



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

DELIBERAZIONE N. 20/18 DEL 9.5.2005

Oggetto: Contrattazione collettiva regionale per il personale del comparto Regione – Enti. Quadriennio normativo 2002-2005 e bienni economici 2002-2003 e 2004-2005. Indirizzi al Comitato per la rappresentanza negoziale, ai sensi dell'art. 63 della legge regionale 13.11.1998, n. 31.

L'Assessore degli Affari Generali Personale e Riforma della Regione riferisce quanto segue.

1. Premessa. Il 31 dicembre 2001 sono scaduti i contratti collettivi regionali di lavoro relativi al quadriennio normativo 1998 – 2001 e al biennio economico 2000 – 2001, sottoscritti: a) quelli per il personale il 15 maggio 2001 (quadriennio normativo) e il 28 dicembre 2002 (biennio economico); b) quelli per il personale con qualifica dirigenziale il 22 novembre 2000 (quadriennio normativo) e il 22 aprile 2003 (biennio economico).

Nella scorsa legislatura, con tre deliberazioni adottate in data 30 dicembre 2003, la Giunta regionale aveva definito gli indirizzi da seguire nella contrattazione collettiva, per l'una e l'altra area di contrattazione, ed assegnato le risorse. Per quanto concerne il personale dirigente, erano state avviate le trattative sulla base delle ipotesi di rinnovo contrattuale presentate dalle organizzazioni sindacali rappresentative dell'area di contrattazione. Il mutato quadro politico conseguente alle elezioni del 2004 e la rideterminazione degli stanziamenti destinati alla contrattazione collettiva, avvenuta con le leggi finanziaria e di bilancio per il 2005, rendono ora necessario l'intervento della Giunta regionale perché, per l'una e l'altra area di contrattazione, formuli gli indirizzi cui dovrà attenersi il Comitato per la rappresentanza negoziale e assegni le risorse.

1.1. Campo di applicazione. I contratti interessano i dipendenti e i dirigenti dell'Amministrazione e degli enti elencati nell'art. 69 della legge regionale n. 31/1998. Questo elenco è stato integrato dalla legge regionale n. 11/2002, che ha inserito gli Istituti autonomi case popolari della Sardegna tra gli enti soggetti alla legge n. 31/1998, sottoponendoli quindi al contratto collettivo regionale. La legge peraltro, priva delle necessarie disposizioni transitorie, ha creato notevoli difficoltà applicative, per cui gli Istituti versano in una situazione di precarietà normativa ed economica, della cui soluzione dovrà farsi carico il nuovo contratto collettivo, attraverso l'adozione di apposite norme che disciplinino la trasposizione del personale nel sistema regionale, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge.



1.2. Comparto. La recente legge n. 7 del 2005 ha introdotto rilevanti modificazioni nel comparto degli enti regionali che tuttavia non incidono sui contratti, che decorrono dal 1 gennaio 2002. Infatti, per gli enti di cui è prevista la soppressione con il trasferimento del personale agli enti locali (Enti provinciali del turismo e Aziende autonome di soggiorno e turismo), i contratti saranno applicati sino al trasferimento del personale stesso alle province e ai comuni; questi enti peraltro non gravano sul fondo oneri contrattuali; per gli enti di cui è prevista la soppressione (IZC, III, SSS, e CRAS) con trasferimento del personale ad altro nuovo ente (ERA Sardegna), le innovazioni non incidono sulla contrattazione e sul meccanismo di finanziamento tramite il fondo oneri contrattuali; per l'ESIT il cui personale è destinato a confluire nell'Amministrazione regionale, i relativi benefici graveranno sulla quota del fondo oneri contrattuali spettante all'Amministrazione.

