

OGGETTO: Relazione illustrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4 del CCRL Area Dirigenza 29 febbraio 08, sulla preintesa per il contratto decentrato integrativo, sottoscritta in data 17 marzo 2015, di modifica degli articoli 14 e 18 del CCDI del 20/12/2010; sul verbale di concertazione sottoscritto in data 17 marzo 2015, che modifica gli articoli 1, 2 e 5 dei precedenti verbali di concertazione del 30 gennaio 2012, 21 giugno 2013 e 18 dicembre 2013 e sulla determinazione delle risorse finanziarie per la retribuzione accessoria dei dirigenti per l'anno 2014.

(articolo 40, comma 3-sexties, D. Lgs. N. 165 del 2001 e circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012)

La relazione illustrativa, redatta secondo lo schema predisposto dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexties, D. Lgs. N. 165 del 2001, è composta di due distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda I.1);
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto collettivo di primo livello; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili (Scheda I.2);

I.1 – Modulo I – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda I.1)

Data di sottoscrizione	17/03/15
Periodo temporale di vigenza	Decorrenza: Art. 1 "Affidamento e revoca degli incarichi" e art. 2 "Verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti" diventerà efficace dal giorno seguente alla data in cui verrà sottoscritto il CCDI in quanto intrinsecamente collegato con esso. Art. 5 "Retribuzione di risultato" diventerà efficace dal giorno seguente alla data in cui verrà sottoscritto il CCDI , mentre i commi 6 e 8 producono effetti per gli esercizi 2013 e 2014.
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: <ul style="list-style-type: none"> • Segretario Direttore Generale • Vice Segretario Generale • Direttore dell'Area Risorse Umane e Servizi al Cittadino Sottoscrizione da parte di tutti e tre i soggetti sopra indicati Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <ul style="list-style-type: none"> • CGIL FP • CISL FPS • UIL FPL

		<ul style="list-style-type: none"> • DIREL • CISAL Enti locali FVG • DIRER FVG <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • DIREL • CISL
Soggetti destinatari		Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Modifica degli articoli 14 e 18 del CCDI del 20/12/2010, con riferimento alla flessibilizzazione della quota di risultato sulla base del D.L. "Tremonti" e alla correlazione tra le diverse forme tra retribuzione di risultato e incentivazioni specifiche, e degli articoli 1, 2 e 5 dei precedenti verbali di concertazione al fine di determinare le risorse 2014 e di chiudere la destinazione delle risorse 2013.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione Illustrativa	<p>Sottoposizione al Collegio dei Revisori dei Conti del Comune, onde consentire il controllo di cui all'art. 7, comma 4, del CCRL 29 febbraio 2008, previsto per il costo della contrattazione collettiva decentrata integrativa e applicabile anche al verbale di concertazione da cui discendono effetti economici che tale costo interessano.</p> <p>Acquisizione della certificazione dell'Organo in data 21 aprile 2015.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Sono tutt'ora in corso:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la procedura di valutazione per il 2014 • l'aggiornamento per l'anno 2015 – 2017 del Programma per l'Anticorruzione e del Programma per la Trasparenza.
Eventuali osservazioni: 1) Per la definizione delle risorse, in luogo di contrattazione integrativa leggesi verbale di concertazione. 2) Si procederà all'erogazione della retribuzione accessoria alla conclusione di tutti i procedimenti indicati sopra.		

I.2 – Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali - altre informazioni utili (Scheda I.2)

(Il modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale)

Elementi di contesto

In data 28/02/2014 con deliberazione giunta n. 83, efficace dall' 1/03/2014, sono state approvate modifiche alla macrostruttura comunale e alle funzioni.

L'organizzazione, risultante dalle rilevanti modifiche nell'articolazione interna dei Servizi e delle Aree conseguenti alla diversa distribuzione delle funzioni e delle conseguenti responsabilità, mantiene 33 posizioni dirigenziali costituite da 8 aree e 25 servizi come la struttura precedente.

