



CITTÀ DI MONCALIERI  
*Settore Organizzazione e sistemi operativi*

Al Collegio dei Revisori  
Presidente Dr. Ernesto Carrera

Prot n. 20704  
Moncalieri, 21 aprile 2009

**RELAZIONE**

**CONTRATTAZIONE DECENTRATA AREA DIRIGENTI - ANNO 2009**

Oggetto: relazione presentata al Collegio dei revisori a documentazione della deliberazione avente per oggetto *“Trattamento economico delle posizioni dirigenziali conseguente a riorganizzazione. Approvazione della graduazione delle nuove posizioni dirigenziali e delle fasce retributive di posizione. **Autorizzazione a sottoscrivere contratto decentrato per la destinazione del Fondo di posizione e risultato per l’anno 2009**”*.

La presente relazione documenta che l'accordo decentrato per l'area della dirigenza anno 2009, in riferimento all'oggetto, rispetta i vincoli posti dalla legge in materia di contrattazione decentrata integrativa.

E' redatta ai fini dell'accertamento previsto ai sensi del comma 9 dell'art 67 della legge 133/2008 e del comma 11 del medesimo articolo, sul cui rispetto il Collegio dei revisori vigila ai sensi del comma 12 del medesimo articolo.

I contenuti di dette norme sono di seguito riportati:

- 1) Ai sensi del comma 9 dell'art 67 della legge 133/2008 le amministrazioni pubbliche, ivi inclusi gli enti locali, hanno l'obbligo di garantire:

- a) il rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla vigente normativa in ordine alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa ed all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati,
  - b) la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche.
- 2) Ai sensi del comma 11 le amministrazioni pubbliche, ivi inclusi gli enti locali, hanno l'obbligo di pubblicare in modo permanente sul proprio sito web, con modalità che garantiscano la piena visibilità e accessibilità delle informazioni ai cittadini, la documentazione trasmessa annualmente all'organo di controllo in materia di contrattazione integrativa;

L'accordo decentrato in oggetto riguarda, in particolare:

- la destinazione del fondo di posizione e risultato per l'anno 2009 (oggetto di contrattazione decentrata ai sensi dell'art 4, comma 1 del CCNL 22.2.2006) conseguente al cambiamento organizzativo prospettato dalla Giunta comunale con deliberazione di indirizzo n. 113 / 2008 e con deliberazione di approvazione della nuova macro struttura n. 323 / 2008. Precisando che il cambiamento organizzativo deliberato dalla Giunta riguarda essenzialmente l'abolizione, all'interno della macrostruttura, della distinzione tra unità organizzative di primo livello, denominate aree, e unità organizzative di secondo livello, subordinate gerarchicamente alle aree, denominate settori, entrambe attribuite alla responsabilità di un dirigente.

**Punto 1 lettera a):**

**art 67 comma 9 - Evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati: *rispetto dei vincoli di contenimento della spesa.***

Le risorse destinate al finanziamento del fondo di posizione e risultato della dirigenza sono determinate applicando le clausole del CCNL per l'area della dirigenza enti locali e in particolare i seguenti articoli (medesimo schema del contro annuale):

- CCNL 23/12/1999 art.26,c.1 lett.a, lett.b, lett.c, lett.d, lett.e, lett.f, lett.g, lett.i
- CCNL 23/12/1999 art.26,comma 2, comma 3, comma 4, comma 5
- CCNL 12/2/2002 art1 c. 3 lett e) (quota di € 23.499,00 – importo unitario € 3.356,97 - assorbita dallo stipendio tabellare)
- CCNL 22/2/06 art.23, comma 1 e 3 (decorrenza dal 2003, in proporzione alla retribuzione accessoria per tutte le posizioni presenti in dotazione organica)
- CCNL 14/5/2007, art 4 comma 4 (decorrenza dal 2006)
- CCNL 14/5/2007, art 4 comma 1 (per posizioni presenti nel 2006 - decorrenza dal 2006)

Il Fondo determinato ai sensi dei suddetti articoli di CCNL finanzia il salario accessorio (posizione e risultato) delle posizioni dirigenziali presenti nella dotazione organica dell'ente.

Fanno eccezione le posizioni assegnate a dirigenti assunti a contratto ex 110 del TUEL su posti in dotazione organica. Dette posizioni sono finanziate con fondi propri di bilancio e quindi non sono finanziate dal Fondo.

Quando occorra applicare incrementi contrattuali di salario accessorio dovuti in relazione al numero delle posizioni in dotazione organica, il Fondo si incrementa di una quota ottenuta calcolando l'incremento complessivamente dovuto per il numero dei posti in dotazione dedotta la quota corrispondente alla/alle posizioni dirigenziali in dotazione organica assegnate a dirigenti assunti a contratto ex art 110 del TUEL.

Questa gestione amministrativa del Fondo segue le regole deliberate dalla Giunta con *delibera n. 5 del 16 gennaio 2001*, riportate di seguito:

### ***LINEE GUIDA PER LA GESTIONE AMMINISTRATIVA DEL FONDO DI POSIZIONE E RISULTATO***

*Il fondo e' finanziato con le risorse individuate dal CCNL area dirigenti enti locali vigente.*

*Il fondo e' finalizzato alle retribuzioni di posizione e di risultato dei dirigenti assunti in servizio a tempo indeterminato.*

*L'ammontare del fondo e' definito annualmente a preventivo in coincidenza con l'approvazione dei documenti di programmazione finanziaria e economica (fatti salvi gli adeguamenti al fondo applicabili in corso di esercizio in attuazione a quanto previsto dal CCNL vigente e a quelli previsti al successivo paragrafo, entrambi non prevedibili in sede di programmazione), considerando:*