2. Quadro programmatico. La contrattazione si colloca nel quadro segnato dalla nuova configurazione istituzionale della Regione e dal processo di riforma dell'Amministrazione e degli enti regionali (soggetti a soppressione o accorpamento o a trasformazione) e di decentramento di funzioni al sistema delle autonomie locali, nonché da interventi di riorganizzazione, contenimento e riqualificazione degli organici e di contrazione delle spese di funzionamento. Tale quadro risulta definito dai documenti programmatici della Giunta (DPEF 2005 – 2007, punto 3, approvato dal Consiglio regionale nella seduta del 22.12.2004), dal DDL già in carico al Consiglio regionale concernente "Conferimento di nuove funzioni e compiti agli Enti locali", e, sul piano più propriamente amministrativo, anche dalla deliberazione della Giunta del 10 febbraio 2005, che detta criteri per la razionalizzazione e la riorganizzazione delle strutture regionali e delle funzioni dirigenziali coerenti e funzionali agli indicati obiettivi di riforma.

Questi implicheranno la definizione di un ampio programma di formazione professionale, per la cui attuazione la Giunta regionale destinerà specifiche risorse. Il programma dovrà essere orientato a un graduale processo di riqualificazione, in modo da adeguare le professionalità ai processi innovativi della Regione da un lato, e di disporre di strumenti ulteriori di valutazione, a fini di sviluppo professionale, dall'altro.

La legge Finanziaria 2005 poi interviene incisivamente, oltre che sulla quantificazione delle risorse da destinare alla contrattazione, sulla ristrutturazione di alcuni enti, sugli organici, e su vari aspetti dell'ordinamento del personale, avviando quindi in concreto il processo di riforma. Le prossime contrattazioni dovranno quindi svolgersi in modo coerente con questi obiettivi.



3. Quadro economico finanziario. Le risorse economiche sono stabilite dall'art. 11 della legge finanziaria 2005, che stanziava complessivamente per la contrattazione collettiva del personale regionale, compreso quello con qualifica dirigenziale:

- per il biennio 2002 – 2003 € 26.600.000, con autorizzazione di spesa a regime non superiore a € 18.000.000;
- per il biennio 2004 – 2005 € 22.000.000, con autorizzazione di spesa a regime non superiore a € 14.000.000.

La quantificazione legislativa risponde al criterio fondamentale del contenimento dei costi complessivi per il personale regionale entro percentuali composte d'incremento costituite, per ciascun anno, dai tassi d'inflazione reale.

Per quanto concerne più specificamente il riparto delle risorse tra le due aree di contrattazione, si può invece operare attenendosi ai criteri di equilibrio già osservati nella precedente tornata contrattuale, volti essenzialmente ad assicurare il recupero del potere d'acquisto della retribuzione fondamentale di tutto il personale, ma anche a consentire margini d'intervento sulla retribuzione accessoria del personale delle due aree e, relativamente all'area dei dirigenti, la rimodulazione dei compensi connessi alla funzione. Coerentemente, sarà evitata nell'una e nell'altra area di contrattazione la concentrazione degli aumenti economici sulla retribuzione tabellare mentre saranno valorizzati i trattamenti accessori o correlati al sistema organizzativo regionale.

In relazione a ciò, si ritiene congruo definire il seguente riparto di risorse tra le due aree di contrattazione:

Aree di contrattazione	Bienni economici			
	2002-2003		2004-2005	
	Spesa totale Euro	Spesa a regime Euro	Spesa totale Euro	Spesa a regime Euro
Personale	23.934.000	16.122.000	19.795.000	12.539.000
Personale dirigenziale	2.666.000	1.878.000	2.205.000	1.461.000

Va affermato il divieto di introdurre clausole contrattuali che comportino incrementi della spesa per il personale richiedenti, per la loro attuazione, disposizioni legislative. Dovranno poi essere evitati, nell'attribuzione dei benefici economici, sia effetti di trascinamento tra bienni dei costi contrattuali



sia spostamenti di risorse indicate dalla presente deliberazione per ciascuno di essi. Saranno infine evitate ipotesi di trasferimento di risorse stanziare in bilancio per specifici istituti ai fondi d'incentivazione del personale o di risultato del personale dirigenziale: risorse che, se non utilizzate per le finalità per cui sono state stanziare, devono diventare economie d'esercizio.

