

RELAZIONE TECNICO-ILLUSTRATIVA SULLA DETERMINAZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO DEI DIRIGENTI DEL COMUNE DI DESENZANO DEL GARDA

PREMESSA

L'organigramma del Comune di Desenzano del Garda, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 235 del 28.11.2011, si articola in cinque aree funzionali e, precisamente: Area Servizi Alla Persona, Area Servizi Finanziari, Area Servizi Amministrativi, Area Servizi, Area Servizi al Territorio ed Area Vigilanza;

Attualmente, i dirigenti in servizio sono tre, dopo la cessazione del dirigente dell'Area Servizi Finanziari avvenuta in corso 2011, il dirigente dell'area servizi amministrativi, oltre all'attribuzione della responsabilità del settore risorse umane, precedentemente affidata al direttore generale, svolge le funzioni di reggenza dei settori tributi ed economato.

Il dirigente dell'area servizi alla persona svolge la reggenza del settore bilancio e programmazione.

E' in corso la procedura di mobilità volontaria dall'esterno per la sostituzione, da realizzarsi entro la fine dell'anno, del dirigente cessato.

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO – LIMITI E VINCOLI

Il quadro normativo e contrattuale di riferimento in materia di costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale dirigente, è rappresentato dal CCNL di categoria del 23.12.1999 e da tutti i CCNL che si sono succeduti fino all'ultimo siglato in data 3 agosto 2010;

Da un punto di vista del ciclo di programmazione annuale, oltre ai contenuti fissati nella Relazione previsionale e programmatica e Piano esecutivo di gestione, la definizione del fondo trova i suoi riferimenti nella deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 28 febbraio 2012 e la successiva n.221 del 15.11.2012, esecutive ai sensi di legge, con le quali è stato approvato il piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2012-2014 ed il piano occupazionale 2012 tenuto conto del contesto e dei limiti normativi vigenti in materia di spesa del personale e di cui all'articolo unico, comma 557 della Legge n. 296/2006 e successive modificazioni ed integrazioni.

Le condizioni per l'inserimento delle risorse variabili nel fondo, sono:

- rispetto del patto di stabilità interno, come previsto dall'art.40, comma 3-bis e comma 3-quinquies del D.Lgs 165/2001;
- rispetto della normativa vigente in materia di contenimento e riduzione della spesa di personale e che, quindi, la costituzione definitiva del fondo per l'anno 2012;
- rispetto della principio della "capacità di spesa" dell'Ente (riduzione spesa di personale, rispetto del patto di stabilità e capacità di bilancio) per l'esercizio 2012;
- divieto di superamento della consistenza del fondo relativo al 2010;

Inoltre, l'art.9 del D.L. 78/2010, convertito con modifiche in legge 122/2010 (manovra estiva 2010), stabilendo che il fondo delle risorse decentrate degli anni 2011-2012-2013 non può superare la consistenza di quello relativo all'anno 2010 stabilisce anche che lo stesso debba essere automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio;

COSTITUZIONE DEL FONDO

La determinazione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti del comune di Desenzano del Garda è dettagliatamente illustrata nella tabella 1) di seguito riportata:

Costituzione fondi per la contrattazione integrativa (*)		
DESCRIZIONE	CODICE	IMPORTI
Fondo unico per le risorse decentrate <i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>		
POSIZIONE E RISULTATO ANNO 1998 (ART.26 C.1 L. A CCNL 98-01)	F400	66.790
INCREMENTI CCNL 98-01 (ART. 26 C. 1 L. D)	F403	2.203
INCREMENTI CCNL 02-05 (ART. 23. CC. 1,3)	F65G	5.422
INCREMENTI CCNL 04-05 (ART. 4 CC. 1,4)	F66G	6.107
INCREMENTI CCNL 06-09 (ART. 16 CC. 1,4)	F940	1.914
INCREMENTI CCNL 08-09 (ART. 5 CC. 1,4)	F67G	11.085
PROCESSI DI DECENTRAMENTO (ART. 26 C. 1 L. F CCNL 98-01)	F405	0
RIA E MAT. EC. PERS. CESS. (ART. 26 C. 1 L. G CCNL 98-01)	F406	5.355
INCR DOT ORG/RIORG STAB SERV (ART26 C3 - P.FISSA CCNL 98-01)	F942(*)	54.105
RID. STABILE ORG. DIRIG. (ART. 26 C. 5 CCNL 98-01)	F411	0