- quanto stabilito dal CCNL;*
- i posti coperti da dirigenti a tempo indeterminato;*
- i posti di nuova istituzione, per i quali si preveda la copertura nel piano assunzioni mediante assunzione di dirigente a tempo indeterminato entro l'anno, in misura proporzionale al periodo di presunta copertura del posto;*
- la graduazione (peso) delle posizioni dirigenziali relative;*
- la riduzione stabile di posti dirigenziali in dotazione organica, conseguente a ristrutturazioni organizzative, che determina modifiche al fondo secondo disciplina del CCNL vigente.*

### ***FINANZIAMENTO DELLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEI DIRIGENTI ASSUNTI A TEMPO DETERMINATO***

*Per retribuire i dirigenti assunti in servizio a tempo determinato l'amministrazione stanziava adeguati e separati fondi, imputabili al costo di personale, salvo i casi previsti dal T.U. EELL art 110, comma 3.*

#### **ADEGUAMENTI DEL FONDO IN CORSO DI ESERCIZIO O A CONSUNTIVO: POSTI VACANTI**

*Il fondo può essere decrementato in corso di esercizio o a consuntivo nel caso in cui si rendano vacanti posti precedentemente coperti da dirigenti in servizio a tempo indeterminato. In tal caso il fondo si riduce in misura proporzionale al peso del posto resosi vacante e al periodo di vacanza.*

*Il fondo non deve essere ridotto nel caso in cui il posto resosi vacante venga assegnato a scavalco ad altro dirigente in servizio a tempo indeterminato.*

#### **UTILIZZO DEL FONDO**

*Il fondo come sopra costituito deve essere totalmente utilizzato a consuntivo, fatti salvi gli adeguamenti di cui al precedente paragrafo.*

*Previo attestazione del nucleo di valutazione, il fondo di risultato può essere in parte o totalmente ridestinato al finanziamento delle retribuzioni di risultato riferite all'anno successivo, secondo disciplina del CCNL vigente.*

Il Fondo così determinato viene destinato a fondo di posizione e a fondo di risultato previa contrattazione decentrata annuale ai sensi dell'art 4, comma 1 del CCNL 22.2.2006 area della dirigenza del comparto Regioni e autonomie locali.

Il CCNL pone i seguenti limiti, che sono rispettati dall'accordo decentrato in oggetto :

- ai sensi dell'art 28 del CCNL 23/12/1999, la componente fondo di risultato non deve risultare inferiore al 15% dell'intero fondo;
- ai sensi dell'art 4 comma 3 del CCNL 14/5/2007 le retribuzioni di posizione devono stare entro il limite minimo di € 10.443,77 e massimo di € 44.013,47, fallo salvo il caso delle strutture complesse disciplinato ai sensi dell'art 27 c. 5 del CCNL 23/12/1999;

Le risorse destinate a finanziare Il Fondo di posizione e risultato 2009 sono previste e comprese nella programmazione triennale dei fabbisogni, adottata nel rispetto dei vincoli e limiti di legge come risulta dalla deliberazione della Giunta di adozione della "Programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2009-2011 "n. 35 del 24 febbraio 2009, e più in generale sono previste e comprese negli strumenti di programmazione annuale e triennale 2008-2010, considerato che al momento

dell'adozione della deliberazione in oggetto il bilancio e gli strumenti di programmazione 2009 – 2012 non sono ancora stati deliberati dal Consiglio comunale.

Il rispetto dei vincoli di tipo finanziario consegue alle motivazioni portate a supporto della deliberazione di approvazione della programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2009 – 2011 sopra richiamata. Deve essere infatti dimostrato rispetto all'entità delle risorse complessivamente destinate al personale.

L'ammontare complessivo delle risorse che finanziano il fondo (costituzione del fondo ) non e' variato a decorrere dal 2007, anno in cui la dotazione organica della dirigenza e' stata incrementata di una posizione. In tale occasione il Fondo e' stato incrementato ai sensi del CCNL 23/12/99 art. 26, comma 3 in misura congrua (GC n. 306 del 2/10/2006).

Alla data di adozione del provvedimento in oggetto i posti in dotazione organica sono 9.

Un posto in dotazione organica e' coperto da dirigente assunto a contratto ex 110 del TUEL.

Un dirigente e' assunto extra dotazione a contratto ex 110 del TUEL.

Attualmente un posto di DO e' vacante.

Si riporta di seguito il quadro delle risorse destinate al finanziamento del salario accessorio per retribuzioni di posizione e risultato della dirigenza del Comune di Moncalieri:

#### COSTITUZIONE DEL FONDO

<b>Clausole del contratto nazionale applicate</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
CCNL 23/12/99 art.26,c.1 lett.a	96.139	96.139	96.139	96.139
CCNL 23/12/99 art.26,c.1 lett.d	1.971	1.971	1.971	1.971
CCNL 23/12/99 art.26,comma 2	1.892	1.892	1.892	1.892
CCNL 23/12/99 art.26,comma 3 (con deliberazione GC n. 306/2006)	190.229,00	220.092,40	220.092,40	220.092,40
CCNL 22/2/06 art.23,comma 1	3.640,00	3.640,00	3.640,00	3.640,00
CCNL 22/2/06 art.23,comma 3	3.676,33 +787,94	3.676,33 +787,94	3.676,33 +787,94	3.676,33 +787,94
CCNL 14/5/2007, art 4 comma 1 (per posizioni presenti nel 2006 - decorrenza dal 2006)	8.008	8.008	8.008	8.008
CCNL 14/5/2007, art 4 comma 4 (decorrenza dal 2006)	3.729	3.729	3.729	3.729
<b>IMPORTO TOTALE FONDO</b>	<b>310.072,27</b>	<b>339.936,00</b>	<b>339.936,00</b>	<b>339.936,00</b>
CCNL 12/2/2002 art1 c. 3 lett e) quota assorbita dallo stipendio tabellare	- 23.499,00	- 23.499,00	- 23.499,00	- 23.499,00
<b>TOTALE FONDO COMPLESSIVAMENTE SPESO PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO</b>	<b>286.573,27</b>	<b>316.437,00</b>	<b>316.437,00</b>	<b>316.437,00</b>
DEDUZIONE per posizione assegnata a contratto ex art 110 (posto in dotazione)	- 813,27	- 367,94 - 371,61		

