

RELAZIONE ILLUSTRATIVA TECNICO FINANZIARIA
“art. 5, comma 3 del CCNL 01/01/1999 comparto Regioni Enti Locali”
IPOTESI DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA fondo anno 2010
RIPARTIZIONE DEL FONDO ART. 15 CCNL 01/04/1999 e s.m.i.
“Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività”
(circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri 13 maggio 2010, n. 7)

Al fine di sostenere, all'interno del Comune di San Benedetto del Tronto, le iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi, si è proceduto alla quantificazione, per l'anno 2010, delle risorse relative al Fondo ex art. 15 del CCNL 01/04/1999 e conseguentemente alla ripartizione delle stesse secondo le finalità di cui al successivo art. 17 del CCNL 01/04/1999 (vedasi verbale di contrattazione decentrata integrativa del 27 aprile 2011).

Nella costituzione del Fondo per l'anno 2010, sono presenti economie derivanti dal non completo utilizzo delle risorse negli anni 2009 e precedenti per € 134.730,54 rinvenibili, per le competenze, tra i residui del cap. 190.076, ai quali si aggiungono le disponibilità residue del cap. 190.075 per ciò che riguarda gli oneri e del cap. 190.090 per ciò che riguarda l'IRAP.

Per ciò che riguarda l'utilizzo, si dà atto che:

- le economie di utilizzo del fondo di parte stabile sono pari a € 72.105,07;
- la parte variabile del fondo ammonta a € 102.571,24;
- le suddette economie derivanti dal non completo utilizzo delle risorse negli anni 2009 e precedenti per € 134.730,54;

il totale degli importi sopra indicati è pari a € 309.406,85.

Dal predetto importo viene detratta una posta pari a € 22.906,78, quale recupero delle ultime due rate relative alla mancata riduzione del fondo per il trasferimento del personale ATA alla Provincia, nel pieno rispetto delle prescrizioni dettate dal M ministero dell'Economia e delle Finanze in esito all'ispezione effettuata nell'anno 2006.

Si dà atto quindi che il restante utilizzo viene così destinato:

- art. 17 comma 2 lett. A) CCNL 01/04/99-Produttività: € 274.963,37;
- art. 17 comma 3 CCNL 01/04/99-indennità ex 8^a livelli: € 1.936,70;
- art. 17 comma 2 lett. F) CCNL 01/04/99-specifiche responsabilità: € 9.600,00.

Ai fini della verifica della compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa con i vincoli di bilancio, si specifica che:

- il Fondo art. 15 così come determinato nella sua consistenza relativa all'anno 2010, è compatibile con le previsioni di bilancio assestate del relativo esercizio finanziario e rivenienti nei cap. 190.076 per le competenze, 190.075 per gli oneri e 190.090 per l'IRAP;
- il fondo in oggetto concorre alla determinazione del conteggio rilevante ai fini della verifica del contenimento della spesa del personale entro i limiti del tetto di spesa relativo all'anno 2010, come da prospetto analitico già in possesso della S.V.

NUOVI CONTENUTI DELLA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA E ILLUSTRATIVA
(circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 13 maggio 2010, n. 7)

Con la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 13 maggio 2010, n. 7, detta nuovi criteri per la compilazione della relazione tecnico-finanziaria e illustrativa.

Più in particolare, si evidenzia nella suddetta circolare che, nelle more dell'approvazione ministeriale di schemi ufficiali per la redazione dei citati documenti, le amministrazioni dovranno produrre le loro relazioni in forma libera (utilizzando gli schemi già in uso), purché in esse siano evidenziati: *"il significato, la ratio e gli effetti attesi da ogni norma e soprattutto con riferimento alla natura premiale e selettiva cui è connessa l'erogazione delle risorse, la ricaduta sui livelli di produttività individuale e collettiva, la garanzia del servizio pubblico, l'interesse specifico della collettività."*

In relazione a ciò, la circolare n. 7/2010 specifica che le nuove norme del D.Lgs. n. 150/2009 chiariscono:

- che è necessario rispettare il principio di corrispettività ex art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001 ai sensi del quale: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";
- che la contrattazione collettiva integrativa è tenuta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici incentivando l'impegno e la qualità della performance. Il D.Lgs. n. 150/2009 stabilisce che ogni trattamento economico accessorio deve derivare dalla remunerazione della performance individuale; dalla performance organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione; dall'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.

Si dà atto della sussistenza dei requisiti di corrispettività e selettività richiesti dalla circolare n. 7/2010.

Nel Comune di San Benedetto del Tronto sono stati istituiti, e vengono tuttora utilizzati, sistemi premianti ad ogni livello: dirigenza (dato non rilevante in questa sede), posizioni organizzative e incentivazione del personale come sistema permanente di valutazione, utilizzabile per la corresponsione degli incentivi legati alla produttività.

