

Area: Dirigenza	Materia: contrattazione collettiva decentrata integrativa dell'area dirigenza per il quadriennio normativo 2002-2005	Data: 17/10/2006
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DELL'AREA DIRIGENZA DEL COMPARTO "REGIONI-AUTONOMIE LOCALI", PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002-2003.		

Premesso che:

- in data 4 ottobre 2006 presso la Regione Toscana, Direzione Generale Organizzazione e Sistema Informativo è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale dell'area dirigenza della Regione Toscana, per il quadriennio normativo 2002-2005;
- la Direzione Generale Bilancio e Finanze ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio così come previsto dall'articolo 4 del CCNL del 22 febbraio 2006;
- la Giunta regionale con deliberazione n. 718 del 16 ottobre 2006, ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo.

In data 17 ottobre 2006 nella sede della Giunta regionale della Regione Toscana ha avuto luogo l'incontro tra:

Delegazione di parte pubblica della Regione Toscana, nelle persone di:

Il Presidente Dott. Giancarlo Galardi

I componenti

Dott. Roberto Maria Cianferoni

Dott. Valerio Pelini

Avv. Lucia Bora

Dott.ssa Francesca De' Rossi

e le **rappresentanze sindacali** composte da:

per la R.S.A. Regione Toscana

Dott. Sergio Bonanni

Dott. Massimo Rolle

Dott. Alessandro Bini

per le Organizzazioni Sindacali Regionali di categoria:

CGIL – F.P. Brachi Andrea

CISL – F.P.S Barbagli Enea

UIL – F.P.L. Galgani Romano

CSA

DIRER-DIRTO Pelacani Gianluca

CIDA/ENTI LOCALI

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo dell'area dirigenza della Regione Toscana per il quadriennio normativo 2002-2005

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA PER IL QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005 E BIENNIO ECONOMICO 2002-2003

1. Risorse finanziarie per la contrattazione decentrata integrativa – incrementi “salariali”.

A decorrere dal 1° gennaio 2006 le risorse finanziarie destinate al finanziamento del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato ex art. 26 del CCNL 23.12.1999 sono incrementate, ai sensi del comma 3 del medesimo articolo in riferimento al generale processo di rinnovamento e di sviluppo nell'organizzazione regionale, favorito tra l'altro dal nuovo intervento di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro oggetto di concertazione tra le parti, di un importo pari a 221.926 euro, al netto degli oneri riflessi.

Le risorse complessive del fondo 2006 sono utilizzate per mantenere le percentuali di ripartizione 85% - 15% tra posizione e risultato.

Le parti concordano di destinare la maggiore disponibilità di risorse di cui sopra innanzitutto ad incremento dei valori annui lordi della retribuzione di posizione dei vari livelli di funzioni dirigenziali con decorrenza 01/01/2006 in riferimento al numero di strutture presenti a tale data e sulla base dei parametri utilizzati per l'applicazione dell'art. 23, comma 3, del CCNL 22.2.2006 di cui all'accordo dell'11/07/2006, come indicato nella seguente tabella:

LIVELLO DI FUNZIONI DIRIGENZIALI (strutture)	Incremento annuo (decorrenza 1° gennaio 2006)
Area di coordinamento	€ 1.350
Settore “Alta complessità organizzativa”	€ 1.200
Settore/pos. indiv. “Complesso omogeneo di competenze”	€ 1.050
Settore/pos. indiv. “Parti omogenee complesso di competenze”	€ 920

Quanto non utilizzato per la retribuzione di posizione confluisce nella quota di risorse destinate alla retribuzione di risultato dell'anno corrente.

A decorrere dal 1° gennaio 2007 le risorse finanziarie destinate al finanziamento del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato ex art. 26 del CCNL 23.12.1999 sono incrementate a regime, sempre ai sensi del comma

3 del medesimo articolo, di un importo pari a 500.000 euro, al netto degli oneri riflessi, comprensivo dell'incremento con decorrenza 01/01/2006.

