



# COMUNE DI PALERMO

## **Relazione illustrativa relativa all'ipotesi di accordo economico per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2011 sottoscritta dalla delegazione trattante nella seduta del giorno 13/12/2011**

L'art. 40, comma 3 – sexies, del D. Lgs. n. 165/2001, prevede che, a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa utilizzando appositi schemi predisposti dal Ministero dell'Economia e delle Finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica e certificate dai competenti organi di controllo.

La circolare del Dipartimento della Funzione pubblica n. 7 del 13/05/2010 ha esplicitato che, nelle more della pubblicazione di detti schemi, le amministrazioni sono tenute ad utilizzare gli schemi già in uso integrando la relazione tecnica con una relazione illustrativa.

## **PREMESSA**

Il decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150 ha introdotto significative innovazioni soprattutto avuto riferimento alla programmazione e pianificazione del ciclo della performance, alla misurazione e valutazione della performance (Titolo II Misurazione, valutazione e trasparenza della performance) ed alla previsione di sistemi premianti selettivi basati su criteri e modalità volti a valorizzare il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale dei dipendenti pubblici (Titolo III Merito e Premi).

Il predetto decreto legislativo ha previsto che le pubbliche amministrazioni debbano adottare metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola ed ai singoli dipendenti.

Ha, altresì, previsto che, la contrattazione decentrata integrativa debba destinare al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato e, che, per la corresponsione al personale del trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, occorre individuare almeno tre fasce di merito – nelle quali suddividere tutto il personale - con prevalenza delle risorse economiche inerenti alla performance individuale da destinare al personale collocata nella fascia alta, demandando agli enti locali la facoltà di articolare le anzidette fasce in funzione delle proprie esigenze organizzative.

Il decreto impone, fra l'altro, che l'attuazione delle disposizioni contenute nel titolo II (Misurazione, valutazione e trasparenza della performance) e nel Titolo III (Merito e premi) avviene per gli enti locali mediante adeguamento dei propri ordinamenti.

L'applicazione e la decorrenza di talune disposizioni relative ai principi soprarichiamati ha determinato notevoli dubbi interpretativi; il Dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare n. 7 del 13/05/2010, avente ad oggetto indirizzi applicativi del D.Lgs. n. 150/09 in materia di contrattazione integrativa, ha chiarito, fra l'altro, che la previsione di destinare al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento

accessorio complessivo sarà applicabile a partire dalla stipulazione dei contratti collettivi relativi al periodo contrattuale 2010/2012, in quanto presuppone un intervento sulla struttura della retribuzione che può essere attuata solo con i successivi contratti collettivi.

Le predette innovazioni legislative - che mirano ad assicurare una migliore organizzazione del lavoro, elevati standard quali-quantitativi dei servizi resi, l'incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, con la finalità ultima di incrementare l'efficienza del lavoro pubblico – comportano una rivisitazione degli istituti contrattuali in essere.

Considerate le notevoli difficoltà interpretative emerse, in particolare per ciò che attiene alla suddivisione forzosa del personale in fasce, si è dato avvio alla contrattazione per l'accordo economico relativo all'anno 2010 scegliendo, anche a seguito di riunioni informali con le OO.SS.. di non addivenire alla sottoscrizione dello stesso, prorogando le poste economiche previste, per ciascun istituto contrattuale, nell'accordo economico relativo all'anno 2009 e convenendo sulla necessità di iniziare, già a partire dalla fine del mese di gennaio 2011, il negoziato inerente l'accordo economico per l'anno 2011, contestualmente alle modifiche/integrazioni da apportare per l'anno 2012 al sistema premiante.

Contestualmente l'Amministrazione Comunale ha provveduto, in ossequio ai principi contenuti nel D.Lgs. n. 150/09, ad adeguare, mediante delibera di Giunta Comunale n. 285 del 30/12/2010, il proprio regolamento degli Uffici e Servizi ai principi contenuti negli anzidetti Titoli II e III inserendo agli artt. 162/172 i principi inerenti il ciclo di gestione della performance, il piano della performance, la performance organizzativa ed individuale, il trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, le progressioni economiche e di carriera.

## **TRATTATIVE INERENTI LA STIPULA DELL'ACCORDO ECONOMICO RELATIVO ALL'ANNO 2011**

Considerato nei primi mesi dell'anno 2011 si è sottoscritta l'intesa per la regolazione del regime transitorio conseguente al blocco dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel pubblico impiego che, ancorché la stessa non risultasse applicabile agli Enti Locali, prevedeva che le retribuzioni complessive, comprensive della parte accessoria, conseguite dai lavoratori del pubblico impiego nell'anno 2010 non potessero diminuire per effetto dell'applicazione dell'art. 19 del D.Lgs. 150/09 (suddivisione forzosa personale in fasce), si è preferito rinviare l'inizio delle trattative ad un momento successivo allorché fossero stati sciolti i dubbi interpretativi emersi.

