

RELAZIONE ILLUSTRATIVA TECNICO-FINANZIARIA

ai sensi dell'art. 7, comma 4 del CCRL Area Dirigenza 29 febbraio 08

In applicazione del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro (CCRL) relativo all'area dirigenziale del comparto unico del pubblico impiego – area autonomie locali – quadriennio normativo 2006-2009 e bienni economici 2006-2007 e 2008-2009, sottoscritto in data 30 settembre 2010, sono stati sottoscritti, in data 16 novembre 2010, il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) ed il collegato Verbale di Concertazione.

A questo proposito, va ricordato che alcune sigle sindacali (Direl), a seguito della informazione sulle rilevanti modifiche della struttura dell'Ente che l'Amministrazione ha trasmesso nel maggio del 2010, hanno richiesto l'attivazione della procedura di concertazione finalizzata a raccordare la retribuzione di posizione alle accresciute responsabilità delle posizioni dirigenziali che il mutamento della macrostruttura comportava.

I cambiamenti della macrostruttura trovavano spunto per via della cessazione dal servizio (programmata per il 1° luglio 2010) di tre Direttori di Area e di un Direttore di Servizio e di altri due Direttori di Servizio, rispettivamente dal 1° agosto e dal 1° settembre 2010.

Alla fine di un percorso laborioso, si è provveduto con deliberazione giuntale n. 520 del 17 novembre 2010 alla riorganizzazione della macrostruttura, sulla base delle linee guida espresse dalla Giunta con deliberazione n.269 del 28 giugno 2010 e successivamente ribadite con il parere favorevole del 30 agosto 2010 di cui si dirà più oltre.

La nuova macrostruttura, la cui efficacia decorrerà dal 1° dicembre 2010, presenta rispetto alla precedente una riduzione del numero delle Aree e dei Servizi, portando il numero delle posizioni dirigenziali da 39 a 35 (da 12 a 9 Aree e da 27 a 26 Servizi) con tre Aree in meno e una conseguente redistribuzione delle funzioni.

In questo contesto bisogna tener presente il quadro normativo consistente, oltre che nelle norme contrattuali sopra citate, anche nel Decreto Legge n. 78/2010 convertito con modifiche con legge n. 122 del 30 luglio 2010 che prevede alcune innovazioni così riassumibili:

- non si dà luogo alle procedure contrattuali e negoziali relative al triennio 2010-2012;

- 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;

- a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013, 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 illustrate si evince che gli aumenti dei valori delle retribuzioni delle posizioni dirigenziali possono essere effettuati se collegati ad una variazione in incremento delle funzioni assegnate alle stesse.

La prima soluzione coerente con il contesto normativo legislativo e contrattuale, in concomitanza con l'effettuazione della riorganizzazione, è quella di procedere ad una nuova graduazione delle posizioni dirigenziali coinvolte nella riorganizzazione e alla istituzione di nuove Posizioni Organizzative, create per garantire una migliore operatività delle strutture.

Sotto il profilo del trattamento economico della dirigenza sono da prendere anche in considerazione alcune valide argomentazioni proposte anche dai sindacati nel corso delle loro richieste, così rappresentabili:

- l'aumento di funzioni sia dall'esterno che dall'interno a causa della contrazione del numero delle posizioni dirigenziali, a fronte del blocco delle assunzioni
- i dirigenti sono anche i registi principali della realizzazione sempre più stringente del risparmio della macchina pubblica attraverso la riduzione delle risorse e la razionalizzazione dei processi
- la progressiva riduzione delle posizioni dirigenziali, in particolare di quelle apicali, ha comportato un crescente coinvolgimento delle strutture intermedie, in modo più marcato laddove la direzione di tali strutture richiede, in forza della complessità, ampiezza e trasversalità delle attività gestite, una particolare e specifica professionalità esercitata in via diretta ed esclusiva.