Le principali variazioni macro strutturali e funzionali sono le seguenti:

- Accorpamento in un'unica Area delle tematiche relative alla Cultura e Sport e all'Educazione, Università e Ricerca, in un forte progetto di integrazione dei due ambiti
- Suddivisione dell'attuale Area Città e Territorio in Area Lavori Pubblici, per i lavori pubblici, e in Area Città Territorio e Ambiente, deputata al governo del territorio e urbanistico con una particolare attenzione alle tematiche ambientali ed energetiche
- Razionalizzazione della gestione e del controllo sui contratti di servizio con individuazione di un'apposita struttura gestionale nell'ambito dell'Area Lavori Pubblici
- Riorganizzazione delle Strutture dell'Area Promozione e Protezione Sociale razionalizzando gli ambiti professionali e amministrativi in relazione all'ampio portafoglio dei servizi offerti all'utenza
- Attenzione particolare al miglioramento dei servizi al cittadino e alla loro qualità

Nel mese di marzo 2015 sono state avviate ulteriori modifiche che come quelle evidenziate sopra non hanno richiesto di cambiare il sistema di remunerazione delle posizioni dirigenziali di cui ai verbali di concertazione vigenti.

La nuova stesura degli articolati oggetto del presente controllo si riferisce alla flessibilizzazione della quota di risultato sulla base del D.L. "Tremonti" e alla correlazione tra le diverse forme tra retribuzione di risultato e incentivazioni specifiche, e degli articoli 1, 2 e 5 dei precedenti verbali di concertazione al fine di determinare le risorse 2014, ferme rimanendo le altre regole, e di chiudere la destinazione delle risorse 2013.

Il quadro normativo da tener presente, in questo contesto fino al 2014, oltre che nelle norme contrattuali di riferimento, risiede nel D. L. n. 78/2010, convertito con modifiche con L. n. 122 del 30 luglio 2010, come modificato dalla L. n. 147/2013 che prevede alcune disposizioni di contenimento della finanza pubblica così riassumibili:

art. 9 comma 1: i trattamenti economici complessivi spettanti ai titolari degli incarichi dirigenziali non possono essere stabiliti in misura superiore al trattamento in godimento ordinariamente spettante nell'anno 2010, salvo il caso di conferimento di funzioni diverse in corso d'anno;

art. 9 comma 2 bis: a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Dalle norme indicate si evince che complessivamente le risorse destinate al trattamento accessorio dei dirigenti (retribuzione di posizione e di risultato) non possano superare il limite massimo relativo all'anno 2010 e che eventuali aumenti dei valori delle retribuzioni delle singole posizioni dirigenziali possano essere effettuati solo se collegati ad una variazione in incremento delle funzioni assegnate alle stesse e senza che, come è logico, ciò determini variazioni in aumento dell'importo complessivo prima indicato.

A ciò bisogna aggiungere la necessità che il totale delle risorse sia assoggettato comunque ad una riduzione percentuale rispetto al totale di base del 2010 corrispondente alla stessa percentuale di riduzione del personale secondo il sistema di calcolo contenuto nella circolare n. 12 del 15/04/2011.

La relazione sindacale della concertazione per l'ordinaria verifica delle risorse da destinare alla retribuzione accessoria per l'anno 2014 e per alcuni aspetti di chiusura della destinazione per l'anno 2013, era già stata attivata nel novembre 2014 e sospesa per riprendere nelle giornate del 5 e 17 marzo 2015.

Dagli incontri con le rappresentanze sindacali sono scaturiti, in data 17 marzo 2015:

la preintesa per il contratto collettivo decentrato integrativo di modifica degli articoli 14 e 18 del CCDI del 20/12/2010;

il verbale di concertazione che modifica gli articoli 1, 2 e 5 dei precedenti verbali di concertazione;

la determinazione delle risorse finanziarie per la retribuzione accessoria dei dirigenti per l'anno 2014.

Il testo del verbale di concertazione si ricollega, come dovuto, al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) sottoscritto in data 20 dicembre 2010, come modificato dalla predetta preintesa del 17/03/2015, applicativo dei Contratti Collettivi Regionali di Lavoro (CCCCRLL) relativi all'area dirigenziale del comparto unico del pubblico impiego del Friuli Venezia Giulia– area autonomie locali – data 30 settembre 2010 relativo al quadriennio normativo 2006-2009 e bienni economici 2006-2007 e 2008-2009, e, per le parti non disapplicate, del precedente sottoscritto in data 29/02/2008.

a) Illustrazione dell'ipotesi di contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione nella specifica materia trattata.

