



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

DELIBERAZIONE N. 20/8 DEL 20.04.2018

Oggetto: Ipotesi di contratto collettivo regionale di lavoro per il personale dirigente del comparto dell'Amministrazione e degli enti regionali. Parte economica triennio 2016-2018.

L'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione riferisce che il Comitato per la rappresentanza negoziale della Regione (d'ora in poi CORAN), con nota prot. n. 5 del 31 gennaio 2018, ha trasmesso l'ipotesi di contratto collettivo regionale di lavoro per il personale dirigente del comparto dell'Amministrazione e degli enti regionali, relativo al triennio 2016-2018, siglato in data 19 dicembre 2017 dal Comitato medesimo e dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione ai sensi dell'art. 60 della legge regionale n. 31/1998 (CGIL, UIL FPL, SDIRS /DIRER-CONFEDIR, SADIRS-UGL), e la relazione illustrativa corredata da prospetti contenenti la quantificazione dei costi contrattuali e la relativa copertura, come previsto dagli articoli 63, comma 3, e 64 della legge regionale n. 31/1998.

L'ipotesi di accordo concerne tutti i dirigenti del comparto di contrattazione dell'Amministrazione regionale, degli Enti e Agenzie regionali, sia quelli delle amministrazioni le cui spese di funzionamento sono direttamente coperte dal contributo regionale (e i cui maggiori oneri derivanti dalla contrattazione collettiva gravano sull'apposito fondo del bilancio regionale), sia quelli delle amministrazioni che, invece, provvedono alla copertura dei maggiori oneri con accantonamenti nei propri bilanci (Enas e Area).

Dirigenti	2016-2018	regime
Amministrazione regionale	138	138
Enti, Agenzie e Aziende regionali gravanti sul fondo contrattuale	36	36
Totale dirigenti gravanti sul fondo contrattuale	174	174
Totale dirigenti ENAS e AREA	23	23

Nella relazione del Coran:

- sono indicate le risorse finanziarie complessivamente disponibili per il triennio 2016-2018, pari ad euro 1.150.000 (di cui euro 661.000 a regime) così come assegnate dalla Giunta regionale, con



la deliberazione n. 10/4 del 21 febbraio 2017;

- sono indicati i costi complessivi per il triennio oggetto di trattativa, nella misura di euro 1.138.195,39 (di cui euro 656.317,75 a regime).

L'Assessore richiama integralmente la relazione illustrativa del CORAN, ed in particolare la parte in cui, conformemente agli indirizzi della Giunta, rappresenta che la scelta di fondo che ha guidato le decisioni relative alla struttura e ai contenuti dell'accordo è fondata sulla tendenziale equiparazione del trattamento economico dei dirigenti regionali a quella dei dirigenti degli altri comparti della pubblica amministrazione ed in particolare a quella dei dirigenti del comparto regioni ed autonomie locali. Tale ravvicinamento si presenta come elemento essenziale per garantire e rendere funzionale la mobilità dei dirigenti tra diverse amministrazioni; attualmente, infatti, è fortemente limitata tanto da costituirne di fatto un vero e proprio ostacolo.

L'Assessore del personale in merito all'ipotesi di accordo che si propone, che interessa unicamente la parte economica, ne illustra di seguito i contenuti.

Con riferimento ai singoli articoli l'Assessore riferisce quanto segue:

- L'ipotesi di accordo negli articoli 1 e 2 individua, rispettivamente, il campo di applicazione (dirigenti dell'amministrazione regionale, degli enti, istituti, agenzie e aziende regionali facenti parte del comparto regionale) nonché la durata e la decorrenza (dal 1 gennaio 2016 al 31 dicembre 2018).
- Articolo 3 "Trattamento tabellare".

Gli incrementi della retribuzione tabellare riferiti agli anni 2016, 2017 e 2018, consolidano, tra l'altro, il 90% dell'indennità di vacanza contrattuale (d'ora in poi IVC) già percepita durante il periodo di blocco della contrattazione collettiva disposta dalle disposizioni nazionali.

A riguardo l'Assessore richiama l'art. 1, comma 35, della L.R. n. 32 del 2016 ai sensi del quale le risorse contrattuali "integrano quelle già stanziata a decorrere dal 2010 per l'indennità di vacanza contrattuale di cui all'art. 1 [...]".

