

RELAZIONE ILLUSTRATIVA TECNICO-FINANZIARIA ai sensi dell'art. 7, comma 4 del CCRL Area Dirigenza 29.02.08

La preintesa del CCDI, applicativo del nuovo contratto collettivo regionale di lavoro (area della dirigenza del personale del comparto unico – quadriennio normativo 2002-2005 – Biennio economico 2002-2003- Biennio economico 2004-2005) del 29 febbraio 2008, e il verbale di concertazione collegato a detta preintesa, sono stati sottoscritti il 23 giugno 2009, a conclusione di un percorso iniziato il 16 dicembre a seguito della sigla del verbale di concertazione che recava, oltre alla definizione delle risorse per la retribuzione di risultato e di posizione relative all'anno 2008, alcuni punti programmatici relativi alla revisione pro-futuro della retribuzione di risultato e di posizione (documentazione già trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Trieste - vedasi verbale del Collegio di data 5/02/09).

Il confronto sindacale è stato condotto con i soggetti sindacali di cui all'art. 12 comma 1 del CCRL.

A parte la UIL, presente agli incontri precedenti a quello del 23 giugno 2009 ma assente nella data in questione, le organizzazioni sindacali che hanno aderito sono le firmatarie del CCRL, DIREL e CGIL, mentre la CISL non ha inteso aderire.

L'Amministrazione ha deciso di condurre la trattativa scorporando dal documento relativo al contratto decentrato integrativo le materie di specifica competenza della concertazione, secondo i modelli di relazione sindacale previsti dal contratto regionale, per cui si è operato su due atti distinti:

- a) CCDI per le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa;
- b) Verbale di concertazione in cui sono state riportate e trattate le materie oggetto di tale modello relazionale.

Entrambi i documenti sono qui sottoposti all'attenzione del Collegio dei Revisori; infatti, nonostante il controllo di cui all'art. 7, comma 4, del CCRL concerna solo il costo della contrattazione collettiva decentrata integrativa, anche dal verbale di concertazione discendono effetti economici che tale costo interessano.

Di seguito alcune osservazioni di carattere tecnico – giuridico sull'articolato della preintesa del CCDI.

L'art. 1 della preintesa del CCDI nulla aggiunge alle previsioni del CCRL in merito al campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto.

L'art. 2 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 avranno cadenza almeno semestrale.

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

L'art. 4, in riferimento alle 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 prevede, in linea con l'art. 13 CCRL, 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 riproduce quanto previsto dall'art. 14 CCRL rubricato "clausola di raffreddamento".

L'art. 7 disciplina i criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali relativi all'attività di formazione ed aggiornamento dei dirigenti e, 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 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 richiesta ai dirigenti per gli adempimenti previsti dal D.lgs.n. 81/2008, fornisce puntualmente strumenti di pianificazione tali da supportarne adeguatamente la relativa attività.

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

L'art. 11 prevede l'istituzione, la composizione ed il funzionamento del Comitato dei Garanti, sviluppando nel dettaglio la previsione dell'art. 27 CCRL, con

riguardo soprattutto alle caratteristiche necessarie dei componenti e alle modalità per la nomina.

Le parti, all'art. 12, 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.

Nell'art. 13 si prevede che le parti, in caso di risoluzione consensuale, concordino l'indennità supplementare di cui all'art. 34 CCRL. 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 ha ad oggetto i criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato e 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.

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

L'art. 18 prevede i criteri di correlazione delle forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge o contrattuali (articoli 50 e 63 del CCRL e articolo 11 della legge regionale 14/02).

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

All'art. 20 si è ritenuto di rinforzare una norma già presente nel 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.

Con riferimento alle materie della concertazione che qui interessano soprattutto per i riflessi di carattere economico finanziario si evidenzia quanto segue.

L'art. 1 del Verbale di concertazione siglato in data 23 giugno 2009 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 la prorogatio tecnica. La norma pone, inoltre, un limite alla possibilità di ricoprire posizioni dirigenziali con contratto a tempo determinato stabilito nel 10% della macro struttura organizzativa complessiva. 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 30% 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%, in linea con i recenti pareri dell'Arera che propendono per far ricadere sul risultato il compenso per la copertura di posizioni vacanti.