Al fine di fornire, come richiesto dalla circolare n. 25 del 19 luglio 2012 [lettera a) punto II.2. Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto, pag. 6], un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali legittimanti il

contenuto della specifica materia trattata oggetto della relazione per il controllo, di seguito si riporta, a fini ricognitivi, l'illustrazione complessiva degli articolati sia degli istituti di contrattazione integrativa sia di concertazione attualmente vigenti, tratti anche dai documenti precedentemente oggetto del controllo e già certificati.

Analisi degli articoli del CCDI di data 20 dicembre 2010 con le modifiche apportate agli articoli 14 e 18 scaturite dall'incontro sindacale del 17 marzo 2015:

L'art. 1 "Disposizioni Generali" nulla aggiunge alle previsioni del CCRL in merito al campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto.

L'art. 2 "Relazioni sindacali" rinvia alle disposizioni del CCRL per ciò che riguarda il sistema delle relazioni sindacali, puntualizzando che per garantire una più compiuta informazione gli incontri di cui all'art. 9 CCRL 29/02/08 avranno cadenza almeno semestrale.

L'art. 3 "Pari Opportunità" riguarda le pari opportunità e sottolinea l'iniziativa dell'Ente ai fini della sollecita istituzione del Comitato per le Pari Opportunità a livello provinciale previsto dall'art. 11 CCRL 19/02/03.

L'art. 4 "Posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero", rinvia ad apposito contratto decentrato per l'individuazione di un dirigente per ciascun servizio riconosciuto *ex lege* come essenziale. La norma garantisce, inoltre ed entro certi limiti, la possibilità di sostituzione qualora il dirigente interessato dall'esonero esprima invece la volontà di aderire allo sciopero.

L'art. 5 "Composizione della delegazione trattante" prevede, in linea con l'art. 13 CCRL 29/02/08, la composizione della delegazione trattante fino alla costituzione delle RSU relative all'area della dirigenza. Specifica, inoltre, che le rappresentanze sindacali aziendali e le rappresentanze di parte pubblica sono individuate esclusivamente tra soggetti titolari, o che siano stati titolari, di funzioni dirigenziali nell'ambito della P.A.

L'art. 6 "Procedure di raffreddamento dei conflitti" riproduce quanto previsto dall'art. 14 CCRL 29/02/08 rubricato "clausola di raffreddamento".

L'art. 7 "Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali relativi all'attività di formazione ed aggiornamento dei dirigenti" oltre ai criteri disciplina, in particolare, il piano di formazione della dirigenza. Prevede, altresì, l'iscrizione a bilancio di una somma per la formazione non inferiore al 1% della spesa complessivamente prevista per il personale dirigenziale.

L'art. 8 "Tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro" ha ad oggetto i criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D. Lgs. n. 81/2008. Degno di nota è che la norma, nel ribadire l'assunzione di responsabilità che gli adempimenti *ex D.lgs.n. 81/2008* richiedono ai dirigenti, fornisce puntualmente strumenti di pianificazione tali da supportarne adeguatamente la relativa attività.

Gli articoli 9 "Affidamento e revoca degli incarichi" e 10 "Verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti" rinviano al verbale di concertazione per la disciplina delle relative materie.

L'art. 11 "Comitato dei Garanti" prevede l'istituzione, la composizione ed il funzionamento del Comitato dei Garanti, sviluppando nel dettaglio la previsione dell'art. 27 CCRL 29/02/08, con riguardo soprattutto alle caratteristiche necessarie dei componenti e alle modalità per la nomina.

Le parti, all'art. 12 "Accordi di Mobilità", in materia di accordi di mobilità di cui all'art. 31 CCRL 19/06/03, concordano di affrontarne le relative problematiche in appositi incontri a ciò deputati.

L'art. 13 "Risoluzione consensuale" prevede che le parti, in caso di risoluzione consensuale, concordino l'indennità supplementare di cui all'art. 34 CCRL 29/02/08. Nel calcolo delle mensilità sono compresi lo stipendio, l'eventuale maturato economico, la R.I.A e la retribuzione di posizione per la posizione affidata al momento della proposta di risoluzione.