Per esigenze di rispetto delle norme di bilancio e di trasparenza gestionale, dovrà essere formulata una nuova disciplina di quantificazione delle risorse dei fondi che consenta di garantirne il valore economico, già definito, con le voci aventi carattere di stabilità, mentre le voci di incremento eventuali ed instabili, previste dalla vigente disciplina, saranno destinate a costituire parametro per la determinazione dei fondi stessi nel primo bilancio utile.

4. Linee guida comuni. Alla luce del descritto quadro programmatico, che ha come punto di forza il riassetto istituzionale della Regione e degli enti e la ridefinizione del nuovo sistema dei rapporti con le Autonomie locali, è conseguente porre l'armonizzazione della disciplina dei contratti regionali con quella dei contratti nazionali delle Regioni e delle Autonomie locali come linea guida di fondo della contrattazione regionale. Tale obiettivo sarà perseguito con la gradualità resa necessaria dagli scostamenti temporali tra i contratti dei due comparti (il contratto 2002 – 2005 del comparto nazionale è stato stipulato il 22.1.2004, mentre per quello dei dirigenti le trattative sono in corso) nonché dall'esigenza di chiudere con la dovuta tempestività i contratti regionali scaduti; mentre la contrattazione per il quadriennio che si aprirà dal 1 gennaio 2006 potrà consentire di raggiungere obiettivi più completi.

4.1. Contrattazione di 2° livello (integrativa). Il concetto di armonizzazione deve tener conto del diverso rapporto esistente, nel comparto Regioni - Autonomie locali, tra contratto collettivo nazionale e contratti collettivi integrativi, giustificato dall'esigenza di dotare della necessaria autonomia contrattuale i singoli enti, così diversi tra loro (Regioni, Province, Comuni, Comunità montane, Camere di commercio) per dimensione, struttura, personale, compiti. In tale contesto, i contratti integrativi, che vengono stipulati per l'ente unitariamente considerato – e quindi per la Regione, per la Provincia, ecc. - consentono di adattare, all'interno dei limiti fissati dal contratto nazionale, le disposizioni relative ad aspetti del rapporto di lavoro fortemente condizionati dall'organizzazione interna: quali gli incentivi, le indennità connesse alle diverse funzioni istituite dagli ordinamenti dei singoli enti, i criteri generali per l'orario di lavoro, ecc.

Questo rapporto non trova corrispondenza nella Regione. In essa, infatti, il primo livello di contrattazione è regionale, per cui non può esistere un primo e un secondo livello di contrattazione nei termini corrispondenti con quelli del comparto "Regioni – Autonomie locali". Sennonché la



contrattazione 1998 – 2001, mentre per l'area dirigenziale opportunamente non ha previsto il secondo livello di contrattazione ed ha esaurito la disciplina nel contratto regionale, per l'area dei dipendenti lo ha previsto istituendo un sistema artificioso e pletorico, che comprende 19 sedi di contrattazione integrativa nella sola Amministrazione (18 direzioni generali e servizio ispettivo) e una in ogni ente, compresi distintamente gli enti provinciali del turismo e le aziende autonome di soggiorno e turismo. Questa segmentazione della contrattazione integrativa ha comportato forti disomogeneità nel trattamento dei dipendenti, e quindi conflittualità, e ha messo in moto un impianto complesso e oneroso, per procedure e soggetti coinvolti, che appare del tutto sproporzionato rispetto al prodotto di tale attività. A ciò si aggiunga che la contrattazione integrativa, anche se la previsione contrattuale la configura quadriennale, si è spesso svolta con cadenze annuali, a causa dell'eccessiva minuziosità della disciplina.