Con riferimento all'utilizzo delle risorse, corrispondenti all'IVC, al fine di incrementare la retribuzione fissa, si fa presente, primariamente, che la normativa regionale e nazionale non indica espressamente in quali voci retributive sia da ricomprendere questa indennità e che, pertanto, ciò possa essere stabilito dalla dinamica contrattuale. In tale contesto la contrattazione è intervenuta ripartendo dette risorse aggiuntive nella misura del 90 % alla retribuzione fissa e



del 10 % a misure di Welfare (quest'ultima quota - in caso di mancata attuazione delle misure – è destinata ad incrementare il fondo per la retribuzione di risultato).

L'impiego dell'IVC in tale voce retributiva è in linea con quanto già similmente avvenuto in altre regioni a statuto speciale e con le indicazioni contenute negli atti di indirizzo per la contrattazione collettiva di comparto per il triennio 2016-2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri (6 luglio 2017); infatti, secondo tali indicazioni, l'IVC non si sostanzia in un elemento accessorio della retribuzione ma, essendo un indennizzo per il mancato rinnovo contrattuale a parziale compensazione del non adeguamento dei redditi all'inflazione, derivante in questo caso dal blocco contrattuale (dichiarato illegittimo dalla corte costituzionale con sentenza n. 178/2015) ben può essere conglobata nella retribuzione tabellare ovvero in altre voci di natura fissa e continuativa, così come definito nell'ipotesi contrattuale.

c. Articolo 4 e articolo 5 “Retribuzioni di posizione”.

Risponde alla scelta di fondo sopra evidenziata anche la rideterminazione della retribuzione di posizione che viene suddivisa in una parte fissa e una variabile, similmente a quanto avviene nel comparto Regioni/Autonomie locali.

Nel comma 3 dell'art. 5 è stabilito che la parte fissa da attribuire, a decorrere dal 1 gennaio 2018, a tutti i dirigenti in egual misura, è pari a euro 750 mensili a valere sulla disponibilità finanziaria del fondo di risultato di cui all'art. 44.

Occorre precisare, come anche rappresentato nella relazione del Coran, che la percentuale della retribuzione di risultato attualmente vigente è notevolmente superiore alla percentuale media prevista per i dirigenti degli altri comparti e che la riconduzione di una parte di esso (il 33%) alla retribuzione di posizione non fa venir meno la funzione premiale della retribuzione di risultato, legata come noto al conseguimento degli obiettivi dati, che permane comunque di entità significativa.

I commi 4 e 5 dell'art. 5 disciplinano il trattamento economico spettante ai dirigenti momentaneamente privi di funzione dirigenziale o al verificarsi di soluzioni di continuità nel rinnovo degli incarichi, prevedendo per essi la corresponsione della retribuzione di posizione nella misura stabilita per la funzione di dirigente ispettore, essendo venuta meno la figura del dirigente di staff in quanto abrogata dall'articolo 10, comma 1, della legge regionale n. 24 del 2014.



Nel comma 6 si dispone sul trattamento spettante al coordinatore dell'unità progetto individuando, per il medesimo, una retribuzione collegata al conseguimento degli obiettivi equiparata a quella di risultato spettante ad un direttore di servizio. Al dirigente coordinatore di unità di progetto non incaricato di altre funzioni dirigenziali compete, inoltre, una retribuzione di posizione equiparata anch'essa a quella del direttore di servizio.

L'Assessore, ritiene opportuno precisare, al fine di una migliore e più chiara comprensione del coordinamento normativo, la necessità di una successiva specificazione a livello contrattuale anche sul trattamento spettante al funzionario in possesso dei requisiti per l'accesso alla dirigenza che, a norma dell'articolo 26 della L.R. n. 31/1998, sia eventualmente incaricato del coordinamento dell'unità di progetto. Tale chiarimento è pertinente all'ambito contrattuale del personale non dirigente. Pertanto l'Assessore propone alla Giunta di esplicitare questa fattispecie in una successiva deliberazione, attraverso ulteriori indirizzi per la contrattazione di tale comparto. In ultimo si evidenziano, come indicato nella relazione del Coran, gli incrementi complessivi del triennio della retribuzione di posizione attribuita alle diverse figure dirigenziali, pari rispettivamente al 2,20 % per il direttore generale, 3,24% per il direttore di servizio e il 3,85 % per il dirigente ispettore.

d. Articolo 7 "Retribuzione di sostituzione".

Al comma 1 si inseriscono, dopo il comma 6 dell'art. 41 del CCRL vigente, i commi 7 e 8.