organica) pari alla quota di incremento dovuta ai sensi dell'art. 23, comma 1 e 3 (da pagare con fondi propri di bilancio)			- 367,94 - 371,61	-402,28 - 406,30
DEDUZIONE per incremento della posizione assegnata a contratto ex art 110 (posto in dotazione organica) conseguente a riorganizzazione (peso della nuova posizione)				(2116,45 – 402,28 - 406,30) = - 1307,87
<b>TOTALE FONDO COMPLESSIVAMENTE SPESO PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO</b>	<b>285.760,00</b>	<b>315.697,00</b>	<b>315.697,00</b>	<b>314.320,55</b>

Il Totale e' ancora decurtato della minima quota di risultato ex art 23 c 3 dovuta a dirigente a contratto ex 110 su posto in dotazione

<b>TOTALE FONDO per controllo quadratura</b> (inclusa quota di € 23.499,00 assorbita dallo stipendio tabellare – Dedotte quote da finanziarsi fuori fondo perche' relative a posizione assegnata a contratto ex art 110 su posto in dotazione organica)	<b>309.259,00</b>	<b>339.196,00</b>	<b>339.196,00</b>	<b>337.819,55</b>
---	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

#### *Spesa per dirigenti assunti extra dotazione organica a contratto ex 110 TUEL*

I dirigenti assunti a contratto ex art 110 del TUEL extra dotazione organica godono del medesimo trattamento degli dirigenti in ruolo, ai sensi dello specifico regolamento adottato (GC n. 297 / 2004).

Per non incrementare la spesa complessiva per il salario accessorio della dirigenza, nell'accordo decentrato - anno 2009 - conseguente alla riorganizzazione (che la deliberazione in oggetto autorizza a sottoscrivere) e' stata inserita una clausola specifica per il dirigente assunto a contratto ex art 110 extra dotazione organica.

Tale clausola consente di mantenere invariato il trattamento economico accessorio dei dirigenti che rientrano in tale casistica nei casi in cui ai medesimi spettasse un incremento, vincolandone l'eventuale adeguamento alle preve verifiche di rispetto dei vincoli a cui e' sottoposta la programmazione triennale dei fabbisogni di personale.

Si riporta il quadro di confronto tra la spesa che deriva dall'accordo decentrato 2009 nel suo complesso e il regime precedente.

<b>SPESA 2008 – 2009 PER SALARIO ACCESSORIO N. 10 DIRIGENTI</b>		
	<b>ANNO 2008</b>	<b>ANNO 2009</b>
SPESA COMPLESSIVA SALARIO ACCESSORIO DIRIGENTI IN DOTAZIONE ORGANICA - 9 POSIZIONI	€ 352.139,72	€ 352.139,72
DI CUI, FINANZIATA DAL FONDO (incluse partite di giro per dir ex 110 in DO)	<b>€316.437,14</b>	<b>€316.437,14</b>
DI CUI NON COMPUTATA NEL FONDO IN QUANTO FINANZIATA CON RISORSE PROPRIE DI BILANCIO, pari alla retribuzione accessoria del dirigente incaricato su posto in dotazione organica, ma assunto ex art 110 TUEL	€ 35.702,58	€ 35.702,58
SPESA COMPLESSIVA DIRIGENTE EX 110 EXTRA DOTAZIONE ORGANICA	€ 40.555,51	€ 40.555,51
RIDUZIONE APPLICATA PER MANTENERE LA SPESA DI SALARIO ACCESSORIO ENTRO IL LIMITE		€ 1.547,08
RETRIBUZIONE DOVUTA, MA NON APPLICATA come da ipotesi di accordo decentrato		€ 42.102,59
UTILIZZO DEL FONDO DI POSIZIONE E RISULTATO – ANNO 2008 ANNO 2009	<b>Situazione antecedente alla riorganizzazione - 2008</b>	<b>Situazione conseguente alla riorganizzazione -2009</b>
Retribuzioni di posizione	38.647,68	35.500,00
	37.101,46	34.000,00
	28.883,55	31.000,00
	28.883,55	31.000,00
	44.299,56	31.000,00
	25.804,32	31.000,00
	25.804,32	28.000,00
	25.804,32	28.000,00
<b>Fondo di posizione</b>	<b>255.228,76</b>	<b>249.500,00</b>
Quota finanziamento posizione dirigente ex 110 su posizione in dotazione	739,57	2.116,45
<b>Fondo di risultato</b>	<b>60.468,81</b>	<b>64.820,69</b>
<b>TOTALE FONDO</b> (incluse quota di risultato ancora da calcolare dovuta a dirigente ex 110 in dotazione organica)	<b>316.437,14</b>	<b>316.437,14</b>
<b>QUOTA CONFLUITA IN STIPENDIO TABELLARE</b>	<b>23.499,00</b>	<b>23.499,00</b>
<b>TOTALE FONDO INCLUSA QUOTA CONFLUITA IN TABELLARE (fattore da considerare per la % del risultato)</b>	<b>339.936,14</b>	<b>339.936,14</b>

**Punto 1 lettera b):**

- **art 67 comma 9 - Criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa**

*Criteri per la definizione della retribuzione di posizione*

Il Fondo come sopra determinato viene destinato a fondo di posizione e di risultato previa pesatura delle posizioni e attribuzione delle stesse a fasce di retribuzione di posizione secondo la metodologia di graduazione vigente nel Comune e approvata dalla Giunta con deliberazione n. 382/1999 di seguito riportata, dalla quale risultano i fattori utilizzati per valutare i pesi delle posizioni dirigenziali, ai quali sono riportate le retribuzioni di posizione :