Dopo la conversione del decreto legge "Tremonti", con la legge n. 122 del 30 luglio 2010 di cui sopra, la giunta comunale ha espresso, in data 30 agosto 2010, anche le linee guida relative agli istituti giuridici ed economici afferenti la contrattazione collettiva decentrata integrativa e la concertazione;

Il confronto sindacale è stato condotto con i soggetti sindacali di cui all'art. 12 comma I del CCRL 29/2/2008.

Il verbale di concertazione che ne è scaturito sostituisce in toto formalmente il precedente verbale di concertazione del 23 giugno 2009 vigente.

Il suo contenuto effettivo si caratterizza per le seguenti novità:

- integrazione della disciplina del precedente con la previsione di fattori di valutazione aggiuntivi;
- canonizzazione delle regole di sostituzione dei dirigenti
- previsione dei nuovi valori di retribuzione di posizione e riformulazione delle categorie dirigenziali ai fini della retribuzione di posizione.

Il testo concertato è qui sottoposto, unitamente al CCDI, all'attenzione di Codesto Collegio, affinché possa effettuare il controllo di cui all'art. 7, comma 4, del CCRL 29 febbraio 2008, previsto per il costo della contrattazione collettiva decentrata integrativa, e naturalmente applicabile anche al verbale di concertazione da cui discendono effetti economici che tale costo interessano.

Di seguito alcune osservazioni di carattere tecnico - giuridico sui contenuti del CCDI e del verbale di concertazione in questione.

Con riferimento al CCDI, si sottolinea che non essendo cambiata la disciplina di primo livello riguardante agli istituti rimessi alla contrattazione decentrata integrativa, si sono concretamente riconfermata nella preintesa del CCDI, allegata alla presente relazione, gli stessi contenuti del precedente CCDI del 30/09/2009, eccetto quelli di carattere transitorio.

Si riportano pertanto le stesse illustrazioni che si erano presentate in occasione del relazione illustrativa al precedente 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 29/02/08 avranno cadenza almeno semestrale.

L'art. 3 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, 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 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 riproduce quanto previsto dall'art. 14 CCRL 29/02/08 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 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 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 29/02/08, 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 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 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 29/02/2008.

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 29/02/08", "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 29/02/08 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 riguardo, invece, agli istituti di carattere giuridico ed economico rimessi alla concertazione conviene soffermarsi soltanto sui cambiamenti che il presente verbale riporta rispetto al precedente vigente e rinvenibili nell'art. 2 "Verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti", nell'art. 4 "Retribuzione di Posizione" e nell'art. 6 "Regole per la sostituzione dei dirigenti".

I fattori normativi esterni

- da leggere come rafforzamento del ruolo dirigenziale voluto dalla legislazione Brunetta (in generale tutte le nuove norme sul pubblico impiego) che ha codificato con ipotesi precise di responsabilità dirigenziale alcuni comportamenti ritenuti altamente manageriali quali ad esempio la capacità di differenziare i giudizi valutativi, il rispetto sanzionato dei termini di procedimento, il calcolo del risparmio nelle esternalizzazioni, l'efficiente e corretto utilizzo del lavoro flessibile l'adozione dei nuovi sistemi di valutazione del personale, le attività relative al Piano della Trasparenza -

e i fattori organizzativi interni all'ente

- che per scelta dell'amministrazione hanno portato ad una drastica riduzione delle posizioni dirigenziali di vertice, determinando con ciò una redistribuzione generale delle competenze e delle funzioni a carico delle strutture esistenti, ed alla conseguente regolazione sistematica delle sostituzioni dei dirigenti per le assenze inferiori ad un mese -

si sono tradotti in un carico di responsabilità ulteriore a carico dell'intera struttura e di tutti le posizioni dirigenziali, a prescindere dal fatto della attribuzione specifica di nuove funzioni.

Nel verbale di concertazione, pertanto, si è tenuto conto della necessità di integrare la valutazione con le fattispecie individuate dalle nuove norme. Per innestare gli specifici fattori sul sistema esistente, sono stati formulati dei parametri aggiuntivi (c.d. hygen factor) al sistema di valutazione in vigore, i quali prevedono l'applicazione, sul totale del punteggio ottenuto, di un punteggio negativo al verificarsi dei comportamenti non corretti, sulla base degli indicatori individuati (v. punto c) dell'art. 2).