Tale incremento viene ripartito tra le due voci accessorie rispettivamente nella percentuale dell'85% e del 15%.

Ne deriva che i valori annui lordi della retribuzione di posizione dei vari livelli di funzioni dirigenziali sono incrementati dal 1° gennaio 2007, in base alla medesima tipologia di criteri individuati per gli incrementi con decorrenza 01/01/2006, come di seguito riportato:

LIVELLO DI FUNZIONI DIRIGENZIALI (strutture)	Incremento annuo (decorrenza 1° gennaio 2007 che assorbe gli aumenti 2006)
Area di coordinamento	€ 3.000
Settore "Alta complessità organizzativa"	€ 2.700
Settore/pos. indiv. "Complesso omogeneo di competenze"	€ 2.400
Settore/pos. indiv. "Parti omogenee complesso di competenze"	€ 2.100

Le quote non attribuite per arrotondamento o per durata dell'incarico inferiore all'anno confluiscono nella quota di risorse destinate ad incremento della retribuzione di risultato; eventuali resti nell'ambito delle risorse per la retribuzione di risultato dell'anno, dovuti ad arrotondamento, rateo di presenza o per valutazione inferiore al 100%, sono destinati al finanziamento della retribuzione di risultato dell'anno successivo.

2) Valorizzazione delle Aree di coordinamento

Il nuovo modello organizzativo della Regione Toscana, e il processo di consolidamento della nuova articolazione, sviluppa e potenzia la trasversalità organizzativa come rafforzamento della governance interna e di sistema.

Si rende necessario, pertanto, rivedere la struttura dirigenziale tenendo conto delle competenze presidiate.

Nell'ambito delle predette valutazioni si rende necessario procedere entro la fine del 2006 ad una ulteriore riflessione e approfondimento sul ruolo e sui compiti delle Aree di coordinamento.

La valorizzazione delle Aree di coordinamento condurrà anche ad un giusto riconoscimento economico, a decorrere dall'anno 2007, prevedendo un'articolazione delle indennità di posizione che insieme alla retribuzione tabellare non superi il 70% della retribuzione attribuita ai direttori generali del

Centro Direzionale. I conseguenti aumenti retributivi saranno coperti con risorse aggiuntive da inserire nel fondo della dirigenza.

3) Mobilità dei dirigenti regionali

Il processo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, oggetto di concertazione tra le parti, costituisce un'occasione per l' utilizzo dell'istituto della mobilità dei dirigenti fra Direzioni generali, quale opportunità di miglior valorizzazione delle competenze presenti nell'Ente e stimolo all'arricchimento e all'evoluzione del ruolo e della funzione dirigenziali, in coerenza con le esigenze organizzative dell'Amministrazione. I processi di mobilità dirigenziale saranno supportati da interventi di formazione relativi alle problematiche specifiche della struttura di destinazione, nell'ambito della definizione dei Piani formativi individuali.

4) Formazione

La valorizzazione e lo sviluppo delle competenze professionali rappresenta un indispensabile completamento del processo di innovazione organizzativa intrapreso perché in grado di diventare il vero motore del cambiamento organizzativo e culturale nella pubblica amministrazione.

E' di conseguenza necessario costruire e consolidare un sistema di formazione della dirigenza che ponga l'accento sulla valorizzazione delle competenze e delle capacità necessarie per rispondere e anticipare i processi di cambiamento. Nel documento allegato si espone la possibilità di costruire piani di formazione individuale, anche attraverso il ricorso a voucher (o buoni di formazione) che consentano progressivamente a ciascuno di definire il proprio percorso di sviluppo professionale nell'ambito di un contesto organizzativo e secondo un modello delle competenze definito.

5) Strumenti di comunicazione

La dirigenza dell'ente è sempre più preparata professionalmente per compiti di governo verso l'esterno e sempre meno impegnata nei compiti gestionali operativi della propria struttura. Gli attuali strumenti di comunicazione (posta elettronica, accesso a sezioni web riservate tramite certificato digitale, telefonia mobile, computers portatili, ...) sono di notevole ausilio all'esercizio di questo ruolo, che vede il dirigente sempre meno legato a spazi e tempi.

Compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili, si prevede la diffusione di questi strumenti tra i dirigenti, che si impegnano a sviluppare il sistema di competenze del management pubblico toscano attraverso lo sviluppo di logiche di governance cooperativa, in un'ottica di sviluppo dell'ICT a supporto dell'innovazione organizzativa e della semplificazione amministrativa.

6) Rapporti con gli Enti e le Agenzie regionali

Verrà attuato un maggior coordinamento di indirizzi nei confronti degli Enti e delle Agenzie regionali, volto ad armonizzare le politiche generali del personale, in particolare gli interventi di contrattazione decentrata, strumento principale di estrinsecazione delle medesime, ed improntato altresì alla definizione di misure tese al contenimento delle spese di personale, di funzionamento e per incarichi di consulenza, tenuto conto delle restrizioni imposte negli ultimi anni dalla normativa statale.

La Direzione Generale Organizzazione e sistema informativo collaborerà in maniera permanente alla individuazione di interventi finalizzati al contenimento della spesa, di processi di razionalizzazione delle funzioni di supporto gestionale (acquisti di beni e servizi, gestione del personale) e di condivisione dell'utilizzo dei sistemi informativi e tecnologici.

In tale ambito si procederà inoltre a definire criteri che facilitino la mobilità dei dirigenti all'interno del "Sistema Regione – Enti dipendenti", ferme restando le rispettive esigenze organizzative, quale strumento finalizzato all'arricchimento professionale ed in un'ottica di sviluppo della governance complessiva delle funzioni e degli obiettivi regionali.

7) Progetti di razionalizzazione della spesa o di miglioramento dei servizi

Ai dirigenti regionali possono essere attribuiti, anche su loro proposta, risultati aggiuntivi, rispetto a quelli previsti dal Sistema di valutazione, finalizzati al conseguimento di riduzione delle spese di funzionamento o al miglioramento della qualità dei servizi e all'intervento sulla semplificazione previsto dal P.I.R., nell'ambito della Direzione generale di riferimento. I progetti di razionalizzazione o di miglioramento potranno essere attribuiti a non più del 25% dei dirigenti in servizio in ciascuna D.G. all'inizio dell'anno.

Per la retribuzione di tali risultati verrà utilizzata una quota pari al 25% del budget complessivo di 55.000 euro, costituito nell'ambito delle risorse per la retribuzione di risultato per la remunerazione della realizzazione degli obiettivi aggiuntivi ex accordo del 6.2.2004 come modificato dall'accordo dell'11.2.2006.

Eventuali risorse non spese confluiranno nel fondo generale dell'anno successivo.

8) Informazione andamento spese generali

L'Amministrazione, tenuto conto dell'importanza di un coinvolgimento fattivo della dirigenza regionale, si impegna a fornire reports relativi al monitoraggio dei costi concernenti le risorse umane e il funzionamento dell'apparato regionale.

Tali reports saranno inviati con cadenza semestrale e saranno analizzati con le rappresentanze sindacali in specifici incontri.

9) Relazioni sindacali

L'Amministrazione si impegna ad informare preventivamente i soggetti sindacali sugli atti a valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro dei dirigenti ed il loro modello organizzativo. L'informazione preventiva dovrà anche riguardare gli interventi di macro organizzazione ossia gli eventuali processi di dismissione o di esternalizzazione di servizi o attività.

Saranno periodicamente inviate informazioni relativamente ai dati su:

- incarichi concernenti obiettivi aggiuntivi ed i relativi importi di premio massimo attribuibile;
- incarichi che producono effetti a carico del fondo della dirigenza;
- aggiornamenti dell'organigramma regionale in termini di strutture e di incarichi;
- attività extra impiego dei dirigenti regionali e incarichi.

