

**COMUNE DI SAN LAZZARO DI SAVENA**

**VERBALE DI CONCERTAZIONE sulla proposta di parte pubblica dell'8/6/2010 in merito alle materie di cui all'art. 4 CCNL 23.12.99 – personale dirigente - e sul riparto delle Risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per gli anni 2008 – 2009 – 2010**

A seguito dell'incontro del 20 luglio 2010, durante il quale

- La parte pubblica ha illustrato la scelta, condivisa nel 2009 con il Comune di Casalecchio di Reno, di non proseguire nell'esperienza avviata nel 2000, di gestire la trattativa sul riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato mediante contrattazione a livello territoriale
- La parte pubblica ha rappresentato l'esigenza di procedere alla costituzione del fondo della dirigenza a partire dal 2008, stante l'esigenza di normalizzare la disciplina per l'erogazione del fondo dal 2008 fino al 2010, nel rispetto delle disposizioni dei contratti nazionali.
- Sono stati esposti gli indirizzi che la giunta ha adottato fornendo indicazioni sulla formazione del fondo per la sola parte a carattere vincolato, per il fondo 2008-2009 e 2010
- Sono stati illustrati i prospetti relativi all'ipotesi di riparto dei Fondi per i suddetti anni, tenuto conto dei posti di dotazione organica della dirigenza
- Le rappresentanze sindacali hanno formulato osservazioni, riguardo il punteggio della retribuzione di risultato ritenendo che il peso dovrebbe essere aumentato, riguardo la costituzione del fondo ed in particolare in relazione ai passaggi dei diversi dirigenti negli anni precedenti, riguardo l'applicazione dell'art. 26 c. 2 ccnl del 2009 della dirigenza, che non è stato quantificato nonostante la redistribuzione delle funzioni dirigenziali, riguardo gli altri incrementi non obbligatori dei successivi CCNL non autorizzati dalla Giunta, che chiede di riconsiderare, e riguardo il computo delle retribuzioni di anzianità del personale cessato e dei risparmi relativi ad anni precedenti.

Il giorno 2 settembre 2010, alle ore 9.30 presso la Sede Comunale, Sala Giunta, alla presenza:

per la parte pubblica: Francesca Bagnato, Anna Barbieri

per la parte sindacale: Marco Pasquini (FP CGIL), Mara Ghini (RSA)

Verbalizzante: Marina Guizzardi

le parti hanno ripreso la discussione avviata il 20 luglio: la parte pubblica ha fornito una precisazione sulla consistenza del Fondo, tenuto conto delle regolarizzazioni relative alla retribuzione di anzianità del personale cessato e degli incrementi obbligatori disposti dal CCNL di comparto sottoscritto successivamente al precedente incontro, e precisamente il 3 agosto 2010.

La discussione si è svolta sui temi già introdotti nell'incontro precedente, in particolare sulla conferma da parte della Giunta delle linee di indirizzo riguardo la costituzione del Fondo, che escludono la possibilità di procedere ad incrementi non obbligatori dello stesso.

Le rappresentanze sindacali hanno ribadito la necessità di tener conto della redistribuzione delle funzioni in assenza di alcune figure dirigenziali: la parte pubblica ha riepilogato gli avvicendamenti avvenuti confermando che non si è proceduto a redistribuzione delle funzioni afferenti i posti vacanti.

In particolare la Presidente di parte pubblica sintetizza la posizione dell'Amministrazione come segue:

- la quota relativa al posto della 1<sup>a</sup> area, vacante, è stata accantonata in questi anni
- tendenzialmente non si ritiene che ci siano spazi per nuove figure dirigenziali
- le risorse accantonate come risparmi possono, in parte, finanziare la riorganizzazione afferente le funzioni della 1<sup>a</sup> area

Le rappresentanze sindacali prendono atto di tale posizione, richiedendo l'utilizzo dei risparmi, nella misura possibile, per finanziare in generale processi organizzativi dell'Ente.

La parte pubblica concorda con tale posizione: Le parti ritengono che ci siano le condizioni per concludere positivamente la concertazione.

Viene pertanto sottoscritto il presente verbale di concertazione sulla proposta di riparto del Fondo per gli anni 2008, 2009 e 2010 relativamente al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale dirigente, e relativamente alla disciplina ex art. 5-8 CCNL 23.12.1999, allegati al presente verbale.