L'importo così determinato non è comunque suscettibile di rivalutazione e/o ricalcolo a seguito dell'applicazione di future disposizioni contrattuali collettive che eventualmente rivalutassero l'importo del trattamento economico fondamentale ed accessorio assunto a base di calcolo per la determinazione dell'indennità di cui trattasi.

L'eventuale applicazione di tale disposizione contrattuale deve trovare copertura a bilancio come, peraltro, previsto dalla norma stessa.

L'art. 14 "Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato: criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato" oltre a richiamare in quanto applicabile la corrispondente disciplina del CCRL 29/02/2008 (art. 47, comma 1) garantisce che la quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato sia corrispondente al 35 % delle risorse destinate alla retribuzione di posizione, nel rispetto della disposizione di cui all'art. 48, comma 1, del CCRL 29/02/2008. La modifica riguarda l'inserimento di una clausola di flessibilizzazione della percentuale da destinare alla retribuzione di risultato, subordinando la stessa al rispetto del limite previsto dall'art. 9, comma 2 bis del D.L. n. 78/2010 "Tremonti" come da ultimo modificato con L. n. 147/2013, mentre le modalità di riduzione della quota vengono dettagliate nell'articolo 5 del verbale di concertazione.

Gli articoli 15 "Verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse di cui all'art. 47, commi 2, 3 4 e 5 del CCRL 29/02/08", 16 "Retribuzione di Posizione" e 17 "Retribuzione di risultato" rinviano al verbale di concertazione per la disciplina delle relative materie.

L'art. 18 "Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge" prevedeva i criteri di correlazione delle forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge o contrattuali (articoli 50 e 63 del CCRL 29/02/08 e articolo 11 della legge regionale 14/02). Poiché il D.L. n. 90/2014, convertito con L. n. 114/2014 ha abolito da una parte gli incentivi di progettazione per i dirigenti e l'erogazione dei rogiti ai Segretari e Vicesgretari comunali, dall'altro ha regolato la disciplina dei compensi assembleari per incarichi attribuiti a dipendenti delle pubbliche amministrazioni, si è rivista la disciplina richiamando la necessità della correlazione per tutte le incentivazioni consentite dalla legge, in particolare prevede che la correlazione tra retribuzione di risultato ed incentivazioni specifiche previste dalla legge avviene per tutti i dirigenti che nell'anno beneficiano di queste ultime secondo le determinazioni assunte in sede di concertazione.

L'art. 19 "Buoni Pasto" stabilisce per il buono pasto la misura identica a quella prevista per il personale non dirigente.

L'art. 20 "Disposizioni particolari in materia di incarichi dirigenziali" conferisce maggiore vigore ad una fattispecie regolata dal verbale di concertazione riportandola nel testo contrattuale per poter, stante la specifica efficacia della norma stessa sugli incarichi individuali in essere, garantire alla fattispecie una forza normativa di fonte contrattuale immediatamente recepibile nel rapporto individuale. Si riferisce alla seguente fattispecie "Gli incarichi dirigenziali scadono in ogni caso e a prescindere dalla loro scadenza originariamente stabilita con il cessare, a qualunque titolo, del mandato del sindaco. In tale fattispecie, gli incarichi si intendono prorogati per il primo semestre del nuovo mandato amministrativo."

L'art. 21 "Norma finale" decreta la cessazione dell'efficacia del precedente CCDI del 23/06/2009.

Analisi degli articoli vigenti, nel testo coordinato, relativi alle norme contenute nel verbale di concertazione del 30/01/2012 modificato con il verbale di concertazione del 21/06/2013 e del 18/12/2013 e delle modifiche effettuate con il verbale di concertazione del 17/03/2015 oggetto del presente controllo.

L'art. 1 "Affidamento e revoca degli incarichi" disciplina l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali, prevedendone tra l'altro il periodo minimo di durata, la scadenza in caso di cessazione del mandato del sindaco, fatta salva una prorogatio tecnica. Qualora fosse necessario affidare ad un dirigente un ulteriore incarico dirigenziale ad interim per particolari esigenze organizzative e/o di garanzia di continuità di servizio, viene corrisposta la retribuzione di risultato riguardante la struttura affidata ed un importo aggiuntivo a titolo di retribuzione di risultato, corrispondente al 70% del valore della retribuzione di posizione annua della posizione ricoperta ad interim, rapportato alla durata dell'incarico, da erogare a condizione che gli obiettivi formalmente assegnati alla posizione ricoperta ad interim siano raggiunti per una quota non inferiore all'80%.