Per tutti questi motivi, si rende necessaria una profonda revisione della materia, che può essere realizzata introducendo nel contratto regionale, se ritenuto opportuno, una disciplina più compiuta degli istituti ora demandati alla contrattazione integrativa. Dal discorso critico resta escluso il corpo forestale e di vigilanza ambientale, le cui particolari esigenze operative, invece, inducono ad ammettere la contrattazione di 2° livello.

4.2. Rappresentanze sindacali unitarie. Per completezza di discorso, occorre qui esaminare l'assetto attuale delle RSU. Per la sola Amministrazione il contratto prevede 14 sedi di rappresentanza sindacale unitaria, con un totale di 72 componenti. La complessità e la pletoricità del sistema è evidente: basti pensare al dovere di informazione posto in capo all'amministrazione in ordine ad un'ampia categoria di atti, alcuni di competenza dirigenziale altri di competenza politica, e al diritto in capo a ciascuno di richiedere la concertazione prima dell'adozione dell'atto stesso. Se poi si considera che lo stesso diritto all'informazione e alla concertazione è stabilito anche a favore delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto (attualmente 7), emergono con chiarezza non solo la difficoltà e i costi di gestione dell'organizzazione del lavoro, ma la potenziale conflittualità del sistema, che può dar luogo a frequenti accuse di comportamento antisindacale.

Si rende quindi necessaria, analogamente a quanto previsto in merito alla contrattazione integrativa, una conseguente riduzione delle sedi di RSU, basata sul criterio di unitarietà e omogeneità dell'apparato organizzativo considerato e che tenga conto delle esigenze di operatività del sistema. Sotto questo aspetto, va evidenziata la complessità della procedura elettorale di cui viene auspicata la semplificazione.



4.3. Relazioni sindacali e prerogative. La revisione della disciplina relativa alla contrattazione integrativa e alle RSU dovrebbe comportare di conseguenza una contrazione delle esigenze di distacchi, aspettative e permessi sindacali. Il che renderà più agevole perseguire ulteriormente, sulla linea già tracciata col primo contratto collettivo e dai relativi indirizzi, l'obiettivo del loro contenimento, dato che permane ancora un forte divario nel confronto con gli altri comparti del "pubblico impiego".

Quanto al sistema complessivo delle Relazioni sindacali, le disposizioni contrattuali in vigore le articolano in forme diverse (più semplice il sistema del contratto del personale con qualifica dirigenziale, più minuzioso e analitico quello del personale). La materia è particolarmente delicata perché, a seconda delle forme e delle procedure prescelte, si creano limiti operativi nella gestione delle risorse e dell'organizzazione del lavoro, soprattutto dove questa sia interessata da processi innovativi. Occorre pertanto attenersi a criteri di precisa distinzione tra contrattazione collettiva regionale, contrattazione integrativa (dove ammessa) e le altre forme di relazione: tra queste la concertazione deve essere rigorosamente mantenuta nel suo ambito di confronto tra le parti, senza farle conseguire la natura di accordo. Occorre inoltre evitare che la stessa materia possa essere trattata sotto diversi profili e con sovrapposizioni di più livelli di relazioni sindacali. Il riferimento alla disciplina nazionale, contenuta soprattutto in apposito accordo quadro, è valido anche in materia di prerogative sindacali. Occorre a questo proposito determinare il momento di accertamento della rappresentatività delle organizzazioni sindacali, quale dato certo e immutabile nel periodo considerato, agli effetti della partecipazione alle tornate contrattuali e dell'attribuzione delle "prerogative sindacali". Deve inoltre essere espressamente previsto l'obbligo per le organizzazioni sindacali rappresentative di comunicare, all'inizio di ogni anno, l'elenco dei dirigenti sindacali e le successive variazioni. Infine, per le ipotesi di aggregazioni associative di organizzazioni sindacali, vanno introdotte disposizioni chiare volte ad impedire che, in via surrettizia, venga superata la soglia di rappresentatività prevista dalla legge.