10) Buoni Pasto

Le parti concordano sulla opportunità di assegnare a ciascuna Direzione Generale un certo numero di buoni pasto da usarsi, su richiesta dei singoli dirigenti, in caso di impegni fuori sede diversi da quelli rientranti nelle tipologie sottoposte alla disciplina della trasferta, per le occasioni in cui non sia possibile usufruire della mensa.

L'utilizzo di tale pacchetto di buoni pasto sarà sottoposto a rendicontazione periodica

FORMAZIONE DELLA DIRIGENZA IN REGIONE TOSCANA



LE LINEE STRATEGICHE

La formazione rappresenta un impegno costante per l'Amministrazione regionale, nell'ambito di una politica attiva di sviluppo del personale e finalizzata alla continua crescita della qualificazione professionale, per raggiungere un livello di maggiore efficienza ed efficacia:

- o nell'assolvimento delle funzioni prescritte;
- o nel perseguimento degli obiettivi stabiliti;
- o nel consolidamento di sistemi di competenze;

Il contesto di riferimento, istituzionale sociale ed economico, in continuo cambiamento ha spinto l'Amministrazione a focalizzare la propria attenzione sul presidio dei processi e sulla valorizzazione delle risorse umane, abbandonando progressivamente quelle ipotesi organizzative che vedevano nel presidio di specifiche e peculiari funzioni il principale obiettivo di un ente pubblico.

Nello stesso tempo l'Ente ha investito molto in attività di sviluppo professionale e di sviluppo delle competenze del proprio personale anche cercando di creare sinergie con il complesso sistema della pubblica amministrazione locale, attraverso momenti di formazione che vedono assieme funzionari regionali e degli enti locali, al fine di realizzare una vera e propria governance di sistema.

La creazione di una cultura condivisa, il supporto a progetti di governo regionale diffusi nel territorio, la realizzazione di un sistema a rete fra i vari attori istituzionali della Regione si attiva anche grazie a momenti formativi che consentano la messa in comune di competenze e strumenti di lavoro condivisi nel sistema della pubblica amministrazione toscana.

Più in generale, poi, nelle organizzazioni complesse è sempre più richiesta la combinazione delle capacità gestionali con le competenze di processo, esercitando ambiti di discrezionalità e integrando competenze e risorse per l'ottenimento di un risultato. In questo senso la distinzione netta, a cui si assisteva in passato, tra competenze (e ruoli) gestionali e competenze (e ruoli) tecnico professionali è andata progressivamente scemando lasciando il passo ad una esigenza di figure multidisciplinari orientate ad una forte visione di sistema e all'innovazione delle prassi.

La centralità del modello delle competenze consente di valorizzare, nell'ambito di organizzazioni human intensive quali sono le amministrazioni pubbliche, il ruolo di questi che potremmo chiamare "lavoratori della conoscenza", figure ad elevata competenza capaci di integrare conoscenze e risorse nella realizzazione di processi finalizzati all'ottenimento di risultati tecnico-economici. A questo scopo questi "knowledge workers" combinano non solo competenze cognitive ma anche competenze sociali, emotive e pratiche proprie e di altre risorse; sono figure che non si formano solo nella scuola ma soprattutto nelle amministrazioni dove lavorano.

Lo sviluppo e il consolidamento di tali competenze, spesso articolate non solo in conoscenze ma anche in capacità e qualità personali, richiede la progettazione di percorsi di formazione e sviluppo innovativi che, in aula e oltre l'aula, mettano le persone in condizioni operative il più possibile vicine alla complessità della propria realtà di lavoro e le mettano, soprattutto, in relazione tra loro.

