

**Relazione illustrativa tecnica finanziaria relativa all'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il quadriennio 2006/2009 ed all'ipotesi di accordo per l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2009 sottoscritte dalla delegazione trattante nella seduta del giorno 23/10/2009.**

## **PREMESSA**

Le ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo 2006/2009 e di accordo economico per l'anno 2009, che si trasmettono per le opportune valutazioni di codesto Collegio, sono state definite nell'ambito delle direttive formalizzate dal Sindaco alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica con nota n. 9200 del 20/10/2009, tendenti alla incentivazione del 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, all'introduzione di nuovi compensi incentivanti, nonché alla rivisitazione dei budget assegnati al Corpo di P.M. in funzione di una puntuale riorganizzazione dei servizi.

In seno alle direttive del Sindaco è stato, altresì, richiesto di effettuare l'incremento del fondo delle risorse decentrate, relativamente al salario accessorio del personale ex L.S.U. stabilizzato ed immesso in servizio, a valere sui fondi statali a destinazione vincolata.

L'obiettivo della parte pubblica, condiviso dalle OO.SS., è stato quello di costruire un impianto contrattuale che, diversamente dagli anni pregressi, permetta 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, senza generare ulteriori economie di risorse stabili e variabili.

Si è pertanto provveduto ad una puntuale verifica dei vari budget assegnati annualmente, dimensionando ciascun istituto contrattuale in relazione alla effettiva spesa annua e dirottando, in sede di accordo decentrato, le eventuale eccedenze a favore di altri istituti.

In questo modo, ad esempio, nell'ambito delle risorse stabili, è stato possibile prevedere progressioni orizzontali per un congruo numero di unità (circa 1400), utilizzando sia risorse stabili che risultavano annualmente assegnate, ma non utilizzate, all'istituto, sia ulteriori risorse stabili assegnate in eccedenza ad altri istituti contrattuali (es. indennità di comparto).

Il risultato finale è quello di un contratto che rispecchia fedelmente, nell'ambito delle poste asciritte a ciascun istituto, il reale utilizzo annuo, con l'obiettivo di strutturare la spesa a regime anche per i prossimi anni, e che, in caso di eventuali economie, prevede la possibilità che le stesse vengano comunque spese entro l'anno successivo per finanziare ulteriori istituti variabili.

Quanto sopra verrà meglio specificato nell'ambito della presente relazione tecnico-finanziaria.

## **INDIVIDUAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE**

Le risorse decentrate, per l'anno 2009, ai sensi dell'art. 31 del CCNL 2002/2005, sono state quantificate in complessivi **€ 21.588.645,05**.

Al riguardo si evidenzia che:

- con la allegata nota n. 882503 del 18/12/2008 il Nucleo di Valutazione ha richiesto alla Ragioneria Generale l'attestazione in ordine alla disponibilità esistente nel Bilancio pluriennale 2009/2010 – esercizio 2009 dell'importo di € 1.205.936,51, ex art. 15 comma 2 e 4, CCNL 98/01, e la Ragioneria Generale, con nota n. 43974 del 21/1/2009 ha attestato la copertura finanziaria per gli anni 2008/2009/2010 del suddetto importo;
- con la nota n. 398790 del 27/5/2009 la Ragioneria Generale ha comunicato l'ammontare delle somme non utilizzate nell'anno 2008, pari, alla data del 25/5/2009, a complessivi € 3.326.941,62. Tale importo, successivamente, si è ridotto a seguito di ulteriori liquidazioni, fino all'importo stimato ed indicato in sede di individuazione delle risorse, di concerto con la Ragioneria Generale, pari ad € 2.660.000;
- con nota n. 78634 del 13/10/2009 la Ragioneria Generale ha comunicato l'importo delle economie part - time, alla data del 25/6/2009 (data di entrata in vigore del D. Lgs. n. 112/08), pari a complessive € 339.471,43 individuando, ai fini della costituzione del fondo, la percentuale del 20%, pari ad € 67.894,29;

Pertanto, alla luce di quanto sopra esposto, le risorse decentrate per l'anno 2009, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità – che possono essere destinate al finanziamento degli istituti aventi la caratteristica della certezza e stabilità nel tempo (progressioni economiche orizzontali, indennità di comparto, posizioni organizzative, alte professionalità ed indennità professionale del personale educativo asili nido prevista dall'art. 31 del CCNL 14/09/00 e dall'art. 6 del CCNL 5/10/01) sono state quantificate in € 15.540.452,90, mentre le risorse aventi carattere di eventualità e variabilità sono state quantificate in € 1.293.669,36.

