

**OGGETTO: Relazione illustrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4 del CCRL Area Dirigenza 29 febbraio 08, sul verbale di concertazione sottoscritto in data 21 giugno 2013, che modifica l'articolo 4 del precedente verbale di concertazione del 30 gennaio 2012.**

*(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)*

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexties, D. Lgs. N. 165 del 2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La relazione illustrativa 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)**

<b>Data di sottoscrizione</b>	21 giugno 2013
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Decorrenza dal 21 giugno 2013
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Segretario Generale</li> <li>• Direttore del Servizio Autonomo Risorse Umane e Formazione</li> </ul> <p>Sottoscrizione da parte del Direttore del Servizio Autonomo Risorse Umane e Formazione</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• CGIL FP</li> <li>• CISL FPS</li> <li>• UIL FPL</li> <li>• DIREL</li> <li>• CISAL Enti locali FVG</li> <li>• DIRER FVG</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• DIREL</li> </ul>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Modifica dell'art. 4 del precedente verbale di concertazione del 30 gennaio 2012 al fine di raccordare la retribuzione di posizione alla modifica delle funzioni e delle responsabilità attribuite alle posizioni dirigenziali per effetto della riorganizzazione avvenuta con

		deliberazione giunta n. 254/2013
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione Illustrativa</b>	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 sì per il costo della contrattazione collettiva decentrata integrativa, ma naturalmente applicabile anche al verbale di concertazione da cui discendono effetti economici che tale costo interessano. Acquisizione della certificazione dell'Organo in data 6/09/2013
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Sono tutt'ora in corso: <ul style="list-style-type: none"> <li>• la procedura di valutazione per il 2012</li> <li>• la nomina per l'OIV</li> <li>• l'approvazione del Programma per la Trasparenza</li> <li>• l'approvazione del Programma per l'Anticorruzione.</li> </ul>
<b>Eventuali osservazioni:</b> 1) Per la definizione delle risorse, in luogo di contrattazione integrativa leggasi 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 21/06/2013, con deliberazione giunta n. 254, efficace dal 22/06/2013, sono state approvate modifiche alla macrostruttura comunale e alle funzioni.

La nuova organizzazione, risultante dalle rilevanti modifiche nell'articolazione interna dei Servizi e delle Aree conseguenti alla diversa distribuzione delle funzioni e delle conseguenti responsabilità, presenta un numero di posizioni dirigenziali inferiore di tre unità rispetto alla precedente, passando da 36 a 33 strutture.

Le principali variazioni macro strutturali e funzionali riguardanti la nuova struttura, composta da 8 aree e 25 servizi, sono le seguenti:

- attribuzione diretta al Segretario Generale di funzioni di staff in aderenza ai recenti interventi normativi in materia di controlli interni, trasparenza e anticorruzione oltre che le funzioni di relative all'attività degli organi istituzionali;
- accorpamento del Servizio "Promozione e Progetti Culturali" al Servizio "Museo Arte Moderna Revoltella, Musei Civici" dell'Area Cultura e Sport;
- soppressione dell'Area "Organizzazione";
- accorpamento del Servizio "SUAP Attività Economiche" al Servizio "Servizi Informativi, Innovazione, Demografici e Decentramento" con incardinamento nell'Area "Risorse Economiche – Finanziarie e di Sviluppo Economico";
- istituzione dell'Area "Risorse Umane e Servizi al Cittadino" e conseguente soppressione del Servizio "Servizio Autonomo Risorse Umane e Formazione, con incardinamento al suo interno del Servizio "Comunicazione";
- incardinamento del Servizio "Avvocatura" nell'Area "Servizi di Amministrazione";
- articolazione dell'Area "Città e Territorio" nei seguenti Servizi:
  - "Pianificazione Urbana" – già esistente
  - "Ambiente ed Energia" – già esistente
  - "Edilizia Privata ed Edilizia Residenziale Pubblica Mobilità e Traffico" – creato dall'accorpamento dei Servizi: "Mobilità e Traffico" e "Edilizia Privata"
  - "Edilizia Scolastica e Sportiva, Project Financing, Coordinamento PTO e Amministrativo LLPP e Contratti di Servizio" – già esistente - cambia denominazione rispetto al precedente "Edilizia Scolastica e Sportiva, Project Financing, Coordinamento PTO e Amministrativo LLPP"
  - "Spazi Aperti e Spazi Verdi Pubblici" – già esistente
  - "Strade" – già esistente
  - "Edilizia Pubblica" – già esistente, cambia denominazione rispetto al precedente Servizio "Edilizia Pubblica Casa e Rioni"
  - "Incarico di Studio Modalità di Controllo Tecnico dei Contratti di Servizio con Partecipate, a Rilievo Economico" – di nuova istituzione;