L'art. 2 sulla verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti lascia inalterata la procedura di valutazione e la correlazione con i sistemi di programmazione e controllo ma introduce una metodologia di valutazione dei comportamenti nuova rispetto a quella precedente ed un nuovo rapporto tra la valutazione degli obiettivi e quella dei comportamenti nel senso che gli uni pesano per il 60% del punteggio complessivo e gli altri il 40%, rispetto al precedente rapporto espresso nelle aliquote dell'80% e del 20%. In particolare la nuova metodologia consente di prevedere fattori comportamentali diversi per categorie di dirigenti diversi (area/servizio) e anche la possibilità di scegliere alcuni fattori caratterizzanti a seconda della tipologia di struttura o del periodo o di altri elementi di contesto, attingendo da una rosa di fattori più ampia. E' prevista anche una norma transitoria che consente di applicare il nuovo sistema di valutazione dall'anno 2009 per quanto l'anno sia già in corso (articolo 2 bis).

L'art. 3 sulla 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 cui 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 dagli articoli 4 e 5 dipende dalla verifica 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 le parti sindacali immediatamente dopo l'approvazione del Bilancio di ciascuno degli anni successivi.

L'art. 4, comma 1, sulla retribuzione di posizione, determina, nel rispetto dei parametri indicati dall'art. 45 CCRL e nei limiti stabiliti dall'art. 47 CCRL, i nuovi valori economici annui lordi per tredici mensilità decorrenti dal 1° gennaio 2009, da applicare alle tipologie di posizioni esistenti, fermo restando il rispetto delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato.

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 12/07/2007 recepito con deliberazione n. 304 del 23/08/2007	Da punto 0 a punti 10, estremi compresi, euro 32.000,00; da punti 15 a punti 30, estremi compresi, euro 38.500,00; da punti 35 a punti 50, estremi compresi, euro 41.500,00; oltre 55 punti, estremo compreso, euro 48.000,00;
C) – Alta professionalità di cui all'articolo 45 comma 4: Posizioni dirigenziali di area o struttura equiparata	58.500,00

Il comma 6 dell'art. 4 mantiene la decurtazione del 30% del valore economico annuo lordo per tredici mensilità nei confronti del personale dirigenziale a tempo indeterminato incaricato per la prima volta di posizione dirigenziale.

L'art. 4, relativo alla retribuzione di posizione e ai nuovi istituti ivi contemplati, opera un rinvio espresso al rispetto dell'art. 3, comma 2, in ordine alla necessità di verificare la sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 2, 3, 4 e 5 dell'art. 47 CCRL (integrazione delle risorse) negli esercizi successivi, a ribadire lo stretto collegamento tra le risorse e le soluzioni organizzative.

L'art. 5 del verbale di concertazione in oggetto, in merito alla retribuzione di risultato, prevede, come novità rispetto al sistema in essere, che a decorrere dall'esercizio di valutazione 2009 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. Per gli incaricati delle funzioni di vicesegretario ai quali sono corrisposti i compensi per diritti di segreteria in misura superiore ai 4.000,00.- euro annui si applica invece una decurtazione pari a 4.000,00.- euro.

Inoltre, in applicazione dell'art. 49, comma 5 CCRL gli importi non utilizzati per parziale o totale mancato raggiungimento dei risultati medesimi e quelli che non vengono assegnati a seguito delle decurtazioni di cui all'art. 5, commi 4 e 5, costituiscono economie di bilancio, fermo restando che venga applicato il comma 4 (integrazione del fondo dal bilancio) dell'art. 47 del CCRL, altrimenti tali somme vengono riportate all'anno successivo.

Il comma 7, dell'art. 5 prevede un temperamento nel senso che gli importi non utilizzati per parziale o totale mancato raggiungimento dei risultati costituiscono economie di bilancio, soltanto se riferiti alla parte del punteggio relativo agli obiettivi e alla quota del punteggio relativo ai comportamenti inferiore all' 80 % del punteggio.

Mentre il comma 8, dell'art. 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.

Le novità delineate, unitamente ad altra di natura legislativa (quale la L. 133/08 che ha previsto, con decorrenza dal luglio del 2008, la decurtazione per i primi 10 giorni di assenza per malattia dalla retribuzione accessoria in misura proporzionale), rispetto al sistema precedente, consentono di effettuare degli effettivi risparmi al presentarsi delle varie condizioni:

- correlazione e decurtazione degli eventuali incentivi previsti da altre normative (si può parlare di una media di circa 60.000.- euro annui che dall'esercizio di valutazione 2009 verrebbero restituite al Bilancio)
- decurtazione per i valori inferiori all'80% del punteggio relativo alla valutazione dei comportamenti e per il punteggio relativo agli obiettivi non raggiunti (tenuto conto degli esiti della valutazione relativa all'anno 2008 il risparmio è quantificabile in circa 3.000,00 annui)
- decurtazione del trattamento accessorio (risultato e quota di posizione) per i giorni di malattia (si può ipotizzare un valore medio di risparmio di circa 9.000,00.- euro annui).