Ghini: esprime rincrescimento per la mancata previsione da parte dell'Amministrazione delle quote variabili del Fondo.

**La delegazione trattante di parte pubblica:**

**Presidente: F.to Francesca Bagnato**

**Componente: F.to Anna Barbieri**

**Le RSA e OO.SS.:**

**RSA: F.to Mara Ghini**

**CGIL FP: F.to Marco Pasquini**

**Il verbalizzante:**

**F.to Marina Guizzardi**



## **DISCIPLINA EX ART. 4-8 CCNL 23.12.1999 DIRIGENZA - ANNI 2008 – 2010**

### **1. Entrata in vigore e validità**

La presente disciplina relativa all'Area della Dirigenza concerne il periodo 1 gennaio 2008 - 31 dicembre 2010 .

Gli effetti giuridici della presente disciplina decorrono dal giorno successivo alla approvazione con deliberazione della Giunta Comunale; esso si attua nei 30 giorni successivi.

Le clausole specifiche contenute nei singoli articoli possono prevedere decorrenze diverse per particolari istituti.

Alla scadenza il presente documento conserva la sua efficacia fino a ridefinizione o fino all'approvazione di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili; in caso di entrata in vigore di un nuovo CCNL le eventuali clausole incompatibili con le disposizioni della presente disciplina prevalgono su quest'ultima.

### **2. Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero**

Sono esonerati dallo sciopero i seguenti Dirigenti:

- Dirigente dell'Area Gestione del territorio e/o Dirigente dell'Area Servizi Generali e Istituzionali

### **3. Formazione e aggiornamento**

L'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti, pur con le proprie specificità, è parte del piano di formazione generale dell'Ente. Il piano deve essere improntato alla necessità di aggiornare tempestivamente i dirigenti in merito alle mutate condizioni dell'ambito normativo ed operativo nonché di acquisire le migliori tecniche di gestione delle risorse umane e finanziarie ai fini di migliorare la qualità dei servizi e la soddisfazione dell'utenza; deve inoltre contenere i necessari aggiornamenti in materia di sicurezza e tutela della salute nei luoghi di lavoro.

A ciascun dirigente è garantito, nell'ambito delle risorse assegnate con il PEG, l'aggiornamento professionale inerente la specificità normativa e tecnologica afferente la Direzione ricoperta.

Ciascun dirigente, inoltre, può essere avviato a corsi di management pubblico per meglio qualificarsi nei compiti di programmazione, direzione e controllo afferenti la funzione dirigenziale.

Allorchè ne ricorrano le condizioni, i corsi di aggiornamento e di riqualificazione possono essere tenuti anche presso l'Ente stesso.

### **4. Pari opportunità**

E' obiettivo prioritario dell'Ente sviluppare i temi delle pari opportunità come trasversali e caratterizzanti tutte le azioni riguardanti il personale, ivi compreso quello dirigenziale.

L'Amministrazione indirizza il proprio operato, nei rapporti con la dirigenza, sia verso l'eliminazione delle disparità di fatto tra uomini e donne nell'accesso al lavoro e nella formazione e aggiornamento professionale sia verso il superamento di ogni ostacolo che possa opporsi alle uguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale e di partecipazione.

### **5. Applicazione delle norme in materia d'igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione**

Gli incaricati delle funzioni di datore di lavoro (Dlgs 81/08), concorrono alla stesura dei piani di intervento in materia di sicurezza, proponendo alla Amministrazione, su base pluriennale, una pianificazione degli interventi necessari.

L'Amministrazione definisce le priorità sulla base delle proposte pervenute dai datori di lavoro, articolando gli interventi in un piano triennale recepito dal bilancio comunale con l'intento di assicurare i mezzi economici e strumentali necessari a rispondere ai dettati legislativi; in mancanza di ciò il dirigente sarà sollevato dalle responsabilità del datore di lavoro.

**6. Verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 26**

Per il periodo 2008-2010 non si dà corso a quanto previsto dall'art. 26 comma 3 del CCNL (Finanziamenti della retribuzione di posizione e di risultato: attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione, incremento stabile delle dotazioni organiche).

**7. Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26 lettera e) (e le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione della dirigenza, quali quelle di cui all'art. 37 del presente CCNL e all'art. 18 della L. 109/94 e successive modificazioni ed integrazioni)**

Per la disciplina delle forme di incentivazione correlate alle risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art. 18 della legge 109/94 e successive modifiche e integrazioni (ora il D.lgs 163/2006) si fa espresso rinvio alla disciplina regolamentare adottata dall'Ente.