Per coniugare i profili organizzativi con gli aspetti economici da regolare con la concertazione si è tenuto innanzitutto conto del contesto normativo di riferimento di cui si fa cenno di seguito.

Il quadro normativo da tener presente in questo contesto consiste, oltre che nelle norme contrattuali di riferimento, anche nel Decreto Legge n. 78/2010, convertito con modifiche con legge n. 122 del 30 luglio 2010, 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 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 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.

Nell'ambito dell'informazione sindacale propedeutica all'adozione di tale riorganizzazione della macrostruttura è stata attivata, su richiesta delle rappresentanze sindacali dei dirigenti, la concertazione finalizzata a raccordare la retribuzione di posizione alla modifica delle funzioni e responsabilità attribuite alle posizioni dirigenziali per effetto di tale riorganizzazione.

Il verbale di concertazione che ne è scaturito, in data 21 giugno 2013, modifica l'articolo 4 del precedente verbale di concertazione del 30 gennaio 2012 (recepito con deliberazione giunta n. 64 del 27/2/2012 efficace dal 1° febbraio 2012 in esito alla revisione della macrostruttura di cui alla deliberazione giunta n. 28 di data 30 gennaio 2012), relativo alla regolamentazione degli istituti economici concernenti le posizioni dirigenziali, che coordinava il testo dei precedenti verbali di concertazione risalenti nel tempo (16 novembre 2010, recepito con deliberazione giunta n. 577 del 13/12/2010 efficace dal 1° dicembre 2010 in esito alla revisione macrostruttura di cui alla deliberazione giunta n. 520 del 17 novembre 2010; 23 giugno 2009, recepito con deliberazione 445/2009, etc. );

Il testo del verbale di concertazione si ricollega, come dovuto, al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) sottoscritto in data 20 dicembre 2010, 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.*

Il Comune di Trieste si trova per la prima volta ad utilizzare il modello di relazione illustrativa introdotto con la circolare n. 25 del 19 luglio 2012, in quanto in precedenza sottoponeva ai Revisori dei Conti, per la certificazione, informazioni similari e prospetti economici, secondo un proprio schema.

Al fine di fornire, come richiesto dalla circolare predetta [lettera a) punto II.2. Modulo2 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.

Naturalmente, particolare attenzione va riservata all'art. 4 del verbale di concertazione che è quello che subisce le modifiche odierne.

#### Analisi degli articoli del CCDI di data 20 dicembre 2010

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.

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" 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). In particolare prevede che l'importo della retribuzione di risultato viene ridotto, per ciascun anno di riferimento, di una quota pari al 30% di quanto percepito per gli altri incentivi di cui all'art. 11 L.R. 14/2002, e per il compenso professionale di cui all'art. 63 CCRL 19/06/03 nel medesimo anno. Inoltre che, a decorrere dall'anno di valutazione 2009, ai dirigenti incaricati delle funzioni di vicesegretario ai quali sono stati corrisposti i compensi per diritti di segreteria, ai sensi dell'art. 50 del CCRL 29/02/08, in misura superiore ai 4.000,00 euro annui, la retribuzione di risultato spettante viene ridotta di 4.000,00 euro.

