

DIREZIONE GENERALE E RISORSE UMANE

PO ORGANIZZAZIONE TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE

Prot. corr. n. B – 13/1– 8/3 – 2017 (3665/2017)

OGGETTO: Relazione illustrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4 del CCRL Area Dirigenza 29 febbraio 08, sulla disciplina degli istituti di carattere economico di cui ai verbali di concertazione del 25.07.2017, del 20.11.2017, 24.11.2015 e sulla determinazione delle risorse finanziarie per la retribuzione accessoria dei dirigenti per l'anno 2017 di cui al verbale di concertazione del 24.11.2017

(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 dei verbali di concertazione del 25.07.2017, del 20.11.2017 e del 24.11.2017 contenenti la disciplina degli istituti economici relativi ai dirigenti (Scheda I.1);
2. Illustrazione della determinazione delle risorse 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	a) 25.07.2017, b) 20.11.2017, c) 24.11.2017, d) 24.11.2017.
Periodo temporale di vigenza	Decorrenza: La disciplina degli istituti di carattere giuridico economico contempla diverse decorrenze: a) 01.08.2017, b) 01.12.2017, e c) 01.01.2018; d) la determinazione delle risorse finanziarie per la retribuzione accessoria dei dirigenti interessa l'anno 2017 24.11.2017, come anche illustrato all'interno della relazione.
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: <ul style="list-style-type: none"> • Segretario Direttore Generale (Presidente) • Vice Segretario Generale • Direttore delle Risorse Umane Sottoscrizione: a) dal Presidente, b), c) e d) da parte di tutti i componenti el presidente, del Vice Segretario Generale e del Direttore delle Risorse Umane. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <ul style="list-style-type: none"> • CGIL FP • CISL FPS • UIL FPL • DIREL • CISAL Enti locali FVG • DIRER FVG Organizzazioni sindacali firmatarie: a) Fabris (CISL) Leonardi e Sferco (DIREL); b), c) e d) Giglio (CGIL), Fabris (CISL), Leonardi e Sferco (DIREL);
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) seduta di concertazione del 25.07.2017: Modifica della disciplina degli incarichi ad interim, Modifica ai fattori di valutazione comportamentali, Modifica agli hygiene factor, Valore minimo per l'ottenimento di una valutazione positiva, Regime delle sostituzioni dal punto di vista organizzativo e da quello premiale, Previsione di remunerazione di particolari funzioni in via transitoria. b) seduta di concertazione del 20.11.2017: Attribuzione e remunerazione di particolari funzioni in via transitoria c) seduta di concertazione del 24.11.2017: Modifica sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali d) seduta di concertazione conclusa il 24.11.2017: Determinazione delle risorse per la retribuzione accessoria dei dirigenti per l'anno 2017.
Rispetto dell'iter	Intervento dell'Organo di
	Sottoposizione al Collegio dei Revisori dei Conti del Comune, onde consentire il controllo di cui all'art. 7,

adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione Illustrativa	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. Acquisizione della certificazione dell'Organo in data
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Sono stati approvati: <ul style="list-style-type: none"> • Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2017-2019 con deliberazione giunta n. 107 del 30.03.2017 • Piano della Performance 2017-2019, unificato organicamente con il Piano Esecutivo di Gestione 2017-2019, approvato con deliberazione giunta n. 350 del 9.08.2017
Eventuali osservazioni: 1) Per la definizione delle risorse, in luogo di contrattazione integrativa leggesi verbale di concertazione.		

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

Il quadro normativo da tener presente per la determinazione delle risorse accessorie per la dirigenza dell'anno 2017, oltre che nelle norme contrattuali di riferimento, risiede nelle norme sul "salario accessorio e sperimentazione" di cui all'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo n. 75/2017 che, nell'abrogare la precedente disciplina contenuta nell'articolo 1, comma 236, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)", dispone che "Nelle more di quanto previsto dal comma 1 (nuova futura disciplina della contrattazione collettiva di I livello), al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016."