Un allegato al vigente **Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi**, contiene un **sistema formalizzato di pesatura e di conferimento delle indennità di posizione organizzativa** che utilizza una metodologia che segue le linee guida sinteticamente riportate:

- richiedere una "descrizione" delle posizioni organizzative proposte dai dirigenti;
- definizione formale e trasparente delle indennità omogeneizzando i criteri di scelta e di pesatura;
- adottare un sistema di pesatura delle posizioni su più criteri di valutazione del ruolo organizzativo;
- la retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% per le posizioni

organizzative inserite tra le tre fasce più alte, e da un minimo del 10% ad un massimo del 15% per le posizioni organizzative inserite nella quarta fascia, la più bassa;

A partire dal 2009 l'indennità di posizione viene conferita **solo** in presenza di un sistema attivo di monitoraggio dei servizi e delle funzioni in carico alla posizione. Per sistema di monitoraggio attivo si intende la capacità continuativa di raccolta, analisi e reporting di dati ed indicatori di efficacia ed efficienza sulle performance e sull'utilizzo delle risorse del

servizio coerenti con le indicazioni del dirigente e con le esigenze del sistema di pianificazione e controllo dell'ente.

Gli item sulle quali pesare le posizioni sono:

1. Quantità e tipologia di personale assegnato
2. Risorse previste nel PEG assegnato
3. Modalità di gestione delle risorse economiche assegnate
4. Grado di responsabilità in atti di rilevanza esterna
5. Complessità del sistema di relazioni che deve essere gestito
6. Attività gestite e loro complessità
7. Rilevanza della posizione rispetto ai programmi dell'Amministrazione in relazione al suo programma di mandato.

Lo stesso allegato al vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, stabilisce regole per la **corresponsione ai funzionari incaricati di posizione**

organizzativa, delle **indennità di risultato**, che avviene a seguito di un processo di:

- attribuzione (formalizzata e formalmente accettata dalla posizione organizzativa interessata) di obiettivi e di risultati attesi da parte del dirigente del settore di appartenenza del servizio;

- valutazione formale da parte del dirigente di riferimento del comportamento direzionale del responsabile del servizio e del grado di raggiungimento dei risultati a lui attribuiti.

Il processo di valutazione e di attribuzione di indennità di risultato viene attivato in funzione di tutti gli obiettivi assegnati allo specifico servizio ed evidenziati sia nei PEG che nel Peg strategico.

Analogamente non potrà essere attribuita indennità di risultato in assenza di valutazione formale da parte del dirigente dei risultati raggiunti in termini di obiettivo e capacità direzionali.

Il sistema di valutazione delle posizioni organizzative si basa su due dimensioni pesate come segue:

Dimensione Peso (in percentuale)

Livello di raggiungimento degli obiettivi attribuiti al servizio 60%

Ruolo di direzione di servizio 40%

La dimensione inerente il ruolo di direzione di servizio a sua volta sarà valutata pesando cinque sotto-dimensioni ciascuna con un peso percentuale distinto:

Sotto dimensioni del "Ruolo di direzione":

Livello di competenza tecnica – operativa e capacità di aggiornamento professionale

Capacità di gestione del servizio, di pianificazione e di controllo operativo

Capacità di organizzare il lavoro, valorizzare ed accrescere le competenze del personale, garantire il servizio anche in situazioni critiche

Capacità di relazionarsi in maniera collaborativa, propositiva e disponibile con i responsabili delle altre articolazioni organizzative del comune

Sotto dimensioni del "Ruolo di direzione"

Capacità di flessibilità operativa, di adattamento alle esigenze organizzative e di servizio del settore e del comune

Come accennato, **anche la corresponsione degli incentivi legati alla produttività avviene a seguito di un sistema permanente di valutazione**, come da verbale di concertazione del 13/08/2009.

Il fondo generale per la produttività viene destinato alla remunerazione di progetti che hanno come obiettivo il miglioramento dei livelli di efficienza, di efficacia e di qualità dei

servizi istituzionali, collegandoli alla realizzazione di piani, anche pluriennali, basati sui PEG.

I compensi vengono corrisposti ai lavoratori soltanto a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati e in base al livello di conseguimento degli obiettivi.

Lo scopo dei progetti è sempre rinvenibile **nell'incremento della produttività e nel miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.**

I progetti vengono "pesati" attribuendo dei punteggi in base ai seguenti criteri:

- Istituzione di nuovi servizi all'utenza tali da favorire la partecipazione al procedimento amministrativo;
- Istituzione di nuovi modelli organizzativi dell'orario di lavoro che incidono sullo standard lavorativo determinando un diverso impegno da parte del dipendente;
- Riduzione dei tempi di attuazione del procedimento amministrativo e quindi dei tempi di risposta alle istanze presentate dai cittadini;
- Introduzione di nuove tecniche volte a migliorare, semplificare e rendere più trasparente l'attività amministrativa;
- Progetto fortemente innovativo e di grande interesse strategico per l'amministrazione.

I dipendenti che partecipano allo svolgimento dei progetti, vengono valutati in base ad un sistema di "valutazione della prestazione individuale" che prevede la redazione di una scheda da parte del Dirigente competente per settore.

Il sistema di valutazione delle prestazioni tiene conto sostanzialmente dei seguenti item:

- risultati ottenuti;
- qualità della prestazione resa;
- grado di autonomia;
- rapporti interni ed esterni;
- grado di adattamento ai cambiamenti organizzativi;
- grado di flessibilità e di semplificazione delle procedure;
- capacità di esporre soluzioni innovative;
- rispetto dei tempi;
- grado di responsabilità.

Restando a disposizione per ogni eventuale chiarimento e/o elemento integrativo, si porgono distinti saluti.

San Benedetto del Tronto, lì 02/05/2011



Il Direttore
SERVIZIO GESTIONE RISORSE UMANE
(Dr.ssa *Catja Talamonti*)