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 recepitibile 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 nei Verbali di concertazione citati a partire dal 23 giugno 2009.

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. La norma pone, inoltre, un limite alla possibilità di ricoprire posizioni dirigenziali con contratto a tempo determinato stabilito nell' 8% delle posizioni 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 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.

L'art. 2 "Verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti" lascia inalterata la procedura di valutazione già in essere dal 2005, nonché la correlazione con i sistemi di programmazione e controllo, ma introduce nel 2009 una metodologia di valutazione dei comportamenti nuova rispetto a quella precedente e un nuovo rapporto tra la valutazione degli obiettivi e quella dei risultati nel senso che gli uni pesano per il 60% del punteggio complessivo e gli altri il 40%, rispetto alle precedenti aliquote dell'80% e 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 di altri elementi di contesto, attingendo da una rosa di fattori più ampia.

Il rafforzamento del ruolo dirigenziale, voluto dalla legislazione Brunetta e, in generale, da tutte le nuove norme sul pubblico impiego è stato codificato con ipotesi precise di responsabilità dirigenziale relativamente ad alcuni comportamenti ritenuti altamente manageriali, quali, ad esempio, la capacità di differenziare i giudizi valutativi, il rispetto sanzionato dei termini di conclusione del procedimento, l'efficiente e corretto utilizzo del lavoro flessibile, l'adozione dei nuovi sistemi di valutazione del personale, le attività relative al Piano della Trasparenza.

L'intervento dei predetti fattori normativi esterni ha fatto sì che, nel verbale di concertazione, dal 2010, si sia 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. hygiene 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 di specifici indicatori individuati.

In relazione all'art. 2, è stata, inoltre, riformulata la competenza del Segretario Generale, circa la valutazione di prima istanza per le figure apicali, anziché quella del Direttore Generale (figura abolita, nella recente legislazione regionale, dall'art. 12, comma 42, della L.R. 22/2010).

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**

<b>Categorie di posizioni</b>	<b>Retribuzione di posizione prevista in Euro (annui lordi per tredici mensilità)</b>
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 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;
BI)	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 BI, a cui viene attribuito un diverso valore di retribuzione di posizione.

In questo sottogruppo oltre alle due posizioni dirigenziali del “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”, con l’ultimo verbale di concertazione è stata inserita anche la posizione dirigenziale relativa ai “Servizi Informativi, Innovazione, Attività Economiche e SUAP”, struttura risultante dalla fusione di due servizi che, in seguito all’ultima a revisione della macrostruttura, viene ad assumere funzioni diverse che, nell’accorpamento previsto, rivestono particolare rilievo di valenza strategica per l’Amministrazione.

Il comma 4, dell’articolo in questione, riguardante la procedura di graduazione delle posizioni (secondo il sistema in vigore approvato con il verbale di concertazione del 23 giugno 2009 recepito con deliberazione giuntale n. 518 del 2009 e tuttora confermato dal verbale di concertazione attuale) che prevedeva la convocazione della Conferenza dei dirigenti preliminarmente all’attivazione della procedura di graduazione delle posizioni dirigenziali, è stato modificato nel verbale oggetto della presente relazione, limitando, per esigenza di semplificazione delle procedure, l’attivazione dell’istituto 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.

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, e quelli che non vengono assegnati a seguito delle decurtazioni, introdotte dal 2009 nella disciplina aziendale, quali: correlazione e decurtazione degli eventuali incentivi previsti da altre normative (progettazione, compensi legali e compensi per diritti di segreteria in misura superiore ai 4.000,00. relativamente agli incaricati delle funzioni di vicesegretario) consentono di effettuare degli effettivi risparmi al presentarsi delle varie condizioni.

Il comma 7, dell'articolo in questione, 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.

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 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.

*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

*c) Effetti abrogativi impliciti*

Articolo 4 del verbale di concertazione precedente che viene completamente sostituito.

*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 concertazione 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.*

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

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

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