Inoltre è stata limitata la ricorribilità alla fattispecie riconducendola, di norma, ad un tempo non superiore a sei mesi stabilita l'attribuibilità degli incarichi ad interim con riferimento massimo ad una posizione dirigenziale. La norma pone, inoltre, un limite alla possibilità di ricoprire posizioni dirigenziali con contratto a tempo determinato sulla base di quanto previsto dall'art. 110 del D.lgs n. 267/2000, come successivamente modificato dal D.L. n. 90/2014, convertito con L. n. 114/2014. E' stata introdotta una modifica che ha riguardato il recepimento della novella dell'articolo 110, il quale oggi, oltre a consentire una percentuale di assunzione a tempo determinato elevata fino al 30% della dotazione organica dirigenziale, ha stabilito altresì la necessità della selezione pubblica per questa tipologia di rapporto di lavoro dirigenziale.

L'art. 2 riguarda la "Verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti" e nell'ambito dello stesso recava il riferimento alla composizione del Nucleo di Valutazione, organo collegiale di cui uno dei componenti era nominato a scelta dai dirigenti. La modifica non ha fatto altro che recepire le prescrizioni normative post D. lgs n. 150/2009, ed in particolare L.R. n. 16/2010, che hanno introdotto la figura dell'Organismo Indipendente di Valutazione, quale organo terzo e quindi sottratto all'influenza delle determinazioni dirigenziali. Lascia inalterata la procedura di valutazione già in essere.

L'art. 3 "Verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse di cui all'art. 47, commi 2, 3, 4 e 5 del CCRL" fa propria la previsione del CCRL rispetto al modo di quantificare le risorse da destinare alla retribuzione di posizione e di risultato, cioè che gli enti in autonomia, nel rispetto delle disponibilità di bilancio ed in aderenza al tipo di organizzazione che intendono darsi per il migliore svolgimento dell'azione amministrativa e di mandato, possono integrare, rispetto alla costituzione storica dei fondi, esistenti prima dell'introduzione della contrattazione integrativa, le risorse secondo diverse modalità. Da ciò consegue una strettissima correlazione tra le risorse disponibili ed utilizzabili ed il tipo di organizzazione che l'ente si dispone ad attuare.

Questo significa che l'applicazione di alcuni istituti previsti dai successivi articoli 4 e 5 dipende dalla verifica annuale dell'integrazione delle risorse che ha consentito di elaborare le suddette previsioni. La norma infine, pur estendendo la verifica alla disponibilità del Bilancio Pluriennale, sottolinea la necessità di attivare il confronto con la parte sindacale immediatamente dopo l'approvazione del Bilancio di ciascuno degli anni successivi.

L'art. 4 "Retribuzione di Posizione", al comma 1 determina la retribuzione di posizione, nei valori economici annui lordi per tredici mensilità, nel rispetto dei parametri indicati dall'art. 45 CCRL e nei limiti stabiliti dall'art. 47 CCRL, da applicare alle tipologie di posizioni esistenti, fermo restando il rispetto delle risorse complessivamente determinate e destinate alla

retribuzione di posizione e di risultato che dovrà comunque tenere conto anche dei parametri normativi previsti dal decreto "Tremonti".

La classificazione delle posizioni dirigenziali con indicato il valore di posizione è la seguente:

Tabella riepilogativa delle tipologie di posizioni dirigenziali e rispettiva retribuzione di posizione

Categorie di posizioni	Retribuzione di posizione prevista in Euro (annui lordi per tredici mensilità)
A) – Posizioni dirigenziali di consulenza, studio e ricerca; Posizioni dirigenziali di unità di progetto senza direzione di struttura; Posizioni dirigenziali con funzioni ispettive	22.000, 00
B) – Posizioni dirigenziali di Servizio o unità di progetto con direzione di struttura secondo il punteggio riportato in applicazione del metodo di graduazione delle posizioni di cui al verbale di concertazione del 30/01/2012 recepito con deliberazione n. 64/2012	Da punto 0 a punti 10, estremi compresi, euro 33.500,00; da punti 15 a punti 30, estremi compresi, euro 40.000,00; da punti 35 a punti 50, estremi compresi, euro 44.000,00; oltre 55 punti, estremo compreso, euro 52.000,00;
B1)	55.000,00
C) – Posizioni dirigenziali di Area	67.500,00