A tali risorse occorre aggiungere l'importo delle somme non utilizzate o non attribuite nei precedenti esercizi finanziari, stimate, di concerto con la Ragioneria Generale, in € 2.660.000,00.

In relazione al processo di stabilizzazione del personale ex L.S.U. ed alle relative immissioni in servizio, il fondo è stato incrementato, con determinazione dirigenziale n. 19 del 16/10/2009 (vedi infra), ai sensi dell'art. 15 comma 5, del CCNL 1/4/99, che prevede che "...*In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione... che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D. lgs. 29/93 valutano anche l'entità delle risorse per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale....e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio*".

Al riguardo, tenuto conto che l'ARAN ha precisato che, per quanto riguarda le modalità di calcolo delle risorse da destinare all'incremento delle risorse decentrate stabili, "deve essere seguito il criterio del rapporto proporzionale: l'importo sarà, pertanto, pari al numero dei nuovi assunti (relativamente ai posti in aumento) moltiplicato il valore medio pro-capite annuale delle risorse decentrate stabili disponibile nell'ente per il personale correlato alla dotazione organica vigente prima dell'incremento della stessa", lo scrivente Ufficio ha provveduto ad applicare il superiore principio, prendendo atto della dotazione organica (posti occupati + programmazione assunzioni) individuata nella Deliberazione di G.C. n. 97 del 29/4/2008 (n. 6609 unità) e dell'importo delle risorse stabili (€ 15.456.033,92) calcolate a quella data, e calcolando l'incremento, per ciascuna unità da immettere a tempo pieno, per un importo pari ad € 2.338,63. Ai fini dell'incremento del fondo il suddetto importo è stato riproporzionato tenendo conto del numero di ore previsto nei vari contratti individuali e delle date di immissione in servizio.

Da una verifica effettuata di concerto con il Settore Risorse Umane lo scrivente Ufficio ha rilevato che, alla data del 1/9/2009, risultano immesse in servizio n. 2023 unità (comprese di n. 86 unità immesse in servizio nell'anno 2008) di varie categorie, e tenendo conto del diverso numero di ore che caratterizza i contratti individuali dei vari lavoratori stabilizzati, è stato quantificato un

incremento del fondo risorse decentrate, per un importo complessivo di € 2.541.603,48 (comprensivo di oneri riflessi).

Con nota mail del 12/10/2009 la Ragioneria Generale ha dato opportune indicazioni, comunicando allo scrivente Ufficio la sussistenza della relativa copertura finanziaria, e la disponibilità a rilasciare, nelle more della variazione di P.E.G., il nulla osta per l'impegno su capitoli alla stessa assegnati, per l'importo complessivo di € 621.691,68 (di cui € 490.757,56 sul cap.9904/10 ed € 130.934,12 sul cap. 9904/20). Tale importo si aggiunge all'importo già stanziato, pari ad € 1.919.911,80, fino alla concorrenza dell'importo complessivo pari ad € 2.541.603,48.

Con ulteriore nota inviata via mail il 15/10/2009 lo scrivente Ufficio ha comunicato alla Ragioneria Generale l'ulteriore importo relativo all'incremento del fondo risorse decentrate, alla data dell'1/10/2009, per un importo complessivo di € 51.415,74 (di cui € 41.531,29 per onere diretto ed € 9.884,45 per onere riflesso).

Per quanto sopra è stato predisposto, con determinazione dirigenziale n. 19 del 16/10/2009, in copia allegata, un incremento del fondo pari a complessive € 2.593.019,21, di cui 2.094.522,79 per onere diretto ed € 498.496,42 per onere riflesso, dando mandato alla Ragioneria di individuare **i pertinenti capitoli e di procedere, altresì alle successive rettifiche contabili (variazioni di P.E.G.).**

Si precisa, al riguardo, che con la citata Direttiva n. 9200 del 20/10/2009 il Sindaco ha precisato al Presidente della Delegazione Trattante che *“In caso di ritardo nella effettuazione del suddetto incremento del fondo, causato esclusivamente da motivazioni di natura tecnico-contabile, la S.V. potrà, nelle more della effettuazione delle opportune rettifiche, comunque procedere alla sottoscrizione della ipotesi di accordo decentrato, tenendo conto anche delle suddette somme, previa attestazione, da parte del Ragioniere Generale, che le stesse siano disponibili e non incidano sull'equilibrio di bilancio, fermo rimanendo che il provvedimento di incremento del fondo dovrà essere esitato prima della autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del CCDI da parte della Giunta Comunale”.*

## **TRATTATIVE INERENTI AL RINNOVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2006/2009 ED ALL'ACCORDO ECONOMICO 2009.**

Le trattative per il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo relativo al quadriennio 2006/2009 e per l'accordo relativo all'utilizzo delle risorse decentrate per il medesimo anno sono state caratterizzate da una forte richiesta delle OO.SS. in ordine alla possibilità di dare risposte economiche al personale in termini di incremento della produttività, progressioni orizzontali e turnazione del Corpo di P.M..