**METODOLOGIA GRADUAZIONE POSIZIONI DIRIGENZIALI**

**Approvata con deliberazione g.c. 382/1999**

*Materia oggetto di concertazione ai sensi art 8 CCNL 23.12.1999 come modificato dall'art 6 CCNL 22.2.2006 – Informazione preventiva trasmessa ai sindacati con comunicazione del 22 luglio 1999, prot PG 35190.*

**PREMESSA**

*Il presente rapporto descrive una metodologia per confrontare le posizioni lavorative di un ente locale, in modo sistematico e formalizzato. L'obiettivo intermedio della metodologia proposta è di consentire una graduazione delle posizioni lavorative (determinando, quindi, l'importanza relativa di una posizione rispetto ad un'altra). L'obiettivo finale è invece quello di definire una base per l'attribuzione della retribuzione di posizione prevista dal contratto nazionale di area dirigenziale.*

*E' opportuno chiarire preliminarmente che il sistema di valutazione proposto non valuta le persone, ma le posizioni. Si tratta, in sostanza, di stabilire una graduatoria di queste ultime a prescindere dal potenziale e dalle prestazioni delle persone che riceveranno l'incarico di direzione.*

*La graduazione delle posizioni dirigenziali va intesa come strumento per la gestione delle risorse umane e per tale motivo è passibile di aggiornamenti al verificarsi di modifiche rilevanti nell'organizzazione dell'ente. Essa presenta alcuni innegabili benefici, ma anche alcune limitazioni.*

*I più importanti benefici sono i seguenti:*

- *rende il sistema retributivo più coerente con la diversa complessità degli ambiti organizzativi dell'ente;*
- *rappresenta un elemento di flessibilità, in quanto permette di valutare con continuità, sistematicità e trasparenza le posizioni dirigenziali e, quindi, di adeguare nel tempo l'importanza relativa delle varie posizioni;*
- *predefinisce una metodologia formalizzata grazie alla quale orientare le decisioni relative all'attribuzione della retribuzione di posizione;*

- *introduce una gamma di livelli retributivi che apre maggiori spazi per percorsi interni all'organizzazione caratterizzati dall'adozione di soluzioni intermedie e da cambiamenti graduali, comunque trasparenti;*
- *favorisce una maggiore chiarezza nei rapporti interni e nella lettura delle relative posizioni ed incarichi all'interno dell'ente;*
- *consente di valorizzare le posizioni di maggiore rilevanza strategica e organizzativa per l'ente incentivando i dirigenti ad assumerne l'incarico.*

*Tuttavia, la valutazione delle posizioni può presentare dei limiti ove non applicata in modo critico, come ad esempio:*

- *presentare una ineliminabile componente soggettiva tipica di ogni attività di giudizio; pertanto, può determinare conflitti, nella misura in cui sia evidente, nella sua attuazione, l'eventuale ruolo giocato da attori non legittimati e da valutazioni non sufficientemente argomentate;*
- *trasformarsi in fattore di rigidità, ove non venga valorizzata la funzione di strumento di gestione che, in modo sistematico e continuo, tiene sotto osservazione il valore delle posizioni e la loro evoluzione nel tempo; la sua applicazione come strumento che sancisce e legittima, in via definitiva, il valore di certe posizioni dirigenziali, fa venir meno tutte le sue potenzialità per l'innovazione organizzativa e gestionale.*

## *2. I SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI*

*Nell'accingersi a definire una metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali occorre innanzitutto accettare un certo grado di soggettività del risultato finale, qualunque metodologia venga elaborata. Per questa ragione, è necessario prestare particolare attenzione, oltre agli aspetti più propriamente di metodo, al processo decisionale della graduazione.*

*E' necessario, a questo proposito, ricordare che valutare significa decidere. L'unica (ma tuttavia importantissima) funzione della metodologia di graduazione è di limitare il grado di soggettività delle decisioni, costringendo i decisori ad assumere le proprie scelte secondo percorsi predefiniti e trasparenti.*

*All'interno del processo di graduazione occorre distinguere diversi ruoli.*

*Innanzitutto, si osserva un ruolo, che possiamo definire, del "decisore legittimo". Si tratta degli attori cui è attribuito, in virtù di un potere legittimo, il diritto di "dire l'ultima parola" sulla valutazione.*

*Nel nostro caso tale ruolo è assegnato alla Giunta che approva il sistema di graduazione delle posizioni e, di conseguenza, applicando la metodologia definisce le diverse retribuzioni di posizione.*

*Alla Giunta si affiancano i "tecnici della valutazione", che sono chiamati a proporre soluzioni metodologiche e soluzioni operative al problema della graduazione. Svolgono questo ruolo:*

- *il nucleo di valutazione il cui compito è quello di proporre una metodologia e seguirne l'applicazione in tutti i suoi passaggi;*
- *la conferenza dei dirigenti che discute la metodologia proposta dal nucleo.*

*Infine è importante considerare gli "interessati alla valutazione", cioè i dirigenti dell'ente in quanto destinatari della retribuzione di posizione. Gli attori investiti di tale ruolo non hanno una legittimazione politico-istituzionale, né una legittimazione di tipo tecnico, ma tuttavia sono in grado di esprimere opinioni autorevoli sulla metodologia di graduazione, in virtù della loro*

conoscenza diretta delle posizioni e del loro specifico interesse alle decisioni assunte: perciò il loro ruolo, di carattere puramente consultivo e di stimolo, trova riconoscimento nell'azione della conferenza dei dirigenti, unico organo deputato a rapportarsi con il Nucleo di valutazione. E' necessario richiamare l'attenzione sull'importanza che rivestono i flussi di informazione tra le tre tipologie di attori identificati. Sono molto frequenti i casi di blocchi nella comunicazione che impediscono, nei fatti, di pervenire a decisioni ben argomentate. In tali casi si può assistere ad una incomprensione della metodologia:

- da parte dei decisori legittimi, le cui scelte finali risulterebbero del tutto arbitrarie ed indipendenti dall'andamento della valutazione;
- da parte degli interessati alla valutazione;
- da parte di entrambi gli attori.