Così come già previsto dall'articolo 30, comma 3, della legge regionale n. 31/1998 e s.m.i. il comma 7 dispone della retribuzione di sostituzione spettante al sostituto, sia in caso di assenza che di vacanza, di funzioni di direttore generale stabilendo che allo stesso compete, per il periodo successivo ai quarantacinque giorni, anche non continuativi, e dunque dal quarantaseiesimo giorno, la differenza tra il trattamento economico in godimento e quello più favorevole.

Il comma 8 dispone sulla retribuzione spettante al sostituto in caso di esercizio di funzioni di direttore di servizio per l'assenza o vacanza del titolare o di reggenza ad interim di un servizio prevedendo una retribuzione ulteriore corrispondente alla retribuzione di risultato spettante alla struttura dirigenziale diretta a decorrere dal trentunesimo giorno, anche per periodi non continuativi.

e. Articolo 8 "Retribuzione di risultato".



La previsione contrattuale ridetermina i criteri di quantificazione del fondo per la retribuzione di risultato e stabilisce che il fondo è costituito nella misura corrispondente all'importo stanziato nel 2016. Tale norma è conforme per l'anno 2018 con quanto previsto dall'art. 11 della LR. n. 1/2018.

Il fondo, come sopra determinato, è:

- ridotto di euro 750 mensili a dirigente, che confluiscono nella parte fissa della retribuzione di posizione; in merito si richiama quanto già esposto nelle premesse e nel commento all'art. 5;
- incrementato della retribuzione individuale d'anzianità dei dirigenti cessati e delle economie relative al contratto di assicurazione;
- incrementato delle economie relative alla retribuzione di posizione non corrisposte relative ai servizi vacanti o retti ad interim. Tale disposizione consente di utilizzare le risorse destinate al pagamento delle retribuzioni di posizione relative a posti momentaneamente vacanti, facendole confluire nel fondo di risultato. L'utilizzo di tali risorse ha carattere temporaneo in quanto riguarda l'esercizio di riferimento e comporta la riassegnazione, nell'esercizio successivo, al finanziamento delle retribuzioni di posizione. La finalità della disposizione è quella di valorizzare adeguatamente la retribuzione di risultato dei dirigenti che sono stati incaricati di ulteriori funzioni dirigenziali, non potendo in ogni caso riconoscere ai medesimi due o più retribuzioni di posizione.

L'Assessore ritiene che in riferimento a tale modalità di alimentazione del fondo, frutto della contrattazione, sulla quale si ritiene di esprimere parere positivo, è necessario definire le modalità specifiche di utilizzo delle ulteriori somme che saranno riversate nel fondo di risultato. Le modalità dovranno contemperare da un lato l'aggravio di responsabilità delle strutture vacanti/ad interim, e dall'altro a premiare il conseguimento di particolari obiettivi strategici. L'Assessore propone pertanto che a tale proposito, la Giunta, con una successiva ed urgente deliberazione, adotti ulteriori indirizzi per la contrattazione.

f. Articolo 9 "Misure di Welfare".

La norma prevede la destinazione delle somme residue, pari al 10 % dell'IVC, a misure di welfare e in caso di mancata attuazione delle suddette misure le economie vanno ad incrementare ulteriormente il fondo per la retribuzione di risultato.

L'Assessore, infine, riferisce alla Giunta che occorre, limitatamente al 2017, avviare una prima applicazione del nuovo sistema di valutazione approvato con la deliberazione n. 64/8 del 2 dicembre 2016, in attuazione dell'articolo 8bis della L.R. n. 31/1998 (come modificata dalla L.R. n. 24/2014).



Relativamente a tale profilo, l'Assessore ritiene indispensabile che il CORAN e le organizzazioni sindacali provvedano alla urgente stipula di uno stralcio della parte normativa del contratto, e in tal senso la Giunta provvederà con una successiva deliberazione di indirizzi.

Esaurita la sua relazione, l'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione propone che la Giunta esprima un parere positivo in ordine all'ipotesi di contratto collettivo regionale di lavoro dei dirigenti.

La Giunta regionale, condividendo quanto rappresentato dall'Assessore degli Affari Generali, Personale e Riforma della Regione in ordine all'ipotesi di contratto collettivo regionale di lavoro dirigenti – parte economica triennio 2016 - 2018, e visto il parere favorevole di legittimità del Direttore generale dell'organizzazione e del personale

DELIBERA

di esprimere parere positivo sull'ipotesi di contratto collettivo regionale di lavoro per il personale dirigente del comparto dell'Amministrazione, Enti, Istituti, Aziende e Agenzie regionali – parte economica triennio 2016 – 2018.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. Il Direttore Generale

Loredana Veramessa

Il Presidente

Francesco Pigliaru