Tutto ciò premesso, preso atto che i dubbi più significativi inerenti l'obbligatorietà della suddivisione del personale in fasce di merito sono stati risolti dal D. Lgs. 1 agosto 2011 n. 141, che ha espressamente previsto che la differenziazione retributiva in fasce di merito troverà applicazione a partire dalla prossima tornata di contrattazione collettiva successiva, si è avviata, nell'ambito delle direttive fornite dal Sindaco alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica in materia di utilizzo delle risorse per la contrattazione decentrata relativa agli anni 2011 e 2012 con le allegate note nn. 8605 del 24/10/2011 e 9704 del 01/12/2011, la contrattazione sull'accordo economico relativo all'anno 2011 e sulla piattaforma contrattuale relativa all'anno 2012, che vede, nell'ambito del sistema della performance predisposto dall'Amministrazione, l'introduzione dell'istituto della performance organizzativa e la rivisitazione dell'istituto della produttività individuale (c.d. performance individuale) in funzione di un nuovo sistema di valutazione allo stato all'esame delle Organizzazioni Sindacali.

Le direttive fornite dal Sindaco per la contrattazione relativa agli anni 2011 e 2012 sono finalizzate all'adattamento degli istituti contrattuali vigenti alle peculiarità delle disposizioni contenute nell'anzidetto decreto legislativo ed all'erogazione in favore di tutto il personale delle somme non

utilizzate in esercizi precedenti (economie) all'interno del fondo delle risorse decentrate, previa suddivisione delle stesse in tranches di pari importo annuale.

Lo schema di accordo economico 2011 e la piattaforma contrattuale relativa all'anno 2012 sono stati presentati contestualmente al fine di pianificare il passaggio dal vigente schema contrattuale alla nuova piattaforma ricomprensiva tutti gli istituti previsti dalla riforma, consentendo alle Organizzazioni Sindacali un più ampio ed approfondito esame delle dinamiche contrattuali.

Ed invero il sistema della direzione per obiettivi, introdotto nel mese di agosto 2005 nell'ambito del contratto collettivo decentrato integrativo 2002/2005, aveva già anticipato i punti cardine contenuti nella Riforma Brunetta, prevedendo già il riconoscimento di incentivi economici al personale non in maniera indifferenziata a pioggia o sulla base di automatismi bensì in funzione di principi di meritocrazia e di selettività, sulla base delle risultanze di un sistema permanente di valutazione impennato sul raggiungimento di obiettivi specifici e misurabili.

Basta, al riguardo, osservare che l'istituto della produttività viene corrisposto al personale sulla base di due distinti parametri di valutazione:

- a) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati a ciascuna unità organizzativa nel quadriennio di riferimento;
- b) apporto individuale, da parte di ciascun dipendente assegnato all'unità organizzativa, al conseguimento degli obiettivi nel quadriennio di riferimento.

In particolare l'apporto individuale viene quantificato sulla base delle risultanze quadrienniali del sistema permanente di valutazione che individua tre distinti livelli di valutazione – standard, superiore allo standard ed inferiore allo standard – cui viene attribuito un punteggio numerico.

Pertanto sia il contratto decentrato 2002/2005 che il vigente contratto collettivo decentrato integrativo 2006/2009 sottoscritto in data 7/12/2009 prevedono criteri e metodologie di valutazione finalizzati a realizzare effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e nella qualità dei servizi resi.

Anche per quanto riguarda l'istituto della progressione economica il vigente contratto prevede, in sintonia con le previsioni dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 150/09, l'attribuzione delle stesse in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione ai risultati del sistema permanente di valutazione (risultati raggiunti dall'unità organizzativa di appartenenza e apporto individuale al conseguimento di tali obiettivi) ed allo sviluppo delle competenze professionali acquisite.

Pertanto per l'anno 2011, che rappresenta una fase di transizione propedeutica alla rivisitazione nell'anno 2012 dello schema contrattuale vigente previa introduzione dell'istituto della performance organizzativa e riesame dell'istituto della produttività (performance individuale), finalizzati ad incrementare i livelli quali/quantitativi dei servizi forniti all'utenza, si è riproposto lo schema contrattuale inherente l'accordo collettivo decentrato 2006/2009.

L'accordo economico relativo all'anno 2011 ha riproposto le poste economiche degli istituti previste per l'anno 2010 dall'art. 17 dell'accordo economico relativo all'anno 2009, incrementando il budget del fondo compensi incentivazione produttività, del fondo compensi incentivazione produttività P.M. e dell'indennità di rischio, previo utilizzo delle risorse non utilizzate negli esercizi precedenti, come meglio esplicitato in dettaglio nella relazione tecnico-finanziaria (*economie*), per l'ammontare complessivo di **€ 1.253.356,03**.