**8. Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.**

Il riparto delle risorse del Fondo e la definizione delle somme complessivamente destinate alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato – da destinarsi a tutte le posizioni dirigenziali attivate su posti di dotazione organica, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato – **sono definiti** annualmente nel rispetto dei criteri e dei vincoli derivanti dai CCNL, dalla presente disciplina e degli strumenti di programmazione finanziaria dell'Ente.

La retribuzione di posizione riconosciuta ad ogni posizione dirigenziale è corrispondente alla fascia in cui viene collocata la posizione stessa in base ai fattori di valutazione contenuti nel sistema di valutazione approvato dalla Giunta Comunale.

La quota di Fondo destinato alla retribuzione di risultato teorica non potrà in ogni caso essere inferiore al 15% della retribuzione di posizione.

**9. Criteri generali relativi:**

- **all'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione**
- **alle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati**
- **alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro**
- **ai sistemi di valutazione dei risultati di gestione dei dirigenti, anche con riferimento al procedimento e ai termini di adempimento.**

Relativamente ai parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità, ai fini della retribuzione di posizione, si rinvia al prospetto, allegato **A)**

Relativamente alle modalità di determinazione ed attribuzione della retribuzione di risultato, per quanto riguarda il personale a tempo determinato l'importo massimo è quello definito dal contratto individuale di lavoro, mentre per il personale a tempo indeterminato si fa riferimento all'importo consolidato prima dell'entrata in vigore della presente disciplina (retribuzione di risultato teorica relativa all'esercizio 2007)

Per quanto riguarda il sistema di valutazione dei risultati dei dirigenti, si rinvia al prospetto, allegato **B).**

In occasione della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applica l'indennità massima prevista dal contratto, pari a 24 mensilità.

**10. Comitato dei Garanti**

L'Ente provvederà entro 90 gg. dall'approvazione della presente disciplina da parte della Giunta alla costituzione del Comitato dei Garanti, composto da tre membri:

- il Presidente, designato congiuntamente dall'Amministrazione e dai soggetti sindacali,
- un membro designato dall'Amministrazione
- un membro eletto dai dirigenti.

**AllegatoA) Parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità, ai fini della retribuzione di posizione**

FATTORI	PESO	PARAMETRI	VALUTAZIONE	PUNTEGGIO
Responsabilità e rilevanza strategica delle posizioni	30	Grado di discrezionalità delle attività svolte e delle soluzioni organizzative e gestionali adottate e connesse responsabilità civili, amministrative e gestionali	discrezionalità ampia	10/15
			discrezionalità limitata	5/9
			discrezionalità modesta	0/4
		Rilevanza strategica delle attività, progetti e programmi gestiti desunta dagli atti di programmazione dell'Ente	di particolare rilevanza	10/15
			di limitata rilevanza	5/9
			di rilevanza non significativa	0/4
Collocazione della struttura	10	N. dipendenti diretti, categorie di inquadramento e rapporto con l'utenza	struttura caratterizzata dalla presenza di un ampio numero di persone, con posizioni organizzative e Cat. D, con significativa presenza di dipendenti che gestiscono i rapporti con l'utenza in modo diretto ed autonomo	7/10
			struttura caratterizzata dalla presenza di un limitato numero di persone, con posizioni organizzative e/o cat. D e con limitata presenza di dipendenti che gestiscono rapporti con l'utenza in modo diretto ed autonomo	4/6
			struttura caratterizzata da un scarso numero di dipendenti dall'assenza di posizioni organizzative e da scarso numero di cat.D ed assenza di persone che gestiscono rapporti con l'utenza in modo diretto ed autonomo o presenza di dipendenti che gestiscono tali rapporti in modo saltuario e non significativo	0/3
Collocazione della struttura (segue)	15	Risorse gestite - media biennale delle risorse assegnate (Entrate e spese) in parte corrente ed in conto capitale	importi elevati	6/8
			importi limitati	3/5
			importi modesti	0/2
		Grado di discrezionalità nell'utilizzo dei fondi assegnati	elevato	5/7
			limitato	2/4
			sostanzialmente vincolato	0/1
Variabilità	10	Variazioni del quadro normativo	frequenti e rilevanti	7/10