Con particolare riferimento alla turnazione, attesi gli sforamenti di budget degli anni precedenti, è stato richiesto di dimensionare la spesa in relazione agli effettivi servizi richiesti ai dipendenti del Corpo.

Nelle more della definizione della contrattazione decentrata è stata, inoltre, esitata la riforma Brunetta, i cui principi, di natura selettiva e meritocratica, hanno guidato la delegazione trattante di parte pubblica nelle proposte presentate al tavolo decentrato.

Ne è scaturita una ipotesi di accordo finale che consente riconoscimenti economici al personale in funzione di principi di meritocrazia e di selettività, in conformità ai principi della citata riforma, tuttora in itinere.

Si precisa che l'entrata in vigore del D. Lgs. attuativo della L. 15/2009 porterà, inevitabilmente, le

parti, ad una prossima necessaria rivisitazione degli accordi presi in funzione delle nuove regole introdotte.

Quanto sopra premesso, fermo rimanendo che l'impianto generale del sistema di produttività del Comparto e della P.M. risulta sostanzialmente invariato rispetto alla precedente tornata contrattuale, si illustrano, qui di seguito, i punti fondamentali e più innovativi che caratterizzano l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritta il 23/10/2009.

### ***Modifiche introdotte ai criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale e criteri generali delle metodologie di valutazione (art. 3)***

Fermo rimanendo il precedente impianto contrattuale, la più rilevante modifica introdotta è costituita dalla nuova, maggiore, incidenza della presenza in servizio, nel quadriennio di riferimento, ai fini della valutazione del personale, con riferimento sia al grado di raggiungimento dell'obiettivo di gruppo, sia all'apporto individuale.

Con questa modifica si è corretta una evidente anomalia del precedente sistema, che prevedeva che, con riguardo al grado di raggiungimento dell'obiettivo, la quota di produttività, pari all'80% dell'intero premio, venisse corrisposta anche in caso di assenza dal servizio, purchè il dipendente fosse appartenente all'unità organizzativa che conseguiva l'obiettivo.

La nuova norma esclude, di fatto, una erogazione a pioggia della quota A, e richiede una soglia minima di presenza per entrambi i parametri (apporto individuale e grado di raggiungimento dell'obiettivo), che, peraltro, è stata elevata rispetto alla precedente stesura (44 gg. di effettiva presenza in servizio nel quadriennio anziché 22 per il personale che lavora su 5 gg. settimanali, 52 gg. per chi lavora su sei giorni).

Altra innovazione è costituita dall'introduzione del nuovo comma 17, che prevede un nuovo premio incentivante, consistente in una maggiorazione del compenso di produttività, da erogare a seguito del raggiungimento di obiettivi di tipo innovativi.

La norma, mutuata, relativamente ai principi ispiratori, dal premio annuale per l'innovazione introdotto dal Decreto Brunetta, introduce un nuovo compenso legato al raggiungimento di obiettivi di natura innovativa in grado di produrre significativi cambiamenti dei servizi offerti al cittadino e dei processi interni di lavoro, e costituisce, certamente, un passo in avanti rispetto al passato, premiando l'eccellenza ed incentivando a prestazioni di qualità.

Il finanziamento è previsto attingendo alle economie annuali che si creano nel sistema di produttività, per cui l'istituto ha anche lo scopo di evitare che permangano sul fondo e si accumulino nel tempo eventuali economie generate dal sistema di produttività.

### ***Individuazione di un nuovo criterio per le progressioni economiche (art. 4)***

L'art. 4 del CCDI ha introdotto un nuovo criterio, lo sviluppo competenze professionali, che sostituisce il credito formativo nell'ambito delle progressioni economiche all'interno della categoria, garantendo certamente un metodo più selettivo nell'individuazione dei beneficiari.

