

CITTÀ DI MONCALIERI  
*Organizzazione, pianificazione e controllo*

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**Oggetto: contrattazione per la destinazione del Fondo di posizione e risultato dei dirigenti per l'anno 2011 e per la definizione dei criteri per la determinazione delle retribuzioni di posizione e risultato.**

La contrattazione sindacale per la destinazione del fondo e per la definizione dei criteri per la determinazione delle retribuzioni di posizione e risultato si è conclusa con la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo tra la delegazione di parte pubblica istituita con deliberazione GC n. 221 del 12.8.2010 e la rappresentanza sindacale territoriale di categoria firmataria del CCNL, in data 20 dicembre 2011.

Il fondo delle risorse accessorie destinate alla retribuzione di posizione e di risultato è stato costituito con deliberazione n. 220/2011, previa contrattazione sulla verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 26 del CCNL 23.12.1999 riferito alle risorse aggiuntive che incrementano il fondo.

Ai sensi dell'art 9, comma 2 bis del dlgs 78/2010 il fondo come sopra costituito e' decurtato a consuntivo in proporzione alla riduzione dei dirigenti in servizio, applicando la seguente regola:

**Regola applicata per la decurtazione del fondo ai sensi dell'art 9, comma 2 bis del dlgs 78/2010** (Circolare n. 12 del 15 aprile 2011 Ministero Economia e Finanze )

Nel caso in cui la media aritmetica del n. dei dirigenti in servizio alle date del 1. 1. 2011 e del 31.12.2011 risulti inferiore alla media aritmetica del n. dei dirigenti in servizio alle date del 1 .1. 2011 e del 31.12.2011 il Fondo viene decurtato di una somma pari alla retribuzione di posizione e di risultato della posizione dirigenziale rimasta vacante, per la durata della vacanza, al netto della quota destinata alla retribuzione degli incarichi temporaneamente assegnati a copertura del posto vacante. Detta somma costituisce economia di bilancio.

La quota destinata alla retribuzione degli incarichi assegnati ad interim e' determinata pari al 50% della economia che si determina sul fondo di posizione in conseguenza alla vacanza.

La retribuzione di risultato riferita al posto resosi vacante viene transitoriamente mantenuta interamente nel fondo e decurtata in quota parte solo a conclusione del procedimento di valutazione dei risultati dell'anno di riferimento. Detta quota costituisce economia di bilancio.

Ai sensi dell'art 9, comma 2 bis del dlgs 78/2010 il fondo 2011 e' contenuto entro il limite fissato pari all'ammontare complessivo del fondo 2010 dichiarato nel conto annuale, come documentato dalla relazione tecnico finanziaria. Come chiarito da deliberazione n. 51 del 4 ottobre 2011 della Corte dei conti a Sezioni riunite, il fondo e' integrato unicamente ai fini figurativi delle risorse destinate da specifiche norme di legge alla incentivazione (progettazione tecnica legge n. 109/94 e s.m.i.) e non incrementa il fondo ai fini del confronto da svolgersi ai sensi dell'art 9, comma 2 bis del dl 78/2010 rispetto all'ammontare del fondo dell'anno 2010.

### 1) Contesto normativo di riferimento.

La contrattazione decentrata integrativa in oggetto si inserisce nel quadro di riforma per la ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza della pubblica amministrazione costituito dal d.lgs. 165/2001, dal d.lgs. 150/2009 e dal d.lgs 141/2011, con particolare riferimento agli specifici articoli di seguito richiamati:

- art 65, commi 1 e 4 del d.lgs n. 150/09 che, per il comparto Regioni e autonomie locali, prevede l'obbligo di adeguare entro il 31 dicembre 2011 i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del decreto alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati alla contrattazione collettiva piuttosto che alla legge nonche' a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III (Merito e Premi) del medesimo decreto,
- art 65, commi 2 e 4 che, per il comparto Regioni e autonomie locali, stabilisce che i contratti integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del decreto n. 150 perdono la loro efficacia alla data del 31 dicembre 2012;
- art 5, comma 1 del d.lgs. 1° agosto 2011, n. 141, correttivo del d.lgs. 150/09, che fornisce l'interpretazione autentica dell'art 65, commi 1, 2 e 4 sopra richiamati, precisando che *ai contratti collettivi integrativi sottoscritti successivamente alla data di entrata in vigore del decreto n. 150/09 si applicano immediatamente le disposizioni introdotte dal medesimo decreto;*
- comma 2 dell'art. 5 del d.lgs. 1° agosto 2011, n. 141 sopra richiamato, che fornisce l'interpretazione autentica dell'art 65, comma 5 del dlgs n. 150/09 in materia di contrattazione collettiva nazionale precisando che *le disposizioni che si applicano dalla tornata contrattuale successiva a quella in corso al momento dell'entrata in vigore dello stesso decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono esclusivamente quelle relative al procedimento negoziale di approvazione dei contratti collettivi nazionali e, in particolare, quelle contenute negli articoli 41, commi da 1 a 4, 46, commi da 3 a 7, e 47 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificati rispettivamente dagli articoli 56, 58, 59, comma 1, del citato decreto legislativo n. 150 del 2009, nonché quella dell'articolo 66, comma 3, del decreto legislativo n. 150 del 2009;*
- art 3 comma 5 del d.lgs 150/09 che prevede che *il rispetto delle disposizioni del Titolo II (Misurazione valutazione e trasparenza della performance) del decreto sia condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito e alla performance;*
- art 24 comma 1-quater, come modificato dall'art 45 del d.lgs. 150/09, che prevede che *la parte della retribuzione collegata al raggiungimento dei risultati della prestazione non possa essere corrisposta al dirigente responsabile qualora l'amministrazione di appartenenza, decorso il periodo transitorio di sei mesi dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle*