4.4. Criteri di semplificazione. Sotto il profilo tecnico, va evidenziata l'opportunità che la redazione dei contratti si ispiri al principio della uniformazione dei richiami normativi interni e alla omogeneità terminologica con riferimento ai diversi istituti contrattuali; mentre sarà evitata la riproduzione testuale nel contratto di norme di legge e di regolamento. In ogni caso occorre attenersi a criteri di semplificazione, mentre va ribadito il divieto di costituire contrattualmente organi, uffici e procedure pubbliche. Sebbene la materia sia rimessa all'autonomia contrattuale, tuttavia la positiva esperienza maturata nelle procedure di conciliazione attivate presso gli uffici provinciali del lavoro e le modificazioni legislative apportate alla legge regionale n. 31/1998 in materia di disciplina, con la



soppressione del collegio arbitrale e la riconduzione del contenzioso ai collegi predetti, inducono a non modificare nel contratto dei dipendenti tale assetto, mentre è opportuno eliminare dal contratto dei dirigenti il collegio arbitrale e il collegio di conciliazione sinora mai attivati.

5. Contrattazione collettiva per il personale dipendente.

5.1. Retribuzione. L'attuale struttura retributiva può essere ulteriormente semplificata aggregando la retribuzione tabellare e l'indennità di contingenza. Gli adeguamenti retributivi contrattuali terranno conto dell'opportunità di instaurare un rapporto equilibrato tra la retribuzione tabellare delle categorie più basse (A e B) e quella delle altre categorie, derogando al criterio dell'incremento meramente percentuale e uniforme.

5.2. Indennità. Le indennità previste dall'attuale contratto con meccanismi di rinvio ai precedenti accordi e a disposizioni legislative devono essere riconsiderate in ragione del tipo, delle caratteristiche e delle modalità di esecuzione della prestazione lavorativa e fondarsi sull'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate o pericolose per l'incolumità personale o dannose per la salute, evitando che per la stessa causa giustificatrice siano istituite più indennità; in linea generale, devono essere determinate in misura fissa dal contratto. Tra le indennità va ridefinita o confermata quella di servizio a Bruxelles. Per ragioni di chiarezza il contratto dovrà contenere la disposizione dichiarativa secondo cui tutte le indennità e i compensi non previsti o non richiamati dal contratto cessano di essere corrisposti, ai sensi dell'art. 70 della legge regionale n. 31 del 1998. Saranno fatte salve le disposizioni speciali che regolano lo straordinario in periodo elettorale, se non fatte oggetto di specifica disciplina contrattuale.

5.3. Indennità di gabinetto. Tra le indennità va ridefinita con unica denominazione e rideterminata nell'importo, in misura fissa per categoria e ruolo, l'indennità di gabinetto e quella prevista per gli addetti agli staff del presidente e degli assessori (la prima istituita dalla legge regionale n. 32 del 1988 e confermata dal contratto collettivo di lavoro 1998 – 2001, la seconda istituita dall'art. 30 della legge regionale n. 7 del 2002). L'indennità deve consistere in un unico emolumento, che deve essere corrisposto per 12 mensilità e deve remunerare le responsabilità, gli obblighi di reperibilità e di disponibilità ad orari disagiati e deve sostituire i compensi per lavoro straordinario e per la retribuzione di rendimento. La disciplina dovrà comunque salvaguardare le entità previste per talune categorie dall'art. 22, comma 2, della legge regionale n. 7/2005 (Finanziaria 2005).

5.4. Retribuzione di posizione/incarico. La retribuzione di posizione, volta a compensare il coordinamento delle unità organizzative, gli incarichi con contenuti di alta professionalità o



particolare specializzazione e di studio e ricerca, può essere predeterminata dal contratto in misura fissa oppure, per il coordinamento delle unità organizzative, con un criterio flessibile che consenta di graduarla in relazione al peso dell'unità stessa. Analogo criterio si seguirà per la retribuzione degli incarichi non comportanti alcuna titolarità organizzativa (categorie B, C e D ed aree A e B del corpo forestale). Una distinta disciplina invece sarà stabilita per la conduzione e responsabilità delle stazioni forestali, per le quali sarà istituita, e determinata nell'importo mensile, apposita retribuzione accessoria.