E' scaturita una norma che risulta essere in perfetta linea con l'art. 23 comma 2 del Decreto attuativo della L. 4 marzo 2009 n. 15, che prevede che "*Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati e collettivi rilevati dal sistema di valutazione*".

Ed infatti il sistema prevede una percentuale limitata di beneficiari – che, per l'anno 2009, si attesta al 25% del personale - , la valutazione dell'apporto individuale e del grado di raggiungimento degli obiettivi ed, appunto il nuovo criterio dello sviluppo competenze professionali, che vuole essere una

vera e propria sintesi del grado di competenza e professionalità del dipendente, derivante dalla valutazione dei suoi titoli culturali, della sua storia professionale all'interno dell'ente, di tutte le ulteriori esperienze professionali rilevanti dal curriculum, nonché dalla valutazione media degli ultimi due anni di servizio (oltre a quello in corso, già valutato nell'ambito dei primi due criteri).

Si ricorda, con riguardo a tale ultimo campo valutativo introdotto nell'ambito del terzo criterio, che l'art. 23 c. 3 del citato decreto attuativo prevede che *"La collocazione nella fascia di merito alta .... per tre anni consecutivi costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche"*.

Al riguardo non può non rilevarsi che il nuovo sistema, che tiene conto delle valutazioni dell'anno in corso, nonché della media dei due anni precedenti, e che prevede la progressione orizzontale di 1 dipendente comunale su 4, si sposa perfettamente con i principi di meritocrazia e selettività evidenziati dalla riforma in atto.

Si prevede, infine, la possibilità di accedere alla progressione, con regole particolari e criterio selettivo, anche a tutto quel personale che, in applicazione della normativa contrattuale o di garanzia previste dal sistema permanente di valutazione, abbia conseguito almeno una valutazione attestata sullo "standard" negli anni 2007, 2008 e 2009.

### ***Sistema di produttività Corpo di P.M. (art. 6)***

Il sistema di produttività del Corpo di P.M., di cui all'art. 6 del CCDI, rimane sostanzialmente invariato, quanto alle regole generali, prevedendo, gradualmente, l'introduzione obbligatoria nel progetto di base dei dipendenti neo - stabilizzati, per un massimo di 12 turni annui.

Molto importante, peraltro, è la introduzione del comma 6 che prevede che *"I riposi a recupero relativi alle prestazioni rese, nell'ambito dei progetti di produttività, nelle giornate di sabato e domenica, dovranno obbligatoriamente essere fruiti dal personale entro 15 giorni dalla relativa prestazione"*.

Con tale norma si tende ad evitare la mancata fruizione dei riposi a recupero da parte del personale, che, da una analisi effettuata dall'Ufficio, ha costituito una delle principali cause, negli anni pregressi, della maggiorazione della spesa della turnazione, con relativo sforamento dei budgets annuali assegnati al Corpo.

### ***Ulteriori innovazioni***

- l'istituto della turnazione del Corpo di P.M. prevede un budget annuo maggiorato, a regime (sviluppo nell'anno 2010) rispetto al passato, di € 304.000,00. In linea con quanto richiesto dal Sindaco in sede di direttive, le somme assegnate rispecchiano esattamente i servizi pianificati dal Corpo, così come evidenziato nella nota n. 43/293 del 20/10/2009 che è stata allegata all'ipotesi di CCDI sottoscritta.
- per il personale del Corpo di P.M. è stata prevista l'attribuzione del buono pasto per la prestazione resa in turno espletato dalle ore 12.00 alle ore 19.00, essendo presenti le condizioni di cui all'art. 45 comma 2 del CCNL 14/9/2000 (attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane). A seguito delle eventuali risultanze positive di apposito parere richiesto all'ARAN il buono pasto verrà esteso anche al personale della P.M. che presta servizio nei turni 17.00 – 24.00 e 18.00 – 01.00.
- è stata abrogata la norma che prevedeva la valutazione quadrimestrale ed annuale dell'apporto individuale attestata sullo standard per il personale comunale assegnato alle Segreterie degli Assessori, ai Gruppi ed alle Commissioni Consiliari.

- a parziale modifica della precedente normativa saranno considerati ammissibili, con le modalità previste nel sistema permanente di valutazione, i ricorsi in opposizione ed in forma scritta nei confronti del medesimo dirigente che ha effettuato la valutazione, in tutti i casi in cui la valutazione quadriennale, rispetto a quella del precedente quadriennale, implichi una penalizzazione economica del dipendente (es. valutazione inferiore allo standard dopo una valutazione standard, valutazione standard dopo una valutazione superiore allo standard).

## UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2009

Entrando nel dettaglio della proposta di utilizzo delle risorse finanziarie per il corrente anno 2009, si osserva come le risorse certe e stabili, ammontanti complessivamente ad € 17.634.975,69, vengano destinate al finanziamento dei fondi di seguito indicati, relativi ad istituti contrattuali aventi le caratteristiche della stabilità, ed ammontanti a € 9.968.429,84:

➤ Fondo Indennità di Comparto	€ 2.600.000,00
➤ Fondo per la progressione economica orizzontale e per la riclassificazione	€ 5.630.806,96
➤ Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato (compresa indennità ex art. 37 c. 4 CCNL 6/7/95)	€ 1.165.000,00
➤ Fondo Alte professionalità	€ 224.737,88
➤ Fondo Indennità ex art. 31 C.C.N.L. 14/09/00 personale asilo nido	€ 197.823,00
➤ Fondo Indennità ex art. 6 CCNL 5/10/01	€ <u>150.062,00</u>
<b>Totale utilizzo istituti stabili per l'anno 2009</b>	<b>€ <u>9.968.429,84</u></b>

Ne deriva che la disponibilità residua di risorse decentrate stabili allo stato ammonta ad € 7.666.545,85.

Passando ad esaminare i vari fondi, si osserva come il fondo per l'indennità di comparto si sia ridotto rispetto a quello previsto nell'ultimo accordo economico (2007) in quanto si è ritenuto di rideterminarlo, tenendo conto dell'effettiva spesa, in considerazione anche del turn over del personale al 31/12/2008;

Il fondo per la progressione orizzontale presenta un importo leggermente incrementato (differenza + € 33.000) rispetto a quello previsto nell'ultimo accordo economico, legato esclusivamente all'incremento delle posizioni di sviluppo riveniente dall'applicazione dell'ultimo contratto nazionale.

Differentemente dagli ultimi accordi, **l'importo assegnato all'istituto verrà interamente utilizzato**, a seguito della effettuazione di progressioni orizzontali destinate a circa 1400 dipendenti comunali.

I fondi per la retribuzione di posizione e risultato e per le Alte professionalità risultano essere identici a quelli dell'ultimo accordo economico, mentre i fondi relativi alle indennità professionali per il personale degli asili nido e scuole materne, ex art 31 CCNL 14/09/00 ed ex art. 6 CCNL 5/10/01, hanno subito un leggero incremento per effetto delle stabilizzazioni di personale nei suddetti profili.

Passando ad esaminare gli istituti contrattuali aventi le caratteristiche della variabilità ed eventualità si osserva che le risorse complessive destinate al finanziamento dei fondi relativi agli istituti di seguito indicati ammontano complessivamente a **€ 9.983.098,00**

a. Fondo compensi incentivazione collettiva della produttività	€	3.963.000,00
b. Fondo compensi per incentivazione della produttività per il personale appartenente alla P.M.	€	2.409.447,00
c. Fondo maggiorazione oraria per attività prestata in giorno festivo Polizia Municipale (Art. 24 c. 1 del CCNL 14/09/2000)	€	412.326,00
d. Fondo maggiorazione oraria per attività prestata in giorno festivo e notturno (art. 24 comma 1 e 5) per il restante personale	€	118.475,00
e. Fondo compensi per indennità di turnazione	€	2.221.132,00
f. Fondo compensi per indennità di reperibilità	€	250.500,00
g. Fondo indennità di rischio	€	287.151,00
h. Fondo indennità maneggio valori	€	5.000,00
i. Fondo per indennità di disagio	€	148.067,00
j. Fondo compensi per compiti implicanti specifiche responsabilità per il personale della categoria B/C/D (art. 17 c. 2 lett. f. CCNL 1/4/99)	€	73.200,00
k. Fondo compensi per specifiche responsabilità per il personale della categoria B/C/D (art. 17 c. 2 lett. i CCNL 1/4/99 )	€	<u>94.800,00</u>
<b>Totale utilizzo istituti variabili per l'anno 2009</b>	€	<b>9.983.098,00</b>

La differenza più rilevante, rispetto al precedente accordo, appare quella legata all'incremento del budget della turnazione, che prevede una distinzione tra il budget destinato al Corpo di P.M., pari ad € 1.941.132,00 e quello destinato alle altre strutture, pari ad 280.000. **A regime, nell'anno 2010, il budget del Corpo di P.M. risulterà incrementato di € 304.000 circa, e dovrebbe garantire l'espletamento di tutti i servizi programmati dal Corpo.**

Relativamente alle altre poste, si evidenziano degli incrementi, rispetto al precedente accordo, dovuti al calcolo delle ulteriori risorse economiche necessarie a pagare il salario accessorio del personale neo stabilizzato.