Il rischio sarebbe quindi quello di un percorso volto alla graduazione delle posizioni nel quale la metodologia di valutazione non giocherebbe alcun ruolo di mediazione tra gli attori coinvolti.

### 3. LA PROPOSTA PER IL COMUNE DI MONCALIERI

#### 3.1 L'INDIVIDUAZIONE DELLE POSIZIONI

Va premesso che non esiste una corrispondenza biunivoca tra le posizioni dirigenziali e le unità organizzative previste in organigramma; infatti, potrebbero esserci:

- incarichi dirigenziali che prevedono la direzione di più unità organizzative;
- incarichi dirigenziali non comportanti direzione di struttura (art. 41 del CCNL area della dirigenza).

La posizione dirigenziale coincide con le funzioni dirigenziali attribuite.

In particolare, si hanno innanzitutto delle funzioni di base comuni a tutti i dirigenti.

I dirigenti, infatti, sono direttamente responsabili della traduzione in termini operativi degli obiettivi individuati dall'amministrazione.

Per far ciò:

- acquisiscono ed elaborano una sistematica informazione e conoscenza sull'ambiente di riferimento, i problemi, i bisogni e le possibilità di intervento;
- promuovono studi e ricerche per la migliore individuazione e qualificazione dei bisogni e degli interessi rilevanti;
- elaborano piani di lavoro, con l'indicazione dei tempi, delle modalità di azione e delle risorse necessarie;
- elaborano relazioni, pareri, proposte, documenti, schemi di provvedimenti regolamentari.

Sulla predette funzioni di base si innestano:

#### 1. funzioni di direzione di unità organizzative.

Dette funzioni si differenziano a seconda che si tratti di unità organizzative trasversali o che erogano servizi finali al cittadino.

#### 2. funzioni non comportanti direzione di struttura.

Dette funzioni possono differenziarsi per:

- tipologia e rilevanza di incarico (studio e ricerca, ispezione e vigilanza, ecc.);
- grado di professionalità e di specializzazione richiesta dall'incarico;
- eventuali funzioni dirigenziali specifiche attribuite.

Posto che l'individuazione delle posizioni dirigenziali compete al Sindaco, è sulla base di tale individuazione e mediante la metodologia approvata dalla Giunta che saranno graduate le posizioni e attribuiti gli incarichi dirigenziali.

L'atto che formalizza l'individuazione delle posizioni dirigenziali dell'ente deve contenere l'elenco delle posizioni previste, a partire dalla struttura organizzativa e dalle regole per il cumulo delle funzioni. Tali regole prevedono la possibilità di cumulo orizzontale e/o verticale. Le regole di cumulo verticale definiscono:

- la possibilità di cumulare direzione di ripartizione, servizio e ufficio;
- la possibilità di cumulare direzione di ripartizione e servizio;
- la possibilità di cumulare direzione di ripartizione e ufficio (se l'ufficio dipende direttamente dalla ripartizione);
- l'impossibilità di cumulare direzione di ripartizione e ufficio (ove presente il servizio).

Le regole di cumulo orizzontale definiscono:

- la possibilità di cumulare la direzione di ripartizioni diverse;
- la possibilità di cumulare la direzione di servizi diversi all'interno della stessa ripartizione;
- la possibilità di cumulare la direzione di ripartizione e di servizi non strutturati all'interno di ripartizioni.

Il manuale delle posizioni dirigenziali è costituito dall'insieme delle schede di posizione sul tipo di quella riprodotta in tavola 1.

Tavola 1 - Scheda tipo di posizione dirigenziale

<b>Cod.</b>	<b>01</b>	<b>Titolo</b>	<b>DIREZIONE _____</b>
		Unità organizzative trasversali per le quali è conferito l'incarico di direzione	•
		Unità organizzative finali per le quali è conferito l'incarico di direzione	•
		Funzioni non comportanti direzione di struttura	•

### 3.2 IL QUADRO DI RIFERIMENTO NORMATIVO PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI

La proposta per il Comune di Moncalieri non può che richiamarsi alle norme sulla graduazione delle posizioni dirigenziali previste dal contratto nazionale dei dirigenti degli enti locali.

Si ricorda che il contratto stabilisce che "le amministrazioni determinano la graduazione delle funzioni dirigenziali, cui è correlato il trattamento economico di posizione. Le funzioni sono graduate tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne" (art. 39, c. 2). Successivamente, l'art. 40, c. 2 e l'art. 41 individuano quattro classi di posizioni dirigenziali cui sono associati dei massimi e dei minimi retributivi.

Nella prima fascia sono collocate "le posizioni dirigenziali che prevedono ampia autonomia gestionale nell'ambito di indirizzi politici e la responsabilità di impostare e seguire politiche o funzioni pubbliche di ampio raggio, curando il funzionamento di distinte e complesse tipologie di servizi e interventi".

Nella seconda fascia sono collocate "le posizioni dirigenziali che prevedono responsabilità di raggiungimento di obiettivi riferiti al funzionamento di strutture e alla gestione di importanti risorse economiche ed umane".

Nella terza fascia si trovano "le posizioni che prevedono responsabilità gestionali per ambiti definiti per quantità e qualità di prestazioni".