5.5. Retribuzione di rendimento. La retribuzione di rendimento deve scaturire da un processo che assicuri la natura premiale dell'istituto nei confronti dei dipendenti interessati. A tale riguardo saranno considerati gli effettivi e apprezzabili incrementi della produttività derivanti dagli apporti collettivi e dagli apporti individuali, soggetti a specifica valutazione, con esclusione di formule, anche se provvisorie, basate su criteri di automatismo. Può essere previsto e quantificato un compenso aggiuntivo alla retribuzione di rendimento, salvo che si opti per una speciale indennità, a favore dei funzionari della categoria D che, in virtù di apposita determinazione o dell'automatismo previsto dall'art. 30 della legge regionale n. 31/1998, svolgono le funzioni di sostituzione del dirigente nel periodo di assenza temporanea del titolare; dovranno comunque essere esclusi dal compenso i periodi continuativi inferiori a 30 giorni.

5.6. Progressioni professionali. In considerazione delle disposizioni della legge regionale n. 7/2005 – art. 14, commi 3, non saranno attivate altre procedure di progressione professionale. Progressioni che per il futuro dovranno fondarsi sulla valutazione del raggiungimento di più elevati livelli di professionalità.

5.7. Fondo per la retribuzione di rendimento e di posizione organizzativa.

Fermo quanto già indicato nel punto 3, in merito alla chiarezza, sotto il profilo finanziario e di bilancio, della costituzione del fondo per la retribuzione di rendimento, di posizione e progressioni professionali, occorre: a) definire un criterio generale di riparto delle quote (anche percentuale) in relazione alle diverse finalità per cui il fondo è costituito (rendimento, organizzazione interna, progressioni); per quanto riguarda la quota relativa all'organizzazione interna, si deve tener presente che deve essere destinata alla retribuzione dei coordinamenti delle unità organizzative, degli incarichi con contenuti di alta professionalità o particolare specializzazione e agli incarichi di studio e ricerca; deve considerare che alcune partizioni (ispettivo – ufficio per il controllo di 2° livello, ufficio controllo interno di gestione) operano con modalità particolari di organizzazione del lavoro, non riconducibili ad unità organizzative; deve comunque comprendere, come risorsa



minima, l'apposito stanziamento legislativo a specifica destinazione; b) rivedere le partizioni organizzative destinarie delle quote del fondo comprendendo, oltre alle direzioni generali, l'ufficio ispettivo, il centro regionale di programmazione e l'ufficio del controllo interno di gestione, c) prevedere criteri più congrui per la distribuzione del fondo di rendimento tra le diverse partizioni che si basi sul personale che vi opera; d) introdurre norme di sanatoria per il passato, laddove la rigidità dei criteri contrattuali abbia determinato esclusioni immotivate dal rendimento.

5.8. Classificazione del personale. In coerenza con l'obiettivo del punto 4, saranno confermati gli attuali sistemi di classificazione delle categorie e delle aree previsti nel contratto vigente. La disciplina regionale infatti risulta già adeguatamente semplificata, mentre a tali semplificazioni il comparto delle Regioni ed Autonomie locali è pervenuto col contratto 2002 – 2005. Più incisive forme di semplificazione dovranno essere valutate in una ulteriore fase, a conclusione del processi di riforma in atto orientati verso il potenziamento delle Autonomie locali e la ridefinizione del ruolo della Regione.

La completezza sul piano giuridico del vigente contratto e la direttiva tendente ad armonizzare gli istituti giuridici con il contratto nazionale Regioni – Autonomie locali, esonera dall'entrare nel dettaglio della parte normativa del rapporto di lavoro, che può trovare utile momento di approfondimento nei rapporti tra la direzione del personale e il Coran, fatte salve le considerazioni che seguono.

