti.

Per il riconoscimento economico per *gli incarichi ad interim*, al dirigente incaricato di interim, in aggiunta alla retribuzione di risultato connessa all'incarico di titolare, viene riconosciuta una quota pari al 40% della retribuzione di risultato connessa all'incarico ad interim, in relazione alla valutazione annuale e rapportata al periodo di incarico.

Al fine di garantire il coordinamento delle disposizioni relative agli istituti rimessi al livello della contrattazione collettiva decentrata integrativa, si intendono disapplicati tutti i CCDI precedentemente sottoscritti a far data dalla entrata in vigore del CCDI 2015, il quale rappresenta un testo unificato delle disposizioni contrattuali decentrate vigenti.

Perugia, 3 dicembre 2014

Il Dirigente del Servizio
Organizzazione e gestione del personale
Ing. Stefano Guerrini



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO E PREINTESA SUL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DELLA DIRIGENZA PER L'ANNO 2015, PREINTESA DEL 28.11.2014

Relazione tecnico-finanziaria

1. Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2015 del personale della dirigenza

Tenuto conto di quanto indicato dalla Giunta regionale con deliberazione n.1509 del 24.11.2014 recante ad oggetto "Linee guida ed indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa del personale della dirigenza e delle categorie professionali: revisione dei Contratti Collettivi Decentrati Integrativi, risorse decentrate e contrattazione anno 2014, risorse decentrate anno 2015", l'Amministrazione regionale ha definito con le Rappresentanze sindacali il Contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2015 del personale della dirigenza con l'obiettivo di rivalutare la disciplina degli istituti connessi al trattamento economico accessorio, dando rilievo alla valorizzazione del sistema di incentivazione e sviluppo del personale della dirigenza ed al fine di garantire il coordinamento delle disposizioni relative agli istituti rimessi alla contrattazione decentrata integrativa.

1.1 Compatibilità economico-finanziaria

Il Contratto collettivo decentrato integrativo del personale della dirigenza per l'anno 2015 disciplina le materie oggetto di contrattazione integrativa nel pieno rispetto dei vincoli economici dati dai vigenti contratti collettivi nazionali e dalle vigenti norme di legge, con particolare riferimento agli aspetti inerenti la gestione del trattamento economico accessorio del personale della dirigenza.

Per quanto sopra, viste le risorse finanziarie disponibili di cui ai successivi punti e tenuto conto dell'organizzazione regionale, si attesta la compatibilità economico-finanziaria del Contratto collettivo decentrato integrativo del personale della dirigenza per l'anno 2015.

2. Costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza per l'anno 2015

La costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza per l'anno 2015, tenuto conto di quanto indicato dalla Giunta regionale con la citata deliberazione n.1509 del 24.11.2014, è stata effettuata con determinazione dirigenziale n.9844 del 28.11.2014 sulla base delle disposizioni contrattuali e normative di seguito riportate.

L'ammontare complessivo del fondo per l'anno 2015 è di € 2.808.780,00.

2.1 Risorse storiche consolidate

Le risorse storiche consolidate di cui all'art.26 comma 1, lettera a) CCNL 23.12.1999 ammontano ad € 2.724.006,00.

2.2 Incrementi aventi carattere di certezza e stabilità quantificati in sede di CCNL

Gli incrementi del Fondo esplicitamente quantificati in sede di CCNL aventi carattere di certezza e stabilità sono:

- € 121.568,00 CCNL 23.12.1999, art.26, comma 1 lettera d) (1,25% MS 1997);
- € 196.860,00 CCNL 22.02.2006, art.23 comma 1 (€ 520,00*139 funzioni dirigenziali) e comma 3 (1,66% MS 2001);
- € 167.032,00 CCNL 14.05.2007, art.4 comma 1 (€ 1.144*90 funzioni dirigenziali) e comma 4 (0,89% MS 2003);
- € 43.534,00 CCNL 22.02.2010, art.16 comma 1 (€ 478,40*91 funzioni dirigenziali);
- € 47.658,00 CCNL 03.08.2010, art.5 comma 1 (€ 611,00*78 funzioni dirigenziali).

Il monte salari è la base di calcolo per la definizione delle risorse finanziarie disponibili per i rinnovi contrattuali e ricomprende tutte le somme corrisposte nell'anno di riferimento determinate sulla base dei dati inviati da ciascun ente, ai sensi dell'art. 60 del DLgs n. 165/2001, in sede di rilevazione dei dati per il conto annuale e con riferimento ai compensi corrisposti al personale destinatario del CCNL in servizio in tale anno.

Gli importi del monte salari per la quota dirigenza, sono i seguenti:

- monte salari anno 1997= € 9.725.417,00;
- monte salari anno 2001= € 7.504.829,00
- monte salari anno 2003= € 7.199.113,00
- monte salari anno 2005= € 6.900.973,00
- monte salari anno 2007= € 7.534.351,00.

2.3 Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Gli altri incrementi con carattere di certezza e stabilità sono, come individuati dalle norme contrattuali, i seguenti:

- € 115.946,00 CCNL 23.12.1999, art.26, comma 5 (6% riduzione stabile posti dirigenza);
- € 371.210,00 CCNL 23.12.1999, art.26, comma 1 lettera g) (tali risorse rappresentano gli importi della RIA del personale dirigenziale cessato a decorrere dal 01.01.1998).