In aderenza alle situazioni determinatesi con le definizioni di macrostruttura, si è creata nel tempo una particolare categoria di posizioni dirigenziali che rappresenta un sottogruppo della posizione di tipo B, definita infatti B1, a cui viene attribuito un diverso valore di retribuzione di posizione.

In questo sottogruppo per effetto dei verbali di concertazione sono inserite le seguenti posizioni dirigenziali: "Servizio Finanziario-Tributi, Marketing Territoriale, Partecipazioni Societarie e Controllo Qualità dei Servizi" e "Servizio Edilizia Scolastica e Sportiva, Project Financing, Coordinamento PTO e Amministrativo LLPP" e "Servizi Informativi, Innovazione, Attività Economiche e SUAP".

Il comma 4, dell'articolo in questione, riguardante la procedura di graduazione delle posizioni (secondo il sistema in vigore conferamto con il verbale di concertazione del 30 gennaio 2012 recepito con deliberazione giuntale n. 64/2012) che prevede l'attivazione della conferenza dei dirigenti soltanto al caso in cui la graduazione riguardi un numero di posizioni equivalenti ad almeno un terzo delle posizioni dirigenziali di categoria B previste nella struttura.

L'art. 5 "Retribuzione di risultato" prevede che la retribuzione di risultato sia attribuita ai singoli dirigenti nell'ambito di una quota che prevede, come limite massimo, il 35% del valore economico annuo lordo per tredici mensilità della retribuzione di posizione specificamente attribuita, in proporzione al punteggio ottenuto con la valutazione annuale, fatto salvo il rispetto del limite tremonti.

Una delle modifiche all'articolo apportate dal verbale di concertazione del 17/3/2015 riguarda la circostanza in cui sia necessario apportare una riduzione delle risorse destinate alla retribuzione e di risultato, per il rispetto dell'art. 9, comma 2 bis, come da ultimo modificato con L. n. 147/2013. La stessa verrà operata prioritariamente sulle somme destinate in generale al risultato in misura proporzionale cominciando dalle retribuzioni di risultato aventi carattere di specificità (compensi assembleari etc) ed infine alla retribuzione di risultato pura.

Inoltre, in applicazione dell'art. 49, comma 5, CCRL gli importi non utilizzati per parziale o totale mancato raggiungimento dei risultati medesimi, quali decurtazione per i valori inferiori all'80% del punteggio relativo alla valutazione dei comportamenti e per il punteggio relativo agli obiettivi non raggiunti, costituiscono economie di bilancio.

Il comma 5 specifica che gli importi che si riferiscono alla differenza tra l'80% del punteggio relativo ai comportamenti ed il massimo, che non vengono percepiti dai singoli dirigenti valutati, costituiscono un fondo speciale da redistribuire, in proporzione al punteggio ottenuto a coloro che nella graduatoria generale di valutazione (comprensiva quindi di obiettivi e comportamenti) hanno raggiunto o superato il punteggio complessivo di 80 punti.

Per gli anni 2013 e 2014, in aggiunta alla retribuzione di risultato, i compensi assembleari per incarichi conferiti a dirigenti dell'ente, in qualità di membri del consiglio di amministrazione di società partecipate, i quali incrementano, nel rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 2 bis del D.L. 78/2010 "Tremonti", le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato, ai sensi dell'articolo 4 del D.L. n. 95/2012 convertito con L. 135/2012 e modificato dall'art. 16 del D.L. 90/2014 convertito con L. 114/2014, nonché quelli per l'attività di dirigente a favore del Cato vengono attribuiti, al lordo degli oneri riflessi, ai dirigenti che hanno svolto i singoli incarichi. L'erogazione dei relativi importi deve essere correlata alla retribuzione di risultato.