*pubbliche amministrazioni, non abbia predisposto il sistema di valutazione di cui al Titolo II (Misurazione valutazione e trasparenza della performance) del citato decreto legislativo*

- art 16 e 31 del d.lgs. 150/09, che individuano, all'interno del medesimo decreto, gli articoli che costituiscono *norma di principio per gli enti locali, da recepire all'interno del proprio ordinamento* per disciplinare il ciclo di gestione della performance, i soggetti responsabili, il sistema per la misurazione e valutazione della performance;
- art 74, comma 1 del d.lgs. 150/09, che individua gli articoli del medesimo decreto che rientrano nella potestà legislativa esclusiva esercitata dallo Stato ai sensi dell'art 117 secondo comma lettere l) e m) della Costituzione e che essenzialmente riguardano *gli ambiti riservati alla contrattazione collettiva e l'obbligo per gli enti pubblici di dare concreta attuazione, attraverso l'assunzione della responsabilità sociale, al principio di trasparenza del processo di pianificazione e controllo denominato ciclo di gestione della performance;*
- art 6, comma 1 del d.lgs. 1° agosto 2011, n. 141 che *rimanda alla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006- 2009 (ultimi CCNL) l'applicazione della differenziazione retributiva in fasce (prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3 del d lgs 150) e l'applicazione della attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance (prevista dall'art 19 comma 6 come modificato dall'art 2 del dlgs 141 /2011 e dall'art 31, comma 2 del d.lgs n. 150/09, come modificato dall'art 3 del dlgs 141/2011)*

## **2) Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica.**

Ai fini della contrattazione decentrata avente per oggetto la destinazione delle risorse che finanziano il fondo di posizione e risultato dei dirigenti ai sensi dell'art 4 comma 1 del CCNL 22.2.2006 l'Amministrazione con delibera n 376 del 28.11.2011 ha fornito i seguenti indirizzi:

- a. mantenere la consistenza del fondo di posizione e risultato nei limiti degli incrementi obbligatori previsti nei CCNL di categoria;
- b. definire la quota di fondo destinata alla retribuzione di risultato in misura non inferiore al 20% del fondo stesso, e comunque tendente alla copertura percentuale di almeno il 30%;
- c. recepire quanto disposto dal dl 15 luglio 2010, n. 78/2010 convertito nella legge 30/7/2010, n. 122 che ha introdotto, con l'art 9 comma 2 bis, l'obbligo di contenere l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale entro il limite del corrispondente importo dell'anno 2010 e l'obbligo di ridurre l'ammontare delle medesime risorse in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, al netto delle somme eventualmente da destinarsi alla remunerazione degli incarichi di reggenza degli uffici temporaneamente privi di titolare;
- d. definire i criteri di destinazione delle economie sul fondo di posizione realizzate a consuntivo in conseguenza di posti vacanti, garantendo congruo riconoscimento ai dirigenti incaricati a scavalco;

- e. definire i criteri di destinazione delle economie che si determinano sul fondo di risultato per effetto della valutazione individuale, garantendo congruo riconoscimento ai dirigenti meritevoli, in applicazione del principio di differenziazione del merito;
- f. valutare la possibilità, per il contratto integrativo decentrato 2011 o per quelli successivi, di rapportare la retribuzione di risultato, oltre che al punteggio che esprime la valutazione individuale, anche al peso della posizione, a ulteriore garanzia di congruità nell'utilizzo dell'istituto che premia il risultato.

La contrattazione si è svolta nel rispetto delle direttive ricevute.

### **3) Coerenza con le linee di indirizzo.**

L'ipotesi di accordo sottoscritta è coerente con le linee di indirizzo:

- come risulta dal quadro di destinazione, il fondo di risultato è superiore al 20% dell'intero fondo, anche comprensivo degli incentivi a destinazione vincolata e della quota confluita in stipendio tabellare e decurtato ai sensi dell'art 9 comma 2 bis del dl 78/2010;
- le economie che si determinano sul fondo di posizione sono destinate in quota parte alla remunerazione dei dirigenti incaricati ad interim a copertura del posto resosi transitoriamente vacante;
- considerata la necessità di sperimentare gli effetti della applicazione del nuovo sistema sistema per la misurazione e valutazione della performance ai sensi del dlgs 150/09, per l'anno 2011 la retribuzione di risultato non è ancora rapportata al peso della posizione ma unicamente al punteggio che esprime la valutazione individuale.