nelle funzioni assegnate		Variabilità delle competenze assegnate e delle linee di attività che comportano innovazioni organizzative con dinamiche di aggiornamento	modesti e che comportano solo innovazioni procedurali	4/6
			funzioni sostanzialmente stabili	0/3
Rilevanza delle posizioni per l'integrazione dell'Ente	15	Gestione di attività intersettoriali, Gestione di funzioni, programmi e progetti rilevanti per l'operatività di altri settori e per il complessivo funzionamento dell'Ente	attività, funzioni, programmi e progetti diversi e di particolare rilevanza	10/15
			attività etc. limitate e non particolarmente rilevanti	5/9
			attività etc. saltuarie e di scarsa rilevanza	0/4
Complessità organizzativa	20	Professionalità richieste	multidisciplinari e con elevata specializzazione che richiede continui aggiornamenti	4/5
			conoscenze limitate ad alcune discipline e di non elevata specializzazione	2/3
			conoscenze di tipo monodisciplinari e di non significativa specializzazione	0/1
		Gestione rapporti interni ed esterni	rapporti complessi e numerosi e di particolare rilevanza per la gestione dei servizi e l'immagine dell'Ente	3/5
			rapporti di non particolare interesse	0/2
		Impegno richiesto	orari prolungati e non autonomamente determinati	0/5
		Utenza	utenza differenziata e complessa	0/5
	100			



**Allegato B) Sistema di valutazione dei dirigenti: criteri generali per l'attribuzione della retribuzione di risultato**

FATTORI		PESI	PARAMETRI	PESO FINALE ATTRIBUITO	NOTE
Grado di conseguimento degli obiettivi assegnati		50	% di raggiungimento		
Fattori di prestazione - sottofattori :		50	Somma dei pesi finali attribuiti ai sottofattori:		
a) attività collegate alle finalità della Relazione Previsionale e Programmatica, ed alle direttive generali approvate col PEG portate a termine incrementali rispetto agli obiettivi assegnati	12,5	7,5/12,5	sono state attuate azioni significative, efficaci ed innovative		
		0/7,5	sono state attuate azioni parzialmente significative, efficaci ed innovative		

b) capacità di collaborazione con gli altri Dirigenti dell'Ente	12,5	a) capacità di creare un clima positivo nei rapporti con gli altri Dirigenti; b) apporto fornito agli altri Dirigenti per favorire il raggiungimento degli obiettivi trasversali e l'attuazione delle finalità della RPP		
c) capacità di proporre innovazioni tendenti al miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia e della qualità dei servizi	12,5	iniziative e proposte avanzate dal Dirigente per: a) la razionalizzazione dell'organizzazione interna; b) il miglioramento dei processi lavorativi e/o dei servizi; c) la semplificazione delle procedure.		
d) capacità di gestione e valorizzazione delle risorse umane anche applicando in modo efficace un sistema di valutazione delle prestazioni del personale	12,5	a) capacità di organizzare il lavoro dei collaboratori, definendone i compiti, graduandone i carichi di lavoro e utilizzandone al meglio le competenze; b) comportamenti adottati e iniziative assunte per favorire lo sviluppo delle competenze dei collaboratori, anche attraverso l'analisi e la segnalazione dei fabbisogni di formazione e di aggiornamento professionale; c) qualità della leadership del Dirigente, valutata dal Segretario Generale sulla base dei comportamenti adottati e delle iniziative assunte per coinvolgere i collaboratori e accrescerne le motivazioni e per mantenere un clima organizzativo positivo, anche tramite la gestione di eventuali conflitti interpersonali; d) qualità e precisione delle valutazioni espresse sulle prestazioni dei collaboratori.		
		<b>TOTALE VALUTAZIONE</b>		