ALTRE RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	F998	0
DECURTAZIONE FONDO 3.356,97 EURO (ART.1 C.3 L. E CCNL 00-01)	F934 -	16.785
DEC FONDO/PARTE FISSA LIMITE 2010 (ART.9 C.2BIS L.122/10)	F84H	-
DEC FONDO/PARTE FISSA RID PROP PERS (ART.9 C2BIS L.122/10)	F85H	-
ALTRE DECURTAZIONE DEL FONDO / PARTE FISSA	F86H	
Totale Risorse fisse		136.196
Risorse variabili		
REC. EV. ICI (ART 3 C 57 L662/96, ART 59 C 1 L P DLGS446/97)	F928	18.103
ENTRATE CONTO TERZI O UTENZA O SPONSORIZZ. (ART 43 L 449/97)	F50H	-
RISPARMI DI GESTIONE (ART. 43 L. 449/1997)	F51H	-
INTEGRAZIONE 1,2% (ART. 26 C. 2 CCNL 98-01)	F408	2.114
RIORGANIZZ. (ART. 26 C. 3 - PARTE VARIAB. CCNL 98-01)	F943 (*)	34.692
LIQUID. SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE (ART. 37 CCNL 98-01)	F944	-
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE (ART. 92 CC. 5-6 D.LGS. 163/06)	F930	-
SPEC. DISP. DI LEGGE (ART. 20 C. 2 CCNL 06-09) (**)	F404	-
INCARICHI DA SOGGETTI TERZI (ART. 20, CC. 3-5 CCNL 06-09)	F68G	-
ALTRE RISORSE VARIABILI	F995	-
SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE	F999	
DEC FONDO/PARTE VARIAB. LIMITE 2010 (ART.9 C.2BIS L.122/10)	F89H -	618
DEC FONDO/PARTE VARIAB. RID PROP PERS(ART.9 C.2BIS L.122/10)	F90H -	1.346
ALTRE DECURTAZIONI DEL FONDO / PARTE VARIABILE	F91H	-
Totale Risorse variabili		52.945
TOTALE GENERALE FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE		189.141

L'ammontare complessivo delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti ammonta ad Euro 189.141,00, pertanto **viene ridotto** di Euro 26.884,00 circa rispetto al 2011(216.025,00) e di Euro 86.954,00 rispetto al 2010 (276.095,00).

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato annuale dei dirigenti sono costituite:

- da risorse “stabili”;
- da incrementi contrattuali intervenuti nel periodo in oggetto;
- da risorse derivanti dall’attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati

all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti;

Il fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, è finanziato con oneri a carico dell'Amministrazione e al netto dei contributi, dalle somme di cui all'articolo 26 del CCNL 1998-2001 sottoscritto in data 23 dicembre 1999 e s.m.i.1.

Per gli importi contrattualmente previsti, sono state confermate le somme storicizzate verificabili nella tabella 1) allegata alla presente relazione.

L'incremento contrattuale per la retribuzione individuale di anzianità, sono stati computati nel rispetto, del principio secondo il quale la consistenza complessiva del fondo relativo all'anno 2012 non può superare quella dell'anno 2010, per cui vengono ridotte di pari importo le risorse di cui all'art.26, c.3;

Le risorse derivanti dall'attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti sono determinati secondo i seguenti criteri:

Art. 26, comma 3, del CCNL 23.12.1999:

Ai sensi dell'art. 26, comma 3, del CCNL del 23.12.1999, "in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza,gli Enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art.39, c.1 della legge 449/1998, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio".

Il Comune di Desenzano, esprimendo la propria volontà di ammodernamento nei suoi rapporti con i cittadini, per rendersi più affidabile, qualificato, vicino alle richieste dell'utenza, ed accrescere la legittimazione sociale della propria azione pubblica, ha puntato, dopo il 2000, sull'innovazione seguendo il percorso della "qualità" come fattore strategico, per passare dalla cultura dell'adempimento alla cultura della soddisfazione dei bisogni della collettività.

Per la realizzazione di questo obiettivo l'Ente necessitava di un nuovo modello organizzativo, di un coinvolgimento totale del personale e di una ridefinizione del ruolo della

dirigenza, che, assumendo la direzione per obiettivi e la responsabilità dei risultati, diventasse partecipe e motore del cambiamento.

Da qui la scelta di introdurre una nuova metodologia organizzativa: il Sistema per la Gestione della Qualità UNI EN ISO 9001:2000 (ora UNI EN ISO 9001:2008).

Tutti i servizi comunali sono certificati. L'intera struttura è stata impegnata a partire dall'anno 2001 nel consistente ed impegnativo lavoro di riprogettazione dei servizi, nella codificazione e standardizzazione dei processi, nella costruzione di efficienti sistemi di monitoraggio e nella rilevazione dei risultati. La prima certificazione di qualità è stata ottenuta nella primavera del 2002 ed è stata puntualmente confermata, di anno in anno, nel corso di tutte le visite ispettive dell'Istituto Certificatore ed è stata confermata anche al termine dell'ultima visita ispettiva effettuata nel corso del mese di maggio 2012.