Infine, un'ulteriore fascia è prevista per le "posizioni di alta specializzazione - anche professionale, comportante iscrizioni agli albi - di consulenza, studio e ricerca, nonché di funzioni ispettive e analoghe".

### 3.3 IL METODO PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI

Per giungere alla graduazione delle posizioni dirigenziali occorrerà:

- esplicitare i fattori di valutazione;
- attribuire i pesi a ciascun fattore di valutazione;
- assegnare il punteggio per ciascun fattore e per ciascuna posizione.

Di seguito viene riportata la scheda tecnica per la graduazione delle posizioni.

#### Scheda di valutazione

CODICE POSIZIONE		TITOLO POSIZIONE	
1-0001		Direzione _____	
FATTORI GENERALI DI VALUTAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI VALUTAZIONE	PUNTI	TOT. PUNTI
A. Consistenza delle risorse umane, finanziarie e strumentali assegnate	A1. Consistenza delle risorse umane	da 1 a 4	
	A2. Consistenza delle risorse finanziarie e strumentali	da 1 a 6	
TOTALE FATTORE			<b>10</b>
B. La complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	B1. Complessità del quadro normativo	da 1 a 12	
	B2. Complessità del quadro delle relazioni con l'esterno	da 1 a 13	
	B3. Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati	da 1 a 13	
	B4. Complessità interna	da 1 a 7	
TOTALE FATTORE			<b>45</b>
C. Pluralità degli incarichi attribuiti	C1. Pluralità degli incarichi attribuiti	da 0 a 5	
TOTALE FATTORE			<b>5</b>
D. Complessità specialistica e rilevanza dell'incarico assegnato	D1. Responsabilità tecnica, contabile e gestionale	da 1 a 13	
	D2. Specializzazioni ed esperienze professionali	da 1 a 7	
TOTALE FATTORE			<b>20</b>

<i>E. Rilevanza strategica della posizione</i>	<i>E1. Rilevanza della posizione rispetto alla complessiva attività dell'ente o del settore gestito</i>	<i>Da 1 a 20</i>	
<i>TOTALE FATTORE</i>			<b>20</b>
<i>TOTALE GENERALE</i>			<b>100</b>

*I risultati della graduazione verranno accorpati in fasce di posizione omogenee al loro interno. Le differenze retributive si evidenzieranno perciò tra fasce di diverso livello. L'attribuzione di una posizione in una data fascia sarà evidenziata all'interno della delibera di attribuzione della retribuzione di posizione. I dati analitici di determinazione del peso quantitativo della posizione sono invece da considerarsi atti interni del Nucleo. In tal senso l'accesso sarà consentito unicamente al dirigente interessato ai sensi della normativa sulla privacy.*

Sulla base della suddetta metodologia il nucleo di valutazione ha pesato le posizioni corrispondenti ai nuovi settori definiti dalla Giunta con deliberazione n. 323/2008 acquisendo preliminarmente tutti i dati e gli elementi necessari ad attribuire il giusto punteggio a ciascun fattore di valutazione.

I risultati finali della graduazione sono stati accorpati in tre fasce, secondo indicazioni del Sindaco.

Secondo la metodologia vigente nel Comune di Moncalieri, a ciascuna fascia di pesatura delle posizioni dirigenziali e' attribuito un valore economico, determinato sulla base dell'analisi del mercato della dirigenza e della politica decisa dal Sindaco e dalla Giunta rispetto al personale manageriale, che corrisponde alla retribuzione di posizione.

Tale valore e' oggetto di confronto anche in sede di trattativa sindacale in quanto determinante per la destinazione del fondo, oggetto di contrattazione.

Viene infine deliberato dalla Giunta che contestualmente autorizza la sottoscrizione del relativo accordo decentrato (delibera a cui e' riferita la presente relazione).

#### ***Criteria per la retribuzione di risultato.***

Il Fondo di risultato viene definito per differenza detraendo al totale complessivo del fondo la quota relativa al fondo di posizione come sopra determinata.

Viene distribuito a consuntivo dell'esercizio di riferimento, previa valutazione tecnica svolta dal nucleo di valutazione e comunicata al dirigente con documento formale dal soggetto che ha conferito l'incarico dirigenziale (Sindaco).

Il nucleo effettua la valutazione applicando la metodologia di valutazione delle prestazioni disciplinata con atto generale di organizzazione adottato dalla Giunta. La valutazione si basa sulla verifica dei risultati rispetto agli obiettivi di PEG, acquisendo referto di controllo, e sul comportamento organizzativo manageriale (fattori e parametri sono contenuti nella metodologia) riferiti all'esercizio di gestione oggetto della valutazione.

I giudizi che esprimono la valutazione finale vengono accorpati in fasce di risultato che corrispondono a una misura in proporzione alla quale il fondo di risultato viene ripartito.

I criteri attualmente vigenti per determinare la quota di risultato sono stati approvati dalla giunta comunale con deliberazione n 248 del 23 giugno 2003 e sono di seguito riportati integralmente:

#### ***GC 23 giugno 2003 n. 248***

*ALLEGATO A*

#### ***CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLE RETRIBUZIONI DI RISULTATO a integrazione della metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali***

*Le retribuzioni di risultato sono commisurate alle valutazioni espresse e determinate sulla base dei criteri di seguito descritti, proposti dal nucleo di valutazione:*

- 1) *I giudizi espressi vengono classificati in raggruppamenti omogenei, denominati "fasce", strutturate come segue:*
  - *fascia A: Buon livello di raggiungimento dei risultati e di capacità manageriale;*
  - *fascia B: Più che sufficiente livello di raggiungimento dei risultati e di capacità manageriale;*
  - *fascia C: Sufficiente livello di raggiungimento dei risultati e di capacità manageriale;*
  