Con riguardo all'art. 4, in aderenza alla situazione determinata con la nuova macrostruttura, si è creata una particolare categoria di posizioni dirigenziali che

rappresenta un sottogruppo della posizione di tipo B, definita infatti BI, la quale inquadra direttamente le posizioni di Servizio che annoverano tra le funzioni formalmente attribuite anche il coordinamento di altre posizioni dirigenziali di Servizio o di Unità di Progetto e cui viene attribuito lo stesso valore di retribuzione di posizione correlato al range di punteggio massimo (oltre 55) della graduazione delle posizioni dirigenziali di categoria B.

Sono determinati, nel rispetto dei parametri indicati dall'art. 6 del CCRL 30/09/2010 e nei limiti stabiliti dall'art. 47 del CCRL 29/2/2008, i nuovi valori economici annui lordi per tredici mensilità decorrenti dalla data di attivazione della macrostruttura, da applicare alle categorie di posizione esistenti (A, B, e C) e alla categoria di nuova creazione, BI nella quale sono inseriti direttamente il Servizio Lavori Pubblici e il Servizio Pianificazione che si trovano in una posizione organizzativa intermedia tra le Aree e i Servizi.

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 23/06/2009 recepito con deliberazione n. 518 del 25/09/2009	Da punto 0 a punti 10, estremi compresi, euro 32.000,00; 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;
BI) – Posizioni dirigenziali di Servizio che annoverano tra le funzioni formalmente attribuite anche il coordinamento di altre posizioni dirigenziali di servizio o di unità di progetto: Posizioni dirigenziali relative al Servizio Pianificazione Urbana e al Servizio Lavori Pubblici.	52.000,00
C) – Posizioni dirigenziali di Area	67.500,00

In considerazione del fatto che, per quanto discende dalle norme sopra illustrate, le risorse complessive da utilizzare nel 2011 non possono superare quelle relative al 2010, gli incrementi previsti sono stati resi possibili utilizzando una parte del risparmio relativo alle cessazioni di dirigenti indicate sopra (380.092,50 Euro relativi ai valori delle retribuzioni di posizioni sommate a quelle di risultato) e procedendo alla riduzione (di 4 unità su 6 rimaste vacanti) delle posizioni da coprire, come esposto sopra.

Si allega, per maggior chiarezza, un prospetto che evidenzia le conseguenze di carattere economico derivanti dall'applicazione della disciplina economica concertata sopra evidenziata.

Lo stesso è stato compilato sulla base della situazione di copertura della struttura organizzativa al primo gennaio 2010 con una proiezione sull'intero anno (tenendo conto dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato, degli incarichi dirigenziali temporanei a personale di categoria D e degli incarichi ad interim), senza prendere in considerazione i pensionamenti e relativi scavalchi sopravvenuti in corso d'anno.

Rispetto a questa rappresentazione, sul piano reale, si innesteranno le diverse situazioni di fatto già previste in atti organizzativi o non previste che si verificheranno entro l'esercizio. Si precisa, infatti, che il prospetto rappresenta il valore massimo della spesa determinata come sopra illustrato ed è cosa diversa e di regola 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.

La situazione, riportata nel seguito del prospetto allegato, relativa alle risorse da utilizzare a regime dal 1 gennaio 2011 con una proiezione sull'intero anno, calcolata anch'essa con riferimento alle diverse tipologie di incarichi, ma sulla base dei nuovi importi stabiliti nel verbale di concertazione e alle nuove graduazioni (v. determina del Direttore Generale prot. Corr. B – 13/2 – 2/1 – 2010 (3625/2010) delle posizioni interessate dalla riorganizzazione della macrostruttura, evidenzia una riduzione di 54.175,00 Euro rispetto alle somme destinate alla retribuzione accessoria del 2010.