Al riguardo si osserva che l'ipotesi di accordo economico anno 2001 sottoposta all'attenzione delle OO.SS. prevedeva, in ottemperanza alle direttive fornite dal Sig. Sindaco, a fronte di economie complessive di **€ 1.934.926,65**, l'utilizzo di risorse non utilizzate in esercizi precedenti per **€ 1.053.165,03**, di cui **€ 800.421,00** destinate, solo per l'anno 2011, ad incremento del budget della produttività di tutto il personale del comparto, prevedendo un incremento, rispetto agli attuali budget, di **€ 212.173,00** per l'istituto della produttività del personale dell'area di vigilanza e di **€ 588.248,00** per l'istituto della produttività per il restante personale dell'area comparto, ed in quanto

ad € **252.744,03** destinato all'indennità di rischio, di cui € 200.000,00 quale integrazione del budget attualmente previsto in € 287.151,00.

In relazione alla predetta ipotesi di accordo le OO.SS., a più riprese, hanno chiesto che le economie di € **1.934.926,65** venissero corrisposte ai dipendenti in unica soluzione mediante aumento del budget della produttività di tutto il personale nell'accordo economico anno 2011 e non mediante suddivisione delle economie in tranches di pari importo annuale, come prevedeva la proposta di accordo economico presentata dall'Amministrazione per gli anni 2011 e 2012.

L'Assessore alle Risorse Umane, intervenuto nella seduta di delegazione trattante del 9/12/2011, ha manifestato alle OO.SS. la disponibilità dell'Amministrazione a venire incontro alle richieste delle stesse, prevedendo nell'accordo economico 2011 l'utilizzo di ulteriori 200.000,00, prelevati dalle economie, in favore dell'istituto della produttività, per un utilizzo totale di economie pari ad € **1.253.356,03**.

Sulla base di tali importi si è addivenuti in data 13/12/2011 allo stipula dell'accordo economico relativo all'anno 2011 che, come detto, ripropone lo schema contrattuale inerente l'accordo collettivo decentrato 2006/2009.

Al riguardo si ritiene opportuno evidenziare che la ratio del contratto collettivo decentrato integrativo 2006/2009 e dell'accordo economico per l'anno 2009 è stata quella di incentivare il personale comunale attraverso l'effettuazione di progressioni economiche orizzontali destinate a circa il 25% del personale di tutte le categorie, da effettuare con procedure di tipo selettivo, l'introduzione di nuovi compensi incentivanti, nonché la rivisitazione dei budget assegnati al Corpo di P.M. in funzione di una puntuale riorganizzazione dei servizi.

L'obiettivo della parte pubblica, condiviso dalle OO.SS., è stato quello di costruire un impianto contrattuale che, diversamente dagli anni pregressi, permettava da un lato, a completamento della manovra di stabilizzazione dell'ex personale L.S.U. (e del relativo incremento delle risorse decentrate) di stabilizzare la spesa relativamente a poste che, storicamente, hanno creato degli sforamenti (turnazione del Corpo di P.M.), dall'altro di far sì che le risorse assegnate a ciascun istituto contrattuale siano spese interamente nell'anno di riferimento, dimensionando ciascun istituto contrattuale in relazione alla effettiva spesa annua.

L'esame delle poste finanziarie dell'accordo economico 2011 evidenzia che, a fronte di un utilizzo complessivo di istituti contrattuali pari a € 23.479.660,62, la quota più significativa, pari ad € **15.317.239,74 (65,20%)** viene corrisposta al personale per gli istituti della produttività e delle progressioni orizzontali sulla base dei risultati del sistema permanente di valutazione basato su criteri di meritocrazia, mentre l'importo complessivo **di € 3.192.580,00, pari al 13,50%** del totale dell'utilizzo, viene destinato a quegli istituti (turnazione, reperibilità, attività prestata in giornata festiva) che hanno la finalità diretta di incrementare la fruizione dei servizi da parte dei cittadini.

L'importo di **€ 1.389.737,88, pari al 5,90%** del totale dell'utilizzo, viene destinato alle posizioni organizzative ed alte professionalità che svolgono un ruolo significativo nell'assetto organizzativo dell'Amministrazione.

La quota residua di **€ 3.580.103,00, pari al 15,40%** del totale dell'utilizzo viene destinata all'indennità di comparto, ad indennità previste dal CCNL per il personale della scuola ed ad indennità legate a particolari attività svolte (rischio, disagio, maneggio valori, specifiche responsabilità).

**IL DIRIGENTE RESPONSABILE  
UFFICIO SVILUPPO ORGANIZZATIVO  
(Dr. Sergio Maneri)**

*Allegati n.*