E' in questa prospettiva che la Giunta Regionale, con la Delibera 572 del 07/08/2006, ha individuato gli obiettivi di medio termine rispetto ai quali sviluppare le azioni formative:

- o supportare i processi di governance con riferimento al sistema degli EE.LL. toscani e più in generale degli enti strumentali toscani attraverso la sistematizzazione e il coordinamento delle azioni formative;
- o sviluppare il sistema di competenze del management pubblico toscano con il fine di migliorare la performance, la qualità dei servizi resi e l'efficacia delle politiche pubbliche, attraverso lo sviluppo di logiche di governance cooperativa. Tutto ciò in un'ottica di sviluppo dell'ICT, dell'innovazione organizzativa e del riordino delle competenze;
- o garantire la valorizzazione di tutte le risorse professionali presenti nell'Ente Regione attraverso il supporto al consolidamento del modello organizzativo e dei processi trasversali strategici;
- o l'apertura di momenti di informazione e confronto con le altre realtà regionali e altre realtà europee;
- o esprimere un modello di valutazione dei processi formativi che renda effettivamente valorizzabili e spendibili, perché riconoscibili, le competenze acquisite nell'ambito di processi di formazione;
- o costruire piani di formazione individuali, anche attraverso il ricorso a voucher (o buoni di formazione) che consentano progressivamente a ciascuno di definire il proprio percorso di sviluppo professionale nell'ambito di un contesto organizzativo e secondo un modello delle competenze definito.

LE AZIONI PREVISTE

Il modello di formazione della dirigenza dovrà:

- garantire costanti momenti di aggiornamento e approfondimento sia di natura tecnico – specialistica che organizzativa, attraverso giornate di studio sviluppate anche con il contributo dei settori su argomenti di particolare rilevanza;
- sviluppare le competenze di ruolo, in particolare per la neo – dirigenza, costruendo percorsi in grado di attivare una pluralità di capacità e abilità organizzative, decisionali e relazionali quali la leadership, il decision making, considerato sia nella sua valenza tecnico-metodologica (attività e strumenti) che in quella relazionale (orientamento al rischio, condivisione nel gruppo, percezione della propria propensione al decision making), l'interculturalità,

intesa come capacità di riconoscere le differenze e di valorizzarle orientandole ai fini comuni, il project management, visto come approccio sistematico e competente alla pianificazione, all'organizzazione e al controllo (anche in termini economici) dei progetti, la gestione del conflitto, l'innovazione e la creatività, proposte come insieme di tecniche e di attitudini che possono favorire la generazione di idee soprattutto in situazioni ad elevata incertezza esterna e ripensamento di quanto pianificato, il lavoro in condizioni di stress;

- creare momenti di confronto con altre realtà ed esperienze, attraverso il ricorso a stage;
- attivare un percorso di orientamento per la costruzione di piani formativi individuali.

In particolare la costruzione di piani formativi individuali rappresenta una novità rispetto al tradizionale modello di formazione nelle organizzazioni, dove da un lato la funzione formazione raccoglie i fabbisogni formativi, li elabora, individua le risposte a quei bisogni in termini di iniziative da realizzare, le programma e realizza; le persone, dall'altro "ricevono" l'erogazione di questi interventi.

Nel modello proposto, invece, la persona è al centro ed esprime il proprio bisogno di formazione, individua le iniziative formative maggiormente coerenti con questo bisogno, costruisce il proprio progetto di sviluppo personale e professionale, valuta la qualità dell'offerta formativa, aggiorna il piano formativo individuale.

La fase di avvio è rappresentata dall'attività di counseling e orientamento durante la quale il dirigente è messo in grado di individuare il sistema di competenze da sviluppare; successivamente definisce il proprio progetto, individuando le attività coerenti alle proprie necessità di sviluppo; concorda con l'organizzazione gli interventi da realizzare e il relativo calendario; le conoscenze acquisite, infine, sono diffuse e capitalizzate all'interno dell'organizzazione.

DICHIARAZIONE A VERBALE UIL CGIL Territoriali Regionali

Preso atto della conclusione del contratto integrativo della dirigenza e della concertazione sull'esodo incentivato della dirigenza, sollecitano l'amministrazione a definire tempestivamente un calendario per affrontare le analoghe problematiche relative al comparto.

Un accordo in tal senso potrà aprire nel comparto anche la strada alla sistemazione del personale precario, alla revisione complessiva dell'organizzazione regionale e al riconoscimento delle professionalità interne.

Andrea Brachi CGIL FP Regionale

Galgani Romano UIL FPL Regionale