5.9. Disciplina. Una particolare sottolineatura merita l'esigenza che venga regolata più puntualmente e adeguatamente la materia disciplinare, prevedendo sanzioni gradualmente più rigorose prima del licenziamento e regolando il rapporto intercorrente tra procedimento disciplinare e procedimento penale nonché la sospensione cautelare in caso di procedimento penale, nel rispetto della legge n. 97 del 2001.

5.10. Orario di lavoro e ferie. Altra materia che richiede una disciplina più puntuale è quella dell'orario di lavoro e delle ferie, alla luce del decreto legislativo n. 66 del 2003, attuativo di norme comunitarie. Per quanto riguarda la durata media dell'orario di lavoro settimanale, si dovrà stabilire un periodo più ampio di quello previsto dall'art. 4, comma 3, del decreto legislativo n. 66/2003, ai fini della comunicazione agli uffici ispettivi del ministero del lavoro, a fronte di esigenze straordinarie di servizi quali la protezione civile, l'antincendio, il bilancio, ovvero quelli attinenti a particolari lavorazioni degli enti. Per quanto riguarda le ferie occorre armonizzare la disciplina del contratto con le norme del decreto legislativo n. 66 citato.



6. Personale con qualifica dirigenziale. Il contratto collettivo vigente rispecchia sia l'ordinamento dirigenziale così come definito dalla legge n. 31/1998, sia gli indirizzi approvati dalla Giunta regionale con deliberazione del 30 marzo 1999 per la contrattazione 1998 - 2001.

Con riferimento alla specificità del sistema regionale sardo, va ribadito quanto già esposto nella parte generale della presente deliberazione: che la contrattazione collettiva regionale contiene una disciplina compiuta, mentre quella del comparto nazionale "Regioni – Autonomie locali" è ripartita tra il contratto di comparto e quello integrativo a livello di singolo ente. E seppure in linea teorica non possa escludersi che, anche in ambito regionale, si attivi la contrattazione integrativa, tuttavia questa, sia per l'unicità del comparto e la limitatezza dei soggetti interessati sia per l'identità delle parti contraenti, si manifesta impropria e suscettibile di elementi distorsivi, con moltiplicazione di procedure e risorse.

6.1. Struttura retributiva attuale. Agli effetti retributivi, le funzioni dirigenziali sono state graduate sulla base della deliberazione della Giunta regionale in data 30 settembre 2002 n. 33/1 (Graduazione delle funzioni dei dirigenti ai fini del trattamento accessorio), adottata ai sensi dell'art. 31 della legge n. 31/1998, come segue: 1°- direttore generale; 2°- direttore di servizio; 3°- dirigente con compiti di studio consulenza e ricerca alle dipendenze dirette del presidente o dell'assessore; 4°- dirigente con compiti di studio consulenza e ricerca alle dipendenze del direttore generale. La scala parametrica e i valori economici delle retribuzioni definiti dai contratti collettivi sono rappresentati dalla seguente tabella:

funzione	retribuzione posizione	graduazione ^g	retribuzione complessiva ^r	graduazione ^g
Direttore generale	3.017,00	1	6.9357,42	1.00
Direttore di servizio	2.130,00	0.71	5.8713,42	0.85
Dirigente staff alla dir. politica	1.680,00	0.56	5.3313,42	0.77
Dirigente staff al dir. generale	1.474,00	0.48	5.0841,42	0.73

La struttura retributiva attuale della dirigenza regionale comprende le seguenti voci, secondo uno schema già vigente nei comparti pubblici: a) trattamento economico fondamentale (tabellare, contingenza, retribuzione individuale di anzianità), uniforme per tutti i dirigenti; b) retribuzione di posizione, diversificata secondo le funzioni conferite e le relative responsabilità; c) retribuzione di risultato attribuita annualmente sulla base di un apposito fondo, anch'essa diversificata secondo le funzioni e concettualmente legata ai programmi realizzati.