### **4) Verifica della sussistenza delle condizioni per l'erogazione delle retribuzioni di risultato.**

Il nucleo di valutazione in qualità di soggetto competente per il monitoraggio dell'attuazione e del funzionamento del *sistema per la misurazione e valutazione della performance* introdotto dal dlgs n. 150/09, ai sensi di quanto disciplinato dall'art. 42 "Funzioni e compiti dell'organismo di valutazione" del regolamento di direzione comunale vigente, ha verificato che sussistono le condizioni previste dall'art 3, comma 5 del dlgs n. 150/09 e dall'art 24, comma 1-quarter del dlgs 165/2001 come introdotto dall'art 45 del dlgs n. 150/09, che vincolano l'erogazione dei premi incentivanti la produttività e le retribuzioni di risultato dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa al rispetto delle disposizioni del Titolo II del medesimo decreto n. 150. L'attestazione è acclusa alla presente relazione, all'attenzione del Collegio dei revisori.

Moncalieri, 27 dicembre 2011

La responsabile del servizio  
Organizzazione Pianificazione e Controllo



**CITTÀ DI MONCALIERI**  
*Servizio Organizzazione, pianificazione e controllo*

**NUCLEO DI VALUTAZIONE**

**Oggetto: Attestazione ai sensi dell'art 3, comma 5 del dlgs 150/09 e dell'art 24, comma 1-quarter del dlgs 165/2001 come introdotto dall'art 45 del dlgs 150/09.**

Il Nucleo di valutazione, nominato con decreto del Sindaco n. 43 del 22 luglio 2010, in qualità di soggetto competente per il monitoraggio dell'attuazione e del funzionamento del *sistema per la misurazione e valutazione della performance* introdotto dal dlgs n. 150/09 ai sensi di quanto disciplinato dall'art. 42 "Funzioni e compiti dell'organismo di valutazione" del regolamento di direzione comunale vigente, considerato quanto previsto dall'art 3, comma 5 del dlgs n. 150/09 e l'art 24, comma 1-quarter del dlgs 165/2001 come introdotto dall'art 45 del dlgs n. 150/09, che vincolano l'erogazione dei premi incentivanti la produttività e le retribuzioni di risultato dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa al rispetto delle disposizioni del Titolo II del medesimo decreto n. 150, attesta quanto segue:

"Presso il Comune di Moncalieri sussistono le condizioni per l'erogazione dei premi incentivanti la produttività e delle retribuzioni di risultato dei dirigenti e dei titolari di posizione organizzativa vincolate al rispetto delle disposizioni del Titolo II del dlgs n. 150/09 come stabilito dall'art 3, comma 5 del medesimo decreto e dall'art 24, comma 1-quarter del dlgs 165/2001 introdotto dall'art 45 del dlgs n. 150/09, in quanto:

- con deliberazione n. 62 del 25 marzo 2011 il Consiglio comunale ha adeguato i criteri per l'organizzazione degli uffici e dei servizi alle innovazioni introdotte dal dlgs n. 150/09 con particolare riferimento al Titolo II del medesimo decreto n. 150,
- con deliberazione n. 414 del 15 dicembre 2011 la Giunta comunale ha adeguato il proprio ordinamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi ai principi introdotti dal dlgs 150/09 individuati per gli enti locali dagli artt 11, 16 e 31 del medesimo decreto, successivamente corretto dal dlgs 1° agosto 2011 n. 114, adottando il *sistema per la misurazione e valutazione della performance* e disciplinando il *ciclo di gestione della performance*, previa proposta progettuale e metodologica presentata dal nucleo di valutazione, formazione del personale, sviluppo e sperimentazione degli idonei strumenti;
- con deliberazione n. 189/2011 di approvazione del PEG si sono qualificati gli obiettivi di performance, preliminarmente verificati del nucleo di valutazione, in apposita seduta;

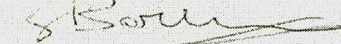
- il sistema di valutazione e' stato oggetto di concertazione tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e le rappresentanze sindacali dei dipendenti e dei dirigenti positivamente conclusa rispettivamente in data 30 novembre e in data 5 dicembre 2011."

I componenti del nucleo di valutazione

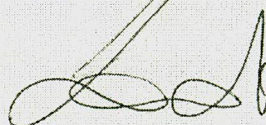
*Dr. Fausto Pavia - Presidente*



*Dr. Stefano Barera - Componente*



*Prof Leonardo Falduo - Componente*



Moncalieri, 22 dicembre 2011