Tuttora l'Ente è impegnato nello sforzo di mantenimento della certificazione, e "informa" la propria attività secondo i principi fondamentali che sostanziano la "Politica della Qualità" del Comune di Desenzano del Garda e alla quale, per necessità di sintesi, si rimanda (v. documentazione Sistema Qualità).

Inoltre, con deliberazioni di Giunta Comunale n.19 del 28.01.2003, n. 295 del 26.10.2004, è stato progressivamente modificato e riapprovato l'organigramma dell'Ente e al termine di questo percorso di riorganizzazione dei servizi è stato disposto il loro accorpamento attorno a quattro macro aree di servizi omogenei e a due servizi di staff, ed è stato avviato un processo di responsabilizzazione sui risultati delle posizioni di vertice e dei quadri di secondo livello.

L'attuale assetto organizzativo è quello definito al termine di questo percorso, con l'aggiunta dell'articolazione in tre settori anziché in due dei numerosi servizi ed attività assegnati all'Area Servizi alla persona (deliberazione di G.C. n. 21 del 7 febbraio 2006) e con l'articolazione della struttura in cinque aree, deliberata con provvedimento di Giunta Comunale n.235 del 28.11.2012, anche a seguito della soppressione della figura del Direttore Generale, in applicazione dell'art.1, comma 2, del D.L. 25 gennaio 2010, n. 2 convertito in legge n. 42 del 26 marzo 2010, a decorrere dal 1° dicembre 2011. L'Amministrazione Comunale, con deliberazioni di G.C. n. 37 e n.49 del 15 marzo 2005, come contrattualmente previsto, ha approvato la rimodulazione e la nuova graduazione delle funzioni dirigenziali in seguito alla introduzione del nuovo modello organizzativo, alla riorganizzazione dei servizi e delle macro aree, approvando le schede di valutazione proposte dal Nucleo di valutazione in applicazione della metodologia di graduazione delle posizioni organizzative e dirigenziali, approvata con deliberazione di G.C. n.9 del 16.01.2004, ed ha individuato la misura delle indennità di

posizione delle quattro posizioni dirigenziali attribuite, adeguata in applicazione dei CCNL successivamente intervenuti.

Il Comune si è, dunque, dotato di una struttura organizzativa complessa, articolata su molti settori che svolgono funzioni fra loro interdipendenti, con impostazioni organizzative di carattere funzionale o divisionale a seconda degli obiettivi fissati, per cui si trova nelle condizioni di cui al comma 5 dell'art. 27 del CCNL 23.12.1999.

L'importo, calcolato in applicazione della deliberazione di G.C. n.49/2005 sopra citata a seguito del percorso di riorganizzazione e rimodulazione descritto, ammontava a complessivi euro 99.588,00 ed in seguito riconfermato per il mantenimento dell'assetto organizzativo, che è tuttora in essere, e che, attuato ben oltre la stipula del CCNL 23.12.1999, costituisce per l'anno in corso, un irrinunciabile intervento innovativo rispetto alla "tornata contrattuale" ante 2000. Detto importo entra a far parte del fondo che viene però ridotto, come già ricordato, in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio rispetto all'anno 2010.

Piano esecutivo di Gestione anno 2012

Il documento di riferimento relativo alla programmazione della gestione è il PEG, che comprende gli obiettivi di qualità e di quantità assegnati annualmente dalla Giunta Comunale ai vari servizi; il PEG 2012 è stato approvato con propria deliberazione n. 98 del 24 aprile 2012, e successive modificazioni, ai cui allegati si rimanda.

Il PEG che è redatto in modo articolato e puntuale, copre tutti i servizi e coinvolge tutto il personale dirigente e non dirigente. Inoltre, così come è strutturato, prevede obiettivi, priorità, indicatori, risultati attesi, tempi e metodi di misurazione e controllo.

Sono stati individuati, infatti, i servizi con i quali si intende dare una risposta all'utenza, sono stati definiti i progetti di miglioramento indicando gli obiettivi da conseguire, gli standard di risultato, i tempi di realizzazione e i sistemi di verifica a consuntivo. Ai sistemi di misurazione e controllo si affiancano periodiche indagini di *costumer satisfaction* condotte nell'ambito del Sistema Qualità UNI EN ISO 9001:2000 (ora UNI EN ISO 9001:2008), sopra citato.

Si dà atto che le risorse variabili vengono incrementate di euro 33.346,00 per la retribuzione dell'indennità di risultato, in quanto ricorrono i presupposti stabiliti dalla vigente normativa, trattandosi di obiettivi e progetti che consentono un innalzamento oggettivo e riscontrabile della qualità e della quantità dei servizi prestati dall'Ente, che si traducono in maggiori benefici per l'utenza.