L'importo per l'anno 2016 era stato determinato, a sua volta, sulla base dell'articolo 1, comma 236, sopra citato, nel medesimo importo determinato per l'anno 2015 senza la necessità di operare la

riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio, in quanto sono state fatte salve le assunzioni per le posizioni dirigenziali che si sarebbero rese vacanti, prevedendone la copertura tramite gli istituti della mobilità e del contratto a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110 del TUEL (D.Lgs n. 267/2000), nel piano delle assunzioni approvato con la deliberazione giunta n. 263 del 30.05.2016, come consentito dalle norme regionali e nazionali in materia. Rispetto alla somma risultante da tutte le necessità di finanziamento, la riduzione, pari ad una somma di euro 23.976,00.- è stata effettuata per il motivo di non superare il limite massimo (lo stesso del 2015).

Nel calcolare le risorse per il 2015, infine, si era tenuto conto, oltre che delle norme contrattuali di riferimento, dell'art. 9 comma 2 bis del D.L. n. 78/2010, come modificato da ultimo dalla L. n. 147/2013, secondo il quale "a decorrere dall'01.01.2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo"; ove per precedente periodo si intende il quinquennio 2010-2014. La decurtazione era stata calcolata pari alla somma di tutte le riduzioni operate su detto fondo per gli anni dal 2011 al 2014, secondo l'indirizzo più rigoroso contenuto nella deliberazione della Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per l'Emilia Romagna, n. 139 del 15.10.2015. L'importo del 2015 era stato stabilito nel verbale di concertazione del 15.12.2015, come recepito con la deliberazione giunta n. 639 del 2.12.2015 a seguito dell'esame di Codesto Collegio, conclusosi con parere favorevole espresso in data 16.12.2015, sulla base della relazione illustrativa e tecnico finanziaria di riferimento.

Con riferimento alla situazione della macrostruttura organizzativa dell'Ente, sulla quale insistono le posizioni dirigenziali remunerate per la parte accessoria con il fondo in questione, nell'anno 2017 vi è stato il passaggio da una struttura di 33 posizioni, protrattasi dall'anno 2016 (deliberazione giunta n. 567 del 14.11.2016, come modificata con deliberazione giunta n. 626 del 28.11.2016) ad una di 31 per effetto della deliberazione giunta n. 308 del 07.07.2017, che ha ridotto le aree da 9 a 8 e i servizi da 24 a 23.

Nel contempo, il regime degli incarichi dirigenziali è transitato verso l'eliminazione degli incarichi temporanei ai funzionari e, quindi, la copertura delle posizioni dirigenziali, i cui relativi incarichi scadevano alla data del 30.04.2017, è stata assicurata, a partire dall'01.05.2017 e infine dall'01.08.2017 per tutto il mandato elettivo, tramite contratti di lavoro a tempo indeterminato e contratti di lavoro a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 del Decreto Legislativo n. 267/00, restando, alla fine, solo una posizione ricoperta con incarico ad interim.

Con riferimento ai verbali di concertazione oggetto dell'odierno controllo da parte di Codesto Collegio, dall'incontro con le rappresentanze sindacali dell'area di contrattazione dirigenziale, si è pervenuti ad un primo verbale di concertazione in data 25.07.2017, recepito con deliberazione giunta n. 355 del 09.08.2017, con il quale sono stati modificati alcuni istituti, quali quelli relativi alla modifica della disciplina degli incarichi ad interim, modifica di un fattore di valutazione comportamentale, modifica di alcuni hygiene factor, elevazione del valore minimo per l'ottenimento di una valutazione positiva, disciplina delle sostituzioni dei dirigenti in servizio dal punto di vista organizzativo e da quello premiale, previsione della remunerazione di particolari funzioni transitorie e formulato un testo coordinato che ha sostituito tutti i precedenti verbali di concertazione che regolavano gli istituti economico-organizzativi relativi alla dirigenza, stratificatisi dal 2012 in poi. Nell'ambito dello stesso è stata inserita una nota programmatica per la successiva modificazione del sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali.

Successivamente, a seguito degli incontri svoltisi nei giorni 14.11.2017, 20.11.2017 e 24.11.2017, si è pervenuti, nelle ultime due date, alla sottoscrizione di ulteriori 3 verbali di concertazione

riguardanti, rispettivamente, l'attribuzione e remunerazione di particolari funzioni in via transitoria (20.11.2017) e la modifica del sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali nonché la determinazione delle risorse per la retribuzione accessoria dei dirigenti per l'anno 2017 (ambedue il 24.11.2017).