Per completezza si riferisce che i cambiamenti alla macrostruttura comportano anche la creazione di 10 Posizioni Organizzative il cui costo complessivo ammonta a Euro 108.000,00 (valore unitario 8.000,00 Euro di retribuzione di posizione + 2.800,00 Euro di retribuzione di risultato, che corrispondono al 35% del valore della posizione, per un ammontare complessivo di 10.800,00 Euro ciascuna).

Da ultimo si segnala che il prospetto allegato prende in considerazione esclusivamente i riflessi economici conseguenti alla riorganizzazione de qua ed

incidenti sul cosiddetto trattamento economico accessorio (retribuzioni di posizione e di risultato); discorso diverso e separato, del quale qui si opera una mera menzione, è quello relativo al risparmio che il bilancio dell'ente annoterà a seguito della mancata copertura della parte di spesa relativa allo stipendio tabellare previsto dal vigente CCRL – area dirigenti, in relazione ai dirigenti che sono cessati.

Detto risparmio ammonta ad euro 289.680,00.- euro (48.280,00.- x 6).

Da ultimo, come sopra accennato si evidenzia che l'art. 6 del verbale di concertazione riporta una tabella con le regole per la sostituzione dei dirigenti in caso di assenze inferiori al mese. Il regime delle sostituzioni che tiene conto di alcune prassi già in vigore 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.

Prospetto Allegato:

Numero dirigenti a tempo indeterminato	Valore retribuzione di posizione	Totale retribuzione di posizione	Totale finanziamento retribuzione di risultato	Totale posizione + risultato
11	58.500,00	643.500,00	225.225,00	868.725,00
3	48.000,00	144.000,00	50.400,00	194.400,00
6	41.500,00	249.000,00	87.150,00	336.150,00
12	38.500,00	462.000,00	161.700,00	623.700,00
		1.498.500,00	524.475,00	2.022.975,00

Numero dirigenti tempo determinato	Valore retribuzione di posizione	Totale retribuzione di posizione	Totale finanziamento retribuzione di risultato	Totale posizione + risultato
1	58.500,00	58.500,00	20.475,00	78.975,00
0	48.000,00	-	-	-
0	41.500,00	-	-	-
4	38.500,00	154.000,00	53.900,00	207.900,00
		212.500,00	74.375,00	286.875,00

Scavalchi	Valore retribuzione di risultato	Totale retribuzione di risultato
2	25.025,00	50.050,00

TOTALE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE TEMPI INDETERMINATI + TEMPI DETERMINATI	1.711.000,00
TOTALE RETRIBUZIONE DI RISULTATO TEMPI INDETERMINATI + TEMPI DETERMINATI	598.850,00
TOTALE SCAVALCHI	50.050,00
TOTALE GENERALE	2.359.900,00

Numero dirigenti a tempo indeterminato	Valore retribuzione di posizione	Totale retribuzione di posizione	Totale finanziamento retribuzione di risultato	Totale posizione + risultato
8	67.500,00	540.000,00	189.000,00	729.000,00
6	52.000,00	312.000,00	109.200,00	421.200,00
6	44.000,00	264.000,00	92.400,00	356.400,00
6	40.000,00	240.000,00	84.000,00	324.000,00
		1.356.000,00	474.600,00	1.830.600,00

Numero dirigenti tempo determinato	Valore retribuzione di posizione	Totale posizione	Totale finanziamento retribuzione di risultato	Totale posizione + risultato
1	67.500,00	67.500,00	23.625,00	91.125,00
0	52.000,00	-	-	-
1	44.000,00	44.000,00	15.400,00	59.400,00
5	40.000,00	200.000,00	70.000,00	270.000,00
		311.500,00	109.025,00	420.525,00

Scavalchi	Valore retribuzione di risultato
1	26.000,00
1	28.600,00
	54.600,00

RISPARMIO	54.175,00
------------------	------------------

TOTALE RETRIBUZIONE DI POSIZIONE TEMPI INDETERMINATI + TEMPI DETERMINATI	1.667.500,00
TOTALE RETRIBUZIONE DI RISULTATO TEMPI INDETERMINATI + TEMPI DETERMINATI	583.625,00
TOTALE SCAVALCHI	54.600,00
TOTALE GENERALE	2.305.725,00