L'importo della retribuzione di risultato viene sempre ridotto, per ciascun anno di riferimento, di una quota pari al 30% di quanto percepito nel medesimo anno per gli incentivi di cui all'art. 11 L.R. 14/2002 (fin quando erogabili ai sensi del D.L. n. 90/2014 come convertito con L. n. 114/2014) e per i compensi professionali di cui all'art. 63 del CCRL 19/06/03, nonché di una quota pari al 10% dei compensi assembleari per il medesimo anno.

La concertazione relativa all'inserimento di tali forme incentivanti per gli anni 2013 e 2014 era stata avviata nel novembre del 2013, e subito sospesa per il chiarimento di dubbi interpretativi riguardanti la destinazione di risorse provenienti da terzi e finalizzate a compensare i dirigenti ivi incaricati di particolari funzioni dall'amministrazione. Gli approfondimenti riguardavano sia la correlazione con le altre forme di incentivazione sia il rispetto dei limiti annuali previsti dal D.L. n. 78/2010 "Tremonti"(art. 9 comma 2 bis), sia la riconferma delle norme in tema di onnicomprensività dettate in particolare dal D.L. n. 95/2012 e D.L. n. 90/2014 specificamente con riguardo ai compensi assembleari.

A far luce sulla soluzione giuridica adottata relativa ai compensi in questione sono intervenute delibere di diverse sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti e, da ultimo, un parere Aran di data 14 ottobre 2014, dai quali si evince che, come consentito dalle norme sull'onnicomprendività (art. 24 comma 3 del decreto legislativo 165/2001), tali importi devono confluire nel fondo per il trattamento accessorio e possono essere destinate ai dirigenti che le hanno procurate secondo le regole previste dai Contratti collettivi di lavoro (nel caso del Friuli Venezia Giulia, ai sensi dell'art. 57 del CCRL 19/6/2003, in ragione del carattere episodico) e con le modalità stabilite nella contrattazione integrativa, ferma restando in ogni caso la riassegnabilità al fondo nel rispetto delle limite annuale previsto dal Tremonti.

L'articolo 6 "Regole per la sostituzione dei dirigenti" riporta una tabella con le regole per la sostituzione dei dirigenti in caso di assenze inferiori al mese. Il regime delle sostituzioni sottolinea il ruolo delle posizioni di Area quasi mai fungibile ed altrettanto il ruolo delle posizioni dirigenziali di servizio di maggior peso economico le quali sono, tra l'altro, chiamate a funzioni vicarie della direzione di Area da cui dipendono.

b) *Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del fondo da parte dell'ipotesi di contrattazione integrativa.*

Si rinvia a quanto descritto nella relazione tecnico-finanziaria

1° limite Tremonti	
2.359.900,00	
2° limite Tremonti	
Riduzione percentuale rispetto al 2010	7,14
Limite massimo 2014 detratti gli scavalchi	2.191.403,14

Retribuzione di posizione, retribuzione di risultato e scavalchi per tempi indeterminati, determinati e temporanei	
Retribuzione di posizione	1.581.341,10
Retribuzione di risultato	553.469,38
Scavalchi	38.478,90
Totale	2.173.289,38

Totale risorse per posizione, risultato e scavalchi	2.173.289,38		Importo fondo 2014 nel rispetto delle regole Tremonti
Altri compensi	42.000,00		
Totale 2014	2.215.289,38	Detratti gli scavalchi	2.176.810,48

c) *Effetti abrogativi impliciti*

Articoli 14 e 18 del contratto collettivo decentrato integrativo del 20/12/2010 che vengono sostituiti.

Articoli 1, 2 e 5 dei verbali di concertazione precedente che vengono sostituiti.

d) *Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (titolo III del D.Lgs. 150/2009, CCNL) ai fini della corresponsione degli incentivi della Performance.*

Il premio di risultato viene corrisposto secondo le regole solo a seguito dell'effettuazione della valutazione delle competenze organizzative e del completamento del monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi.

e) *illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni*

orizzontali – ai sensi dell’art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsioni di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio).

Parte non pertinente allo specifico argomento di contrattazione sottoposto alla certificazione.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell’ipotesi di contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009.

Quelli previsti dal piano della performance 2014_2016 approvato con deliberazione giuntale 39 di data 9/2/2015

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nulla.