Ai fini del controllo dei verbali di concertazione indicati sopra, da parte di Codesto Collegio dei Revisori dei Conti, era già stato stabilito nella deliberazione, citata sopra, di recepimento del verbale del 25.07.2017, che lo stesso controllo sarebbe stato attivato contestualmente alla quantificazione delle risorse per la retribuzione accessoria dei dirigenti 2017, in quanto le modifiche immediatamente avviate riguardavano soltanto la nuova disciplina dell'interim, prevedente una diminuzione del compenso e quindi nessun aumento di spesa.

In effetti, è soltanto con la sottoscrizione degli ultimi verbali, tutti sottoposti contestualmente al presente controllo, che, come si vedrà di seguito nel dettaglio, vengono disciplinati nuovi istituti di carattere transitorio che comportano spese aggiuntive se pur di entità molto limitata nel complesso.

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 quanto richiesto dalla circolare n. 25 del 19 luglio 2012 [lettera a) punto II.2. Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto, pag. 6], oltre che l'illustrazione delle risorse finanziarie si richiama di seguito anche la disciplina relativa agli istituti che hanno subito modifiche in ragione dei verbali di concertazione oggetto del controllo.

Con riferimento all'art. I "Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali":

Con il verbale di concertazione del 25.07.2017 viene modificata la disciplina economica dell'interim tramite la diminuzione del valore dell'importo aggiuntivo a titolo di retribuzione di risultato che passa dal 70 al 50 % del valore della retribuzione di posizione annua. Viene prevista un'ulteriore norma che ha una logica redistributiva, volta ad evitare che nei casi in cui sia necessario attribuire incarichi ad interim, gli stessi siano affidati ripetutamente ai medesimi soggetti, con l'introduzione di un criterio di rotazione, analogamente a quanto previsto dalle norme sulla prevenzione della corruzione.

Come già ricordato sopra, l'attuazione delle modifiche sopra delineate a partire dai nuovi incarichi dirigenziali, decorrenti dall'01.08.2017, ha consentito di realizzare un immediato conseguente risparmio di spesa.

Con riferimento all'articolo 2 – "Verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti":

Il verbale di concertazione del 25.07.2017 ha apportato diversi cambiamenti riguardanti :

- 1) la descrizione e declinazione di uno dei fattori valutativi comportamentali;
- 2) la precisazione di alcuni "hygiene factor" anche in relazione alla necessità di adeguarli alle novità legislative;
- 3) l'adeguamento del valore minimo cui far corrispondere una valutazione positiva

Riguardo al punto 1), il fattore prestazionale comportamentale numero 8 relativo alla “capacità di relazione (collaboratori e organi)” è stato modificato sia nella definizione sia nella descrizione, in modo da farvi ricomprendere l'attenzione ad una corretta gestione del personale. La nuova denominazione “Capacità di gestire il personale dipendente e le relazioni con gli interlocutori” e i nuovi contenuti hanno il fine di centrare l'utilizzazione del fattore anche sul rigoroso rispetto degli istituti dell'azione disciplinare, dell'adibizione alle corrette mansioni etc. evidenziando il rilievo negativo che, nella valutazione di tale comportamento, possano avere le “declaratorie” di “condotte difformi” sancite da parte di “organi esterni o giurisdizionali”.

Riguardo al punto 2) vengono recepiti gli adattamenti degli hygiene factor alle novelle normative normative, operate da parte del decreto legislativo n. 75/2016 “Decreto Madia” sul pubblico impiego, agli articoli 7, comma 5 bis, e 36 c. 5 del decreto legislativo n. 165/2001 in ordine:

- al divieto di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. La violazione di tale divieto determina la mancata erogazione della retribuzione di risultato;
- alla violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego dei lavoratori ed in particolare delle disposizioni dell'art. 36 del decreto legislativo n. 165/2001 della cui responsabilità i dirigenti sono chiamati a rispondere, in sede di valutazione, con una penalizzazione di 5 punti, come previsto nella declaratoria dello specifico hygiene factor.