Si allega un prospetto che evidenzia le conseguenze di carattere economico derivanti dall'applicazione degli articoli 4 e 5 del verbale di concertazione, compilato per l'anno 2009 sulla base della struttura organizzativa costituita dai dirigenti in servizio alla data dell'1/01/2009, sia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sia con rapporto di lavoro a tempo determinato, sia con incarichi dirigenziali temporanei a personale di categoria D.

Si specifica che detto prospetto rappresenta una proiezione di spesa per un intero anno, partendo dalla situazione di copertura al primo gennaio 2009. Rispetto a questa rappresentazione, sul piano reale, si innesteranno le diverse situazioni di fatto, già previste in atti organizzativi (quali la deliberazione giunta n. 207/09 che approva la nuova macrostruttura dell'ente con decorrenza 1 luglio 2009) o non ancora previste.

Si precisa, inoltre, che l'espressione "fondo" utilizzata nel prospetto rappresenta il valore massimo della spesa determinata come sopra illustrato; per quanto detto, questo valore è cosa diversa - e di norma maggiore - dell'effettivo computo delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato che l'ente determina ogni anno (di norma entro il mese di dicembre) e che si riferisce ad una reale situazione di spesa.

A tal proposito si evidenzia, ad esempio, che con la ristrutturazione che entrerà in vigore il 1° luglio 2009, per effetto della citata deliberazione giunta n. 207/09, la struttura organizzativa dirigenziale verrà ridotta di un'ulteriore posizione dirigenziale (dal numero di 40 si passerà a 39).

Da ultimo si assicura che la maggior spesa annua che l'allegato prospetto complessivamente evidenzia (euro 196.038,99) trova copertura negli stanziamenti indicati negli appositi capitoli del Personale dei documenti annuali e pluriennali di Bilancio dell'Ente.

IL DIRETTORE D'AREA
(dott. Fabio Lorenzut)

Valore posizione unitario aumentato di 3500 2500 e 2000	Numero dirigenti	Totale posizione	Risultato individuale al 35 % della posizione individuale	Totale finanziamento risultato	Totale individuale posizione + risultato	Percentuale del risultato rispetto alla posizione individuale e globale
58.500,00	11	643.500,00	20.475,00	225.225,00	78.975,00	35,00
48.000,00	3	144.000,00	16.800,00	50.400,00	64.800,00	35,00
41.500,00	6	249.000,00	14.525,00	87.150,00	56.025,00	35,00
29.050,00	1	29.050,00	10.167,50	10.167,50	39.217,50	35,00
38.500,00	11	423.500,00	13.475,00	148.225,00	51.975,00	35,00
Totale complessivo	32	1.489.050,00		521.167,50		35,00

fondo aumento fondo *
2.010.217,50 156.622,48

Valore posizione unitario aumentato di 3500 2500 e 2000	Numero dirigenti tempo determinato	Totale posizione	Risultato individuale al 35 % della posizione individuale	Totale finanziamento risultato	Totale individuale posizione + risultato	Percentuale del risultato rispetto alla posizione individuale e globale
58.500,00	1	58.500,00	20.475,00	20.475,00	78.975,00	35,00
48.000,00	0	-	16.800,00	-	64.800,00	
41.500,00	0	-	14.525,00	-	56.025,00	
29.050,00	0	-	10.167,50	-	39.217,50	
38.500,00	6	231.000,00	13.475,00	80.850,00	51.975,00	35,00
Totale complessivo	7	289.500,00		101.325,00		35,00

totale risorse aumento risorse *
390.825,00 39.416,51

* aumento rispetto ai valori di posizione vigenti al 31 dicembre 2008 e all'intero ammontare delle risorse destinate al risultato per l'esercizio di valutazione 2008

Risparmio recupero 109 e compensi legali t ind.
Risparmio recupero 109 t.d.

60.000,00 **
18.000,00 **

** valori stimati tenuto conto del trend dell'ultimo triennio