Conclusivamente si rappresenta che le risorse decentrate, complessivamente quantificate per l'anno 2009 in **€ 21.588.645,05**, sono state destinate, come sopra evidenziato, sia al finanziamento di istituti contrattuali aventi la caratteristica della certezza, sia al finanziamento di istituti aventi la caratteristica dell'eventualità, comportando una spesa complessiva pari ad **19.951.527,84** e che le relative somme non destinate, pari a **€ 1.637.117,21**, unitamente alle economie che si verificheranno a consuntivo, verranno portate in aumento delle risorse decentrate relative all'anno 2010 per garantire l'utilizzo del fondo, per l'anno 2010, secondo il prospetto indicato nell'art. 17 dell'accordo economico 2009.

### ***Sviluppo del fondo anno 2010***

Nel citato prospetto di chiusura dell'accordo economico 2009 si evidenzia lo sviluppo dell'utilizzo, a regime, del fondo per il 2010.

La costituzione del fondo prevederà, evidentemente, le somme relative allo sviluppo, su base annua, dell'incremento ex art. 15 comma 5 effettuato nell'anno 2009.

Al riguardo si precisa che l'incremento dell'anno 2009, calcolato tenendo conto delle varie date di assunzione, è stato pari ad € 2.094.522,79, mentre per il 2010 le somme immesse hanno uno sviluppo pari ad € 3.180.936,36 (+ € 1.086.413,57), come specificato nella citata allegata determinazione dirigenziale n. 19/2009.

Tale maggior importo permetterà di avere a disposizione un fondo complessivo stimato in almeno € 19.947.002,78 oltre le risorse non assegnate nel 2009, già indicate nell'accordo economico 2009, pari ad € 1.637.117,21, ed oltre le ulteriori economie che verranno a determinarsi, a consuntivo, nell'anno 2009.

Risulta evidente che la consistenza del fondo permette di poter finanziare anche nell'anno 2010, nelle more di eventuali ulteriori rivisitazioni degli istituti in relazione alla riforma Brunetta, l'accordo previsto nell'anno 2009, fermo rimanendo che, così come concordato in delegazione trattante e come previsto nell'ultimo comma dell'art. 17, gli istituti finanziati nel 2009 con le economie, corrispondenti alle varie indennità, potranno permanere negli anni successivi solo in relazione alla sussistenza delle necessarie risorse economiche (leggasi presenza di ulteriori economie).

### ***Conclusioni***

La contrattazione effettuata ha permesso, utilizzando le nuove risorse rivenienti dall'incremento del fondo a seguito della stabilizzazione degli ex L.S.U. e razionalizzando l'utilizzo di ciascun istituto contrattuale, di ottenere una stabilizzazione della spesa senza ricorrere, come negli anni passati, al finanziamento di grosse poste di salario accessorio ricorrendo alle economie.

Si evidenzia che, a parte il budget della turnazione del Corpo di P.M., che ha previsto un incremento di € 304.000 (a regime nel 2010), non si evidenziano scostamenti rilevanti rispetto ai precedenti accordi economici decentrati.

Invero **l'utilizzo effettivo** di tutte somme assegnate ai vari istituti, precedentemente non utilizzate, nonché l'eliminazione **di ulteriori poste sovrastimate, tenendo conto del turn over del personale al 31/12/2008**, unitamente alle nuove risorse fresche derivanti dall'incremento ex art. 15 comma 5, ha permesso di strutturare un fondo che, senza eliminare alcun istituto economico previsto in precedenza, ha stabilizzato la relativa spesa, di fatto riducendo a soli € 608.000 circa l'utilizzo di economie il finanziamento di istituti contrattuali.

Peraltro si ritiene che l'ulteriore incremento del fondo da effettuare, relativo alle prossime immissioni in servizio di personale ex L.S.U. (circa 300 unità stimate), unitamente all'utilizzo di ulteriori somme che si renderanno disponibili con il turn-over del personale, stimato in circa 180 unità annue, dovrebbe consentire, nel medio termine, il raggiungimento dell'obiettivo di un fondo interamente strutturalizzato e finanziato dalle risorse, stabili e variabili, annualmente disponibili, **senza utilizzo di economie**.

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

***Allegati n.***