Si precisa che per gli anni 2011,2012,2013 e 2014 tale importo non è stato incrementato, in ottemperanza a quanto stabilito dalla deliberazione della Giunta regionale n.1391 del 21.11.2011 con la quale sono state definite le modalità applicative delle disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale di cui all'art.9 del DL n.78/2010, convertito con modificazioni con legge n.122/2010 atteso quanto indicato dalla circolare della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome n.11/17/CR06/C1 del 13.10.2011.

2.4 Risorse variabili

Con la citata deliberazione n.1509/2014 la Giunta regionale ha stabilito di rinviare a successive determinazioni per l'individuazione dell'ammontare delle risorse variabili disponibili per l'anno 2015.

2.5 Decurtazioni del Fondo

Ai fini della corretta quantificazione il fondo è decurtato di un importo pari a € 399.376,00 ai sensi dell'art.1 comma 3, lettera e) CCNL 12.02.2002 (€ 3.356,97*119 funzioni dirigenziali).

Il fondo è quindi ridotto stabilmente per gli importi relativi agli elementi retributivi accessori del personale cessato nell'anno 2011, nell'anno 2012 e nell'anno 2013, secondo i criteri disposti dalla citata deliberazione n.1391/2011 che stabilisce le modalità applicative delle disposizioni di cui all'art.9 del DL n.78/2010. La riduzione complessiva per l'anno 2014 è di € 58.111,00 rinviando a successive determinazioni per la riduzione da apportare con riferimento alle cessazioni dell'anno 2014.

Il fondo è altresì ridotto stabilmente dell'importo di € 521.547,00 equivalente all'importo definito per l'anno 2014 per la riduzione della dotazione organica dell'Amministrazione operata per n.29 posizioni dirigenziali e disposta dalla Giunta regionale con deliberazioni n.1218/2013 e n.1377/2014.

2.6 Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

- a) Totale risorse stabili sottoposte a certificazione: € 2.808.780,00
- b) Totale Fondo sottoposto a certificazione: € 2.808.780,00.

3. Destinazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza per l'anno 2015

La destinazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza per l'anno 2015, in coerenza con le risorse rese disponibili in sede di costituzione, è stata formalmente concordata con le Rappresentanze sindacali in sede di preintesa dell'accordo integrativo per l'anno 2015 sottoscritta in data 28.11.2014.

Con la preintesa in parola (art.1) le Parti hanno condiviso di ripartire alle politiche di sviluppo del personale dirigenziale una quota destinata a remunerare la retribuzione di posizione pari al 90% delle risorse ed una quota destinata a remunerare la retribuzione di risultato pari al 10% delle risorse del Fondo, nelle more della successiva definizione delle ulteriori risorse variabili disponibili.

3.1 Destinazioni non regolate dall'accordo integrativo per l'anno 2015 (preintesa)

Le risorse del Fondo che hanno natura obbligatoria e non sono state oggetto di negoziazione ammontano al 90% delle risorse del fondo e remunerano la quota per retribuzione di posizione di cui all'art.2 della preintesa.

3.2 Destinazioni regolate dall'accordo integrativo per l'anno 2015 (preintesa)

Le risorse del Fondo che sono state oggetto di negoziazione ammontano al 10% delle risorse complessive e come indicato all'art.3 della preintesa si rinvia alla successiva definizione delle risorse variabili disponibili per la correlata destinazione delle stesse alla retribuzione di risultato, fermo restando che la stessa viene erogata sulla base della valutazione espressa sul raggiungimento degli obiettivi attribuiti in relazione a ciascun incarico di responsabilità, con riferimento ai criteri ed alla metodologia di valutazione vigente.

3.3 Sintesi della destinazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza per l'anno 2015 sottoposto a certificazione.

- a) Destinazioni non regolate dall'accordo integrativo per l'anno 2014 € 2.530.000,00;
- b) Destinazioni regolate dall'accordo integrativo per l'anno 2014 € 278.780,00;
- c) Totale destinazione del Fondo sottoposto a certificazione per l'anno 2015 € 2.808.780,00.

4. Schema generale riassuntivo del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza per l'anno 2015 e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

4.1 Schema generale

- Costituzione e destinazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza per l'anno 2014 € 3.284.134,00;
- Costituzione e destinazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza per l'anno 2015 € 2.808.780,00.

Atteso il rinvio a successive determinazioni per la definizione delle ulteriori risorse variabili disponibili, si ritiene di rinviare a tale sede la verifica del rispetto dell'art.9 comma 2/bis del DL n.78/2010, convertito con modificazioni con legge n.122/2010 (divieto di superamento, per gli anni 2011-2014, dell'ammontare complessivo dei fondi di contrattazione rispetto al corrispondente importo dell'anno 2010 ridotto altresì in misura proporzionale alle cessazioni di personale).

5. Compatibilità economico-finanziaria e copertura degli oneri del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza per l'anno 2015

5.1 Compatibilità economico-finanziaria

Le risorse finanziarie del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza per l'anno 2015 aventi carattere di certezza e stabilità saranno imputate al Bilancio di previsione annuale per l'esercizio finanziario 2015 al capitolo di spesa n.295 in complessivi € 3.200.000,00; tali risorse finanziano pertanto la spesa correlata alle voci di destinazione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2015 che sono state oggetto di preintesa in data 28.11.2014.

La presente relazione tecnico-finanziaria riguardante la stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2015, la costituzione, destinazione e finanziamento del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza per l'anno 2015, come oggetto di preintesa sottoscritta in data 28.11.2014 con le Rappresentanze sindacali, è trasmessa per gli adempimenti di competenza.

Perugia, 03.12.2014

Il Dirigente
Servizio Amministrazione
del personale
Adele Lamoglie