- 2) *A ciascuna fascia viene attribuito un valore relativo, che stabilisce il rapporto tra le fasce, pari a 1 per la fascia C, a 1,5 per la fascia B e a 2 per la fascia A.*

*I suddetti criteri sostituiscono quelli precedentemente approvati con deliberazione n. 5/2001 e sono applicabili per le valutazioni dei risultati riferiti agli esercizi 2002 e successivi.*

Anche il nucleo di valutazione opera sulla base di specifico regolamento approvato con deliberazione GC n. 225/2008, di seguito riportato integralmente:

**GC 25 luglio 2002 n. 225**

**TESTO INTEGRANTE LE MODIFICHE APPORTATE AGLI ARTT. 1,3,4,6,10 DELL'ATTO GENERALE DI ORGANIZZAZIONE APPROVATO CON DELIBERAZIONE GC N. 66/1999 -**

**1. Controllo di gestione.**

*Al servizio di controllo di gestione e' affidata la funzione di controllo di gestione prevista dalla legge (1) e disciplinata dal regolamento di contabilità vigente.*

*Il controllo di gestione e' un sistema informativo-decisionale, concomitante alle attività e funzionale alla direzione gestionale e politica dell'ente.*

*Il nucleo di valutazione svolge le funzioni di controllo previste dalla legge (2) anche avvalendosi dei referti e del supporto operativo del servizio di controllo di gestione dell'ente.*

**2. Valutazione.**

*Al nucleo di valutazione e' affidato il compito di progettare e applicare il sistema per la valutazione dell'operato dei dirigenti e di fornire supporto metodologico per la valutazione permanente del restante personale.*

*Il sistema di valutazione e' impostato sulle seguenti variabili e assoggettato ai vincoli di cui all'art 12 del presente atto generale:*

- *valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi esplicitati nel PEG, considerati i fattori esterni o interni condizionanti;*
- *valutazione dei comportamenti;*

- valutazione delle competenze.

### **3. Nucleo di valutazione – Istituzione e composizione.**

*Il nucleo di valutazione e' costituito da tre membri: il direttore generale, quando nominato, o, in sua vece, il segretario generale; due membri esterni o interni all'ente, esperti in tecniche di valutazione e nel controllo di gestione. La scelta dei membri esterni si effettua sulla base di un curriculum, dal quale emergano le specifiche competenze richieste.*

*Un componente esperto in tecniche di valutazione e nel controllo di gestione rivestira' la carica di presidente.*

*Il sindaco incarica con proprio atto i componenti del nucleo e il suo presidente.*

*Sono fatte salve le seguenti cause di ineleggibilità:*

- non può essere nominato componente chi si trovi nelle condizioni previste dall'art. 2382 del Codice Civile;
- chi abbia assunto impegni politici presso l'ente negli ultimi 5 anni;
- chi abbia svolto attività di revisore presso l'ente negli ultimi 5 anni.

### **art. 4. Nucleo di valutazione – Durata in carica e revoca.**

*Il nucleo dura in carica per un periodo pari al mandato del sindaco, ed e' revocabile in qualsiasi momento con atto del sindaco, previa istruttoria della giunta:*

- per il verificarsi di una delle cause di incompatibilità previste dall'art 3
- per gravi inadempienze o per accertata inerzia
- per interventi organizzativi che implicino la revisione del processo di valutazione.

### **5. Nucleo di valutazione- Competenze.**

*Le funzioni del nucleo di valutazione sono definite dalla legge e dai contratti del lavoro.*

*Al nucleo sono delegate competenze in ordine a due principali aree:*

- verifica della realizzazione e dello stato di attuazione degli obiettivi programmati affidati ai dirigenti di centro di responsabilità;
- valutazioni legate ad aspetti organizzativi e di gestione del personale, quali:
  - a) determinazione della graduazione delle funzioni dirigenziali ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione;
  - b) determinazione della qualità dell'operato dei dirigenti per l'attribuzione della retribuzione di risultato;
  - c) determinazione della graduazione delle funzioni professionali specialistiche e di responsabilità per l'attribuzione delle indennità di area direttiva;
  - d) valutazioni diverse.

*Il nucleo di valutazione opera in posizione di autonomia e risponde direttamente al sindaco.*

### **6. Nucleo di valutazione- Piani annuali di attività.**

*Il nucleo opera sulla base di piani di attività predefiniti annualmente in coincidenza con l'adozione dei documenti di pianificazione e programmazione.*

*Tali piani sono formalizzati negli atti di incarico e in quelli di rinnovo dell'incarico.*

*In sede di prima istituzione si definiscono le seguenti attività prioritarie, oggetto dell'incarico:*

- a) graduazione delle posizioni di direzione per ciascun centro di responsabilità individuato nel PEG;
- b) graduazione delle particolari posizioni organizzative di cui al precedente articolo, punto c;
- c) definizione dei sistemi e dei criteri per la verifica e valutazione dei risultati della gestione;
- d) contributo alla definizione di sistemi per la valutazione e incentivazione del personale dipendente non dirigente;
- e) definizione formalizzata dell'intero processo di valutazione, esplicitando contenuti e metodi di valutazione, strumenti utilizzati per la valutazione, tempi intermedi e finali di

valutazione, modalità di comunicazione della valutazione, nel rispetto dei vincoli indicati all'art. 11 del presente atto generale.

#### **7. Nucleo di valutazione – Il presidente.**

Il presidente, nominato ai sensi del regolamento di contabilità vigente, esercita le seguenti funzioni:

- coordina l'attività del collegio e mantiene le necessarie relazioni con le unità organizzative a supporto, interne all'ente;
- dispone gli accessi e gli accertamenti presso gli uffici dell'amministrazione comunale;
- propone al sindaco e alla giunta, sulla base delle analisi predisposte con l'ufficio di organizzazione, le modifiche organizzative giustificate da ragioni di efficienza e migliore gestione;
- propone alla conferenza dei dirigenti il programma annuale di attività del nucleo.