Riguardo al punto 3), è stato elevato da 50 a 70 punti, su 100 complessivi, il punteggio finale minimo in esito alla valutazione necessario per l'erogazione della retribuzione di posizione al di sotto del quale occorre attivare la procedura di contraddittorio a salvaguardia del dirigente, prevista per la valutazione negativa. Conseguentemente, anche nel rapporto tra la valutazione dei comportamenti e degli obiettivi, il limite è stato elevato da 24 a 30 per i primi e da 26 a 40 per i secondi.

Tale più rigoroso trattamento si correla allo stato di maturità del sistema, già in vigore in questa guisa dal 2009.

Nell'ambito dell'articolo è stata materialmente attuata la revisione della denominazione “Nucleo di Valutazione”, già virtualmente modificata nel 2013 tramite un rinvio, con la nuova denominazione dell' “Organismo Indipendente di Valutazione”, figura introdotta dal decreto legislativo n. 150/2009 “Brunetta” in sostituzione della precedente, con rinnovati compiti di garanzia di terzietà e integrità dell'operare amministrativo.

Con riferimento all'articolo 4 “Retribuzione di Posizione”, il verbale di concertazione del 25.07.2017 prevedeva una norma programmatica circa la revisione del sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali, con l'introduzione relativamente alla categoria B di una fascia intermedia tra quella di euro 44.000,00 e quella di 52.000,00, per creare, in concomitanza con gli aumenti di carico funzionale attribuiti ai dirigenti, una possibilità di crescita progressiva.

In effetti si è pervenuti alla ambita disciplina integrativa con il verbale del 24.11.2017 che prevede l'introduzione di una fascia da euro 48.000,00, parallelamente a una modifica dei fattori per la graduazione delle posizioni dirigenziali.

Il nuovo sistema per la pesatura delle posizioni dirigenziali dell'ente appartenenti alla categoria B (Posizioni dirigenziali di servizio o unità di progetto con direzione di struttura) è descritto nell'allegato A) al verbale di concertazione del 24.11.2017 ed è concepito in modo da fornire la

possibilità di effettuare graduazioni che tengano conto di diverse complessità gestionali. Le stesse sono riassumibili con la necessità di operare all'esterno delle sedi o su più sedi, la diversa incidenza del personale gestito, in una rivisitazione al raddoppio delle entità numeriche delle fasce, la particolare incidenza di attività che ineriscono a nuovi ambiti/luoghi/rapporti (per tutti Porto Vecchio che presto diventerà una parte usuale della città ma la cui misura presenta non poche complessità di gestione e di finanziamento unitamente ad un ventaglio di opportunità da porre in evidenza e portare a frutto) e, inoltre, l'attenzione ad attività peculiari che recano tra le finalità quella di creare valore aggiunto per la città e gli amministrati.

La sostituzione, ancora, di un fattore di graduazione che enfatizzava la “dinamicità dell'innovazione” con uno che premia la “quantità di funzioni gestite” vuole valorizzare:

- sia le eventuali funzioni aggiuntive attribuite a seguito dello smembramento di altre posizioni dirigenziali o dell'accorpamento di Aree, in linea con quanto prospettato con i più recenti documenti di programmazione dell'organizzazione,
- sia il carico che il dirigente mantiene direttamente dopo la devoluzione di funzioni effettuata con l'ultima istituzione delle PO su rinnovate basi di precisa delega.

Infine l'eliminazione di un fattore di graduazione che enfatizzava la “fusione di due servizi” che ha esaurito la funzione d'essere ed era legato alla natura delle riorganizzazioni precedenti.

Per una immediata comprensione si rappresentano in allegato i criteri di graduazione che hanno subito modifiche con l'evidenza delle stesse.

Il diverso sistema di pesatura comporterà la necessità di graduare nuovamente l'intera struttura a valere dal gennaio 2018, secondo i nuovi parametri.