6.2. Trattamento economico. Ferma la descritta struttura retributiva, occorre rimodulare il valore economico delle diverse posizioni dirigenziali, riconsiderando il ruolo di preminenza che l'ordinamento gerarchico funzionale assegna al direttore generale, onde prevedere una maggiore differenza retributiva tra questo e gli altri dirigenti. Occorre inoltre prevedere lo stesso valore economico delle due posizioni di staff per rendere più flessibile l'impiego dei dirigenti in attività sostanzialmente omogenee.

6.3. Risultato. Devono infine essere definiti i criteri generali per l'erogazione della retribuzione di risultato, che devono scaturire dall'attuazione del sistema di valutazione previsto dalla deliberazione della Giunta regionale 21 luglio 2003 n. 22/19 ("Indirizzi per la valutazione delle prestazioni dirigenziali, ai sensi degli art. 8, 9, 10, 21 e 22 della legge regionale n. 31/1998"). Nei criteri deve essere valorizzato l'apporto dei dirigenti chiamati a ricoprire incarichi ad interim, ai sensi dell'art. 30 della legge n. 31/1998, per le funzioni dirigenziali vacanti o gravosi incarichi aggiuntivi. Per quanto riguarda i dirigenti assegnati alle dipendenze degli organi di direzione politica, saranno individuati criteri per determinare l'importo della retribuzione corrispondente a quella di risultato

Deve inoltre essere introdotta una disciplina puntuale per far confluire nel fondo per la retribuzione di risultato i compensi spettanti ai dirigenti in virtù di incarichi conferiti dall'amministrazione o su designazione della stessa, anche se non correlati allo status di dirigente regionale. I predetti criteri generali dovranno riservare, nella determinazione del risultato, una quota adeguata a favore del dirigente che ha svolto l'incarico.

6.4. Carenze normative e questioni interpretative. Il contratto richiede una più compiuta regolamentazione delle ferie, che deve essere coerente con il decreto legislativo n. 66/2003, e di quegli istituti che, già indicati in precedenti deliberazioni d'indirizzo, non hanno ancora trovato definizione contrattuale oppure, con norma transitoria, sono stati rinviati a futuro accordo.

In ogni caso, il contratto dovrà contenere l'espressa disposizione, coerente con l'art. 70 della legge regionale n. 31/1998, secondo cui tutti i compensi non previsti o non puntualmente richiamati dal contratto cesseranno di essere corrisposti dalla data della sua pubblicazione.

Esaurita la sua relazione, l'Assessore, pur con riserva di eventuali successivi interventi in ordine a specifiche tematiche, propone che la Giunta regionale approvi, quali indirizzi della contrattazione in oggetto, le considerazioni espresse nella relazione stessa e ne disponga il successivo inoltro al Consiglio regionale.

La Giunta regionale,

SENTITA la relazione dell'Assessore del Personale in ordine all'opportunità di attivare la contrattazione collettiva, per l'area del personale e per la separata area dei



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

DELIBERAZIONE N. 20/18
DEL 9.5.2005

dirigenti, del comparto Amministrazione – enti per il quadriennio normativo 2002 – 2005 e per i bienni economici 2002 - 2003 e 2004 - 2005;

RITENUTO di condividere gli indirizzi, cui la contrattazione stessa dovrà attenersi, come definiti nella medesima relazione e di approvare la destinazione delle risorse alle due aree di contrattazione, secondo il riparto indicato;

VISTA la legge regionale 13.11.1998, n. 31, con particolare riferimento agli articoli 58 e seguenti;

VISTA la legge regionale 21 aprile 2005, n. 7 – art. 14;

DELIBERA

in conformità alla proposta dell'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione.

Copia della presente deliberazione sarà inoltrata al Consiglio regionale ai sensi dell'art. 63, 1° comma, della legge regionale n. 31/1998.

Il Direttore Generale

Gianfranco Duranti

Il Presidente

Renato Soru