Altre osservazioni:

Poiché nel corso del 2012 la consistenza del personale con qualifica dirigenziale è stata inferiore rispetto ai due esercizi precedenti, il fondo è stato ridotto utilizzando i criteri stabiliti dal MEF con circolare n.12 del 15 aprile 2011.

La riduzione del fondo collegata alla consistenza del personale è stata operata, per ciascuno degli anni 2011-2012-2013, sulla base del confronto tra il valore medio relativo all'anno 2010 ed il valore medio relativo a ciascun anno, intendendosi per valore medio la media aritmetica dei presenti rispettivamente all'inizio ed alla fine di ciascun anno, per cui la variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale determinerà la misura della variazione da operarsi sul fondo;

Il riconoscimento del trattamento economico collegato alle reggenze svolte nel 2012 è stato inserito rispettando le disposizioni della medesima circolare MEF che specifica che *"...la preposizione ad un diverso ufficio dirigenziale ...può comportare il riconoscimento di un trattamento economico superiore a quello spettante nel 2010 fermo restando comunque i limiti stabiliti dall'ultimo periodo del comma 2 dell'art.9...."* citato e che, al paragrafo 3°, osserva: *"...con riferimento alla dirigenza, la riduzione va effettuata sul fondo al netto delle somme eventualmente da destinarsi alla remunerazione degli incarichi di reggenza degli uffici temporaneamente privi di titolare"*; limitando l'importo alla sola quota destinata all'indennità di risultato del posto vacante ottenendo così un consistente effetto positivo in termini di riduzione della spesa;

L'effetto positivo in termini di riduzione di spesa è accentuato dal fatto che, ancora il MEF stabilisce che *"... le riduzioni operate ai sensi del comma 2-bis in questione non costituiscono economie accantonabili ai fini del loro utilizzo a decorrere dall'1.1.2014"*;

Per le somme determinabili soltanto a consuntivo il fondo potrà integrato dagli importi che specifiche disposizioni di legge destinano alle risorse per la retribuzione di risultato ed, in particolare, il D.Lgs 163/2006 (incentivi per la progettazione);

Destinazione delle risorse:

Le risorse sono destinate come previsto dall'allegata tabella 1) in conformità a quanto previsto dall'ultima graduazione delle posizioni dirigenziali effettuata dal nucleo di valutazione con DGC 49 del 15 marzo 2005 aggiornata con gli incrementi previsti dai CCNL succedutisi nel tempo.

Nel rispetto dei criteri fissati dai documenti di programmazione il fondo è stato calcolato stabilendo anche per l'anno 2012 che l'indennità di risultato da riconoscere al personale con

qualifica dirigenziale sia nella stessa misura dell'esercizio precedente, ovvero pari al 24% dell'indennità di posizione in godimento.

Il riconoscimento del trattamento economico di reggenza dell'area servizi finanziari rimasto vacante nel corso del 2012 è attribuito proporzionalmente rispetto alla graduazione delle posizioni organizzative dei settori interessati.

Copertura finanziaria:

Le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale dirigente come quantificate nell'allegato A) trovano copertura nel bilancio di previsione 2012 ai capitoli di appartenenza dei centri di spesa del personale con qualifica dirigenziale, e precisamente:

- a) per l'indennità di posizione area amministrativa: 40.873,97 al cap.180 imp.156/2012 (emolumenti), cap.182 imp.172/2012 (oneri riflessi) e al cap.301 imp.192/2012 (IRAP), per l'indennità di posizione area servizi alla persona: euro 41.591,28 al cap.3101 imp.165/2012 (emolumenti), al cap.3102 imp.181/2012 (oneri riflessi) e al cap.3221 imp.203/2012 (IRAP);
per l'indennità di posizione area servizi al territorio: 46.587,88 al cap.901 imp.161/2012 (emolumenti), cap. 902 imp. 177/2012 (oneri riflessi) e al cap.1021 imp. 199/2012 (IRAP);
- b) per l'indennità di risultato e relativi oneri riflessi al cap. 188 imp.1287/2012 e per l'IRAP al cap. 305 imp.1289/2012;

La presente relazione, viene sottoposta al collegio dei revisori dei conti per il parere di cui all'art. 40-bis del d.lgs. 165/2001, viene sottoscritta dal Segretario generale e dal personale dirigente e costituisce verbale di concertazione per l'anno 2012;

Il Segretario Generale:	Dott. Giuseppe Iapicca
Il Dirigente Area Servizi amministrativi:	Dott. Enrico Benedetti
Il Dirigente Area Servizi alla persona:	Dott.ssa Loretta Bettari
Il Dirigente Area servizi al territorio:	Arch. Mario Spagnoli

Desenzano del Garda, 17 dicembre 2012

allegato tabella 1):

Fondi per la contrattazione integrativa personale dirigente e raffronto anni 2010 - 2012-12-17