Per quanto riguarda l'istituzione dell'accennata fascia intermedia corrispondente a una retribuzione di posizione di euro 48.000,00.- annui e la rimodulazione dei punteggi delle fasce di valore basta seguire il seguente schema che evidenzia le diversità tra il precedente sistema e quello in via di recepimento.

“Dalla data dell'01.01.2018 la retribuzione di posizione viene determinata, tenendo conto dei parametri indicati al comma I dell'art. 45 del CCRL 29/02/2008 e nei limiti delle risorse di cui all'art. 47 del CCRL 29/02/08, nei seguenti valori economici 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:
euro 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 24.11.2017:
da punti 0 a punti ~~10~~, **15**, estremi compresi, euro 33.500,00.-;
da punti ~~15~~ **20** a punti 30, estremi compresi, euro 40.000,00.-;
da punti 35 a punti ~~50~~, **45**, estremi compresi, euro 44.000,00.-;
da punti 50 a punti 55, estremi compresi, euro 48.000,00.-;
oltre i ~~55~~ **60** punti, estremo compreso, euro 52.000,00.-
- C) Posizioni dirigenziali di Area: euro 67.500,00.-”

Tra le novità, bisogna tenere conto che la categoria B prevedeva una sottofascia, B I), riservata alle posizioni di valore pari a 52.000,00.- che, per ragioni di rilevanza strategica, venivano compensate, in misura globale senza l'uso di fattori analitici, con una retribuzione di posizione di euro 55.000,00, anziché di 52.000,00.-

Tale fascia speciale è stata abolita, rimettendo l'intero sistema alla graduazione analitica dei fattori.

Nell'ambito del verbale di concertazione, già in data 25.07.2017, e successivamente in fase di applicazione concreta, tramite il verbale del 20.11.2017, sono state individuate, e soltanto in via transitoria, delle funzioni, all'attribuzione delle quali, con l'accordo delle parti, si determina per un periodo limitato, con termine massimo al 3.12.2018, l'attribuzione di una retribuzione di posizione aggiuntiva di euro 10.000,00.-.

L'istituto è applicabile a posizioni dirigenziali che non raggiungano il massimo attribuibile (euro 67.500,00.-) per effetto dell'art. 45 del ccrl 29.2.2008 come modificato dal ccrl 30.09.2010.

Con riferimento all'articolo 5 “retribuzione di risultato”

Per l'anno 2017, come già accaduto negli anni 2013 e 2014, si è regolamentata la possibilità di erogare, come retribuzione di risultato, una quota (70%) delle somme entrate nella costituzione del fondo [articolo 47, comma 1, lettera h) del ccrl 29.02.2008] a titolo di onnicomprensività del trattamento economico, come previsto dall'articolo 24 del decreto legislativo n. 165/2001 e disciplinato dall'articolo 57 del CCRL 19.06.2003, che prevede la possibilità di utilizzarle per incrementare la retribuzione di risultato dei dirigenti che hanno contribuito alla loro acquisizione, trattandosi di compensi aventi carattere episodico, fermo restando il rispetto del limite massimo di costituzione del fondo ai sensi dell'attuale normativa (art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 25.05.2017).

Si tratta di una somma introitata (acc. n. 2017/871) nel 2017 dal Comune a carico della Consulta d'Ambito Territoriale Ottimale Orientale Triestina (CATO OT) che si è avvalsa, nel 2015, delle prestazioni di un dirigente comunale per svolgere le funzioni di Direttore, secondo quanto stabilito nella convenzione adottata dal CATO OT e recepita dal Comune di Trieste con deliberazione giunta n. 642 del 30.12.2015.

Nell'ambito dell'articolo 5, è stata regolata una fattispecie residuale relativa ai casi di assenza dal servizio dei dirigenti per periodi superiori ai 30 giorni. Si è stabilito che la retribuzione di risultato per il periodo di sostituzione è da attribuire al dirigente sostituto, previa formalizzazione di uno specifico incarico ad interim da cui discende in capo al dirigente sostituto la responsabilità degli obiettivi posti a carico della struttura interessata dalla sostituzione ed infine il titolo per partecipare alla distribuzione della premialità in caso di raggiungimento degli stessi.