FONDO 2008				
IPOTESI TEORICA RIPARTIZIONE 2008			IPOTESI EFFETTIVA RIPARTIZIONE 2008	
IPOTESI 2008	posizione	IPOTESI RISULTATO	simulato con valori pos. attuali e con risultato per tutti a 10.329 + aumento del CCNL 22.2.2010 at. 16 c. 4 rapportato a 4,5 posizioni	
FONDO COSTITUITO PER IL 2008		130.778	<b>costituzione fondo</b>	<b>130.778</b>
accantonamento 1 <sup>a</sup> area	16.699	11.377	riporto dal 2007 (non disponibile)	0
GHINI	21.540	11.377	fondo potenziale posizione	93.933
DONATI (rapportato al 50% posizione intera)	12.825	5.688	max disp. per risultato	<b>36.845</b>
DIANI	22.508	11.377	accantonamenti sulla posizione	- 16.699      16.699
BARBIERI	20.360	11.377	totale fondi (senza dir. 1 <sup>a</sup> area)	<b>77.234</b> <b>53.544</b>
TOTALI	<b>93.933</b>	<b>51.196</b>		
IPOTESI TEORICA UTILIZZO CON 1 <sup>a</sup> AREA		<b>145.129</b>	<b>effettivo fabbisogno pos+ris</b>	<b>77.234</b> <b>35.809</b>
meno: ACCANTONAMENTI ref. Posizione e risultato dir. assente		- 28.076	economie - al fondo anno 2009	17.735

<b>FONDO 2009</b>				
<b>IIPOTESI TEORICA RIPARTIZIONE 2009</b>			<b>IIPOTESI EFFETTIVA RIPARTIZIONE 2009</b>	
<b>PREVISIONE 2009</b>	<b>Posizione</b>	<b>IIPOTESI RISULTATO(senza valutazione)</b>	<b>simulato con valori pos.attuali e con risultato per tutti a 10.329 + aumento del CCNL 22.2.2010 at. 16 c. 4 TEORICO rapportato a 5 posizioni</b>	
<b>FONDO COSTITUITO 2009 - IN CORSO DI PERFEZIONAMENTO</b>		<b>136.464</b>	<b>costituzione fondo in corso di perfezionamento</b>	<b>136.464</b>
<i>accantonamento 1^ area</i>	<i>16.699</i>	<i>11.272</i>	riporto dal 2008	17.735
<i>accantonamento ex Donati mar-off 09 - 50% posizione intera</i>	<i>8.550</i>	<i>3.757</i>	<b>totale fondo 2009</b>	<b>154.199</b>
GHINI	21.540	11.272	fondo potenziale posizione	95.546
DONATI - gen-feb 09 - rapportato al 50% pos.intera	2.138	939	max disp.per risultato + econ.2008	58.653
DIANI	22.508	11.272	accantonamenti sulla posizione	- 25.249
BARBIERI	20.360	11.272	totale fondi	<b>70.297</b>
MARI - nov-dic 09	3.751	1.879	<b>effettivo fabbisogno pos+ris</b>	<b>70.297</b>
<b>TOTALI</b>	<b>95.546</b>	<b>51.663</b>	economie - al fondo anno 2010	47.268
<b>IIPOTESI TEORICA UTILIZZO CON 1^ AREA E DONATI</b>		<b>147.210</b>		
<i>meno: ACCANTONAMENTI ret. Posizione e risultato dir. assente</i>		<b>- 40.278</b>		

FONDO 2010					
IPOTESI TEORICA RIPARTIZIONE 2010			IPOTESI EFFETTIVA RIPARTIZIONE 2010		
PREVISIONE 2010	posizione (valori 2009)	risultato	simulato con valori pos. attuali e con risultato per tutti a 10.329 + aumento del CCNL 22.2.2010 at. 16 c. 4 TEORICO rapportato a 5 posizioni		
FONDO COSTITUITO 2010 - IN CORSO DI PERFEZIONAMENTO		<b>137.393</b>	costituzione fondo in corso di perfezionamento	<b>137.393</b>	
accantonamento 1 <sup>a</sup> area	16.699	11.272	riporto dal 2009	47.268	
GHINI	21.540	11.272	<b>totale fondo 2010</b>	<b>184.661</b>	
DIANI	22.508	11.272	fondo potenziale posizione	103.615	
BARBIERI	20.360	11.272	max disp. per risultato + econ. 2009		81.046
MARI	22.508	11.272	accantonamenti sulla posizione	- 16.699	16.699
TOTALI	<b>103.615</b>	<b>56.360</b>	totale fondi	<b>86.917</b>	<b>97.744</b>
IPOTESI TEORICA UTILIZZO		<b>159.975</b>	<b>effettivo fabbisogno pos+ris</b>	<b>86.917</b>	<b>45.088</b>
meno: ACCANTONAMENTI ret. Posizione e risultato dir. assente		- 27.971	economie - al fondo anno 2011		52.656