Con riferimento all'articolo 6 “Regole per la sostituzione dei dirigenti”:

Con il verbale del 25.07.2017 si è stabilito il principio secondo il quale la sostituzione dei Direttori di Area avviene con altri Direttori di Area (per un massimo di tre strutture gestite) anziché con il coinvolgimento dei Dirigenti di Servizio, in ragione della trasversalità insita nel ruolo. Per rendere più incisiva questa scelta, è stata inserita anche una nota programmatica prevedente il passaggio alla disciplina della sostituzione tramite Dirigenti di Servizio solo nel caso si pervenga ad una

macrostruttura costituita da 4 Aree di coordinamento invece delle attuali 8, in linea pertanto con i più recenti documenti di organizzazione e con i programmi politici.

Viene ribadito inoltre che i periodi di ferie devono essere compatibili con le regole di sostituzione vigenti.

Con il verbale di concertazione del 25.07.2017 sono state, infine, poste le seguenti norme transitorie di cui la prima non ha avuto ancora alcuna attuazione mentre, per l'applicazione della seconda, è stata convenuta, con il verbale di concertazione del 20.11.2017, la fattispecie della funzione di supporto al Direttore Generale in relazione all'attività di coordinamento sul tema "Porto Vecchio".

"NORMA TRANSITORIA N. 1.

Al fine di permettere l'assorbimento delle funzioni concernenti la gestione dell'attività degli istituti secondari di secondo grado provenienti dalla "dismessa" Provincia, fino al 31.12.2018, la retribuzione di posizione delle strutture che gestiscano le predette funzioni viene integrata con un ulteriore importo pari a euro 10.000,00.- annui, ferma restando l'invarianza delle altre funzioni ed ove non si crei una struttura autonoma dedicata.

NORMA TRANSITORIA N. 2

Analogo principio transitorio potrà essere applicato anche in altre situazioni che le parti potranno convenire."

L'impatto economico dell'attuazione della norma n. 2 viene recepito nella costituzione e nell'erogazione del fondo per il trattamento accessorio, sottoposto all'esame contestualmente e meglio evidenziato nel prosieguo. Il conteggio delle relative somme nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e conseguentemente di risultato, per l'unico mese di utilizzazione nel 2017, comporta comunque una somma molto inferiore rispetto all'importo stabilito per un anno intero. L'importo annuale dovrà essere tenuto in conto nella determinazione delle risorse per il 2018.

Determinazione delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato per il 2017

Con riferimento all'anno 2017, la composizione del fondo ha registrato una riduzione naturale, per effetto della riduzione della macrostruttura organizzativa dalle 33 alle 31 posizioni dirigenziali, di euro 51.189,57.- rispetto al limite massimo, pari all'importo utilizzato nel 2016. Quindi, diversamente dallo scorso anno, non si è posta alcuna necessità di operare le decurtazioni per il rispetto del limite massimo previsto dall'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2016.

Il fondo 2017 finanzia, pertanto, tutte le strutture dirigenziali sia coperte che scoperte e quindi affidate per i periodi di riferimento ad interim a dirigenti interni dell'ente titolari di altre strutture. Ciò comporta che la spesa a consuntivo sia inferiore all'importo del fondo e che si verifichino delle inversioni di spesa tra la posizione e il risultato rispetto al preventivato, in quanto gli incarichi ad interim vengono ricompensati con somme aggiuntive, a titolo di retribuzione di risultato. Il fondo 2017 finanzia anche le poste del contratto decentrato integrativo relativo agli avvocati dirigenti del comune e, come regolato dal verbale di concertazione oggetto del controllo, anche l'applicazione della norma transitoria n. 2 citata, che per il mese di attivazione

(dicembre), comporta una spesa proporzionata rispetto al valore di 10.000,00 euro annui previsti per un intero esercizio dalla norma transitoria n. 1 citata.

Contempla inoltre a titolo meramente episodico per il 2017 le somme introitate dal Comune a titolo di compenso per l'utilizzazioen da parte del CATO OT di un dirigente comunale, come descritto sopra.

Tutte le poste considerate rientrano negli elementi computabili per il calcolo del tetto che come dimostrato nelle tabelle della relazione tecnico finanziaria non viene mai eroso.

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

Si riportano due tabelle di sintesi delle modalità di utilizzo e si rinvia a quanto descritto anche nella relazione tecnico-finanziaria.

Limite per l'anno 2017 uguale alle risorse determinate per l'anno 2016	
Limite da rispettare nel 2017	2.198.025,00

Destinazione delle risorse 2017 relativamente alla retribuzione di posizione e retribuzione di risultato relative all'intera macrostruttura come sommatoria di periodi.	
Retribuzione di posizione	1.553.058,90
Retribuzione di risultato	543.570,62
Altri compensi: compensi legali relativi a sentenze con spese compensate (CCDI 17.05.2007)	39.726,00
Onnicomprensività (somma da destinare al dirigente)	9.333,30
Applicazione norma transitoria n. 1 e n. 2 del verbale di concertazione per il periodo 01.12.2017 – 31.12.2017 (posizione + risultato)	849,32+ 297,26
Totale complessivo 2017	2.146.835,43

Tabella di destinazione delle risorse 2017 con gli importi a consuntivo previsti sulla base delle regole vigenti relativamente a retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per gli incarichi a tempo indeterminato, determinato, temporanei nonché per gli incarichi ad interim sulle posizioni vacanti.	
Retribuzione di posizione	1359327,4
Retribuzione di risultato	623106,98
Altri compensi: compensi legali relativi a sentenze con spese compensate (CCDI 17.05.2007)	39726
Onnicomprensività (somma da destinare al dirigente)	9333,3
Applicazione norma transitoria n. 1 e n. 2 del verbale di concertazione per il periodo 01.12.2017 - 31.12.2017	1146,58
Totale	2032640,26

c) *Effetti abrogativi impliciti*

Non rilevante

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 2017-2019, unificato organicamente con il Piano Esecutivo di Gestione 2017-2019, approvato con deliberazione giunta n. 350 del 9.08.2017

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

Nulla.

Trieste, 05.12.2017

La Responsabile di PO
(dott.ssa Eugenia Grazia Lyndha Siclari)

(Documento firmato digitalmente)

Fattori Modificati	Contenuto	Peso
Articolazione territoriale	Il fattore valuta la difficoltà gestionale in presenza di più sedi sul territorio	
	Articolazione sul territorio con più sedi	5
	Articolazione all'esterno delle sedi	5
	Solo una sede	0
Personale assegnato	Il fattore valuta il grado di complessità della direzione del personale effettivamente assegnato alla struttura all'inizio del periodo cui si riferisce la graduazione	
	Direzione di oltre quattrocento-duecentoquaranta unità di personale	15
	Direzione da duecentouno a quattrocento centoventuno a duecentoquaranta unità di personale	10
	Direzione da einquantuno a duecento-sessantuno a centoventi unità di personale	5
	Direzione fino a cinquanta-sessanta unità di personale	0
Impatto diretto sull'utenza esterna	Il fattore valuta l'impatto diretto dei servizi erogati sull'utenza esterna.	
	Impatto diretto sullo sviluppo del territorio	10
	Impatto diretto sull'utenza esterna	5
	Impatto non significativo sull'utenza esterna	0
Tipologia e diversificazione nell'attività gestionale	Il fattore valuta la tipologia di servizi, prodotti, attività, interventi caratterizzanti la posizione	
	Produzione di servizi che creano valore aggiunto	15
	Produzione di servizi notevolmente eterogenei.	10
	Produzione di servizi prevalentemente eterogenei.	5
	Produzione di servizi prevalentemente omogenei.	0
Dinamicità dell'innovazione Quantità di funzioni	Il fattore valuta le funzioni gestite sotto l'aspetto quantitativo Il fattore valuta la quantità delle funzioni attribuite	
	Elevata potenzialità innovativa della posizione	10
	Innovazione riconducibile prevalentemente al mero progresso Elevata quantità di funzioni attribuite	5
	Innovazione prevalentemente in fase di esaurimento, solo da sfruttare (gestirne gli effetti) Contenuta quantità di funzioni attribuite	0
Accorpamento servizi	Derivante dall'accorpamento di servizi preesistenti	
	Sì	10
	No	0