#### **8. Nucleo di valutazione – Sede, personale e strutture**

Il nucleo svolge la propria attività in locali resi disponibili dalla giunta comunale, riunendosi collegialmente almeno una volta al mese.

Per realizzare i propri obiettivi il nucleo di valutazione si avvale del supporto:

- del servizio di controllo interno, se costituito, che opera con le stesse finalità del nucleo e sotto la direzione dello stesso con compiti operativi e di supporto agli organi politici e gestionali preposti alla valutazione;
- del servizio di organizzazione, controllo di gestione e sistemi informativi, che presta attività di supporto nello svolgimento di analisi tecniche, nella raccolta della documentazione, nello sviluppo dei sistemi informativi e di reporting finalizzati al processo di valutazione e sistemi premianti, di controllo della gestione;
- del servizio di ragioneria, per la rilevazione e l'elaborazione dei dati contabili;
- del servizio personale.

#### **9. Nucleo di valutazione – Compenso economico - valutazione di congruità.**

Ai componenti esterni del nucleo spetta una indennità annua predeterminata dalla giunta valutando i seguenti parametri:

- l'indennità deve essere congruamente commisurata ai contenuti del piano annuale di attività;
- deve risultare congrua rispetto alle tariffe applicate sul mercato per servizi di consulenza organizzativa;
- rispetto ai compensi elargiti nell'ente ai revisori dei conti;
- rispetto ai compensi stabiliti da enti di dimensioni equiparabili a quelle del comune di Moncalieri per incarichi di pari natura.

L'indennità è liquidabile trimestralmente, al termine di ciascun trimestre, previa presentazione di verbale che documenti le attività svolte dal nucleo.

Il compenso del presidente del collegio può superare del 35% quello del secondo membro esterno.

#### **10. Sistema di valutazione- Organi preposti alla valutazione.**

Sono organi preposti alla valutazione:

- a) il sindaco, sulla base delle valutazioni del nucleo di valutazione, sentita la giunta comunale, il direttore generale, quando in carica, e il segretario generale, quando non sia già componente del nucleo:
  - nei confronti dei dirigenti di centro di responsabilità incaricati dal sindaco con proprio atto;

- nei confronti di dirigenti eventualmente sottordinati a dirigenti di centro di responsabilità, sentito anche il parere del dirigente sovraordinato;
- b) i dirigenti di centro di responsabilità, sulla base delle valutazioni del nucleo di valutazione o comunque applicando i criteri stabiliti dallo stesso:
  - nei confronti di dipendenti collocati in particolari posizioni organizzative, incaricati con atti di delega dei dirigenti di centro di responsabilità o del segretario generale quando questi goda di ulteriori particolari attribuzioni conferitegli dal sindaco con proprio atto;
  - nei confronti di tutti i dipendenti, anche in vista della quantificazione del salario accessorio.

Sono comitati di complemento e supporto alla valutazione:

- c) eventuali commissioni paritetiche istituite a supporto per la valutazione dei dipendenti, per la messa a punto dei sistemi di incentivazione e per la definizione del salario accessorio previsto dal CCNL vigente.

#### **11. Sistema di valutazione - Conseguenze della valutazione dei risultati.**

La valutazione dei risultati ottenuti in un dato periodo determina:

- il rinnovo o la revoca degli incarichi, intendendo per incarichi sia gli quelli conferiti dal sindaco ai dirigenti di centro di responsabilità che quelli conferiti con atto di delega dai dirigenti a dipendenti collocati in particolari posizioni organizzative;
- la commisurazione delle indennità di risultato previste nei contratti collettivi nazionali del lavoro;
- la carriera e l'attribuzione di nuovi incarichi;
- l'eventuale interruzione anticipata degli incarichi;
- l'assegnazione di incarichi di minore rilevanza, anche non comportanti la direzione di una struttura, purché adeguati a professionalità e attitudini, con l'attribuzione di indennità commisurata alla qualità delle funzioni svolte;
- l'eventuale collocamento a disposizione per la durata massima di un anno;
- la programmazione dello sviluppo professionale.

#### **12: Sistema di valutazione –Vincoli.**

Il sistema di valutazione adottato deve essere coerente con le norme dei contratti collettivi nazionali del lavoro e deve garantire:

- c) la conoscenza e condivisione preventiva della griglia dei parametri e dei criteri di valutazione di posizione e di risultato, che devono essere definiti con frequenza annuale, preliminarmente all'assegnazione del PEG e resi pubblici nelle forme che verranno previste in ordine all'art. 6 del presente atto generale;
- d) la centralità del PEG quale strumento di assegnazione di obiettivi e risorse e di riferimento per la consuntivazione dei risultati;
- e) la verifica dei fattori esterni o interni capaci di condizionare negativamente il risultato della gestione;
- f) la trasparenza del processo di valutazione, il cui iter deve essere predefinito secondo le procedure previste in art 6 del presente atto;
- g) il contraddittorio con ogni singolo dirigente o dipendente valutato, che potrà controdedurre per iscritto entro 15 gg. dalla comunicazione dell'esito della valutazione;
- h) la raccolta delle valutazioni nel fascicolo personale degli interessati.

- 1) Tipologia dei controlli interni - rt. 147, comma1, lett. b) del TUEELL: verificare attraverso il controllo di gestione l'efficacia, l'efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, al fine di ottimizzare anche mediante tempestivi interventi di correzione il rapporto tra costi e risultati;
- 2) Tipologia dei controlli interni - art. 147, comma1, lett. c) del TUEELL: valutare le prestazioni del personale con qualifica dirigenziale; lett. d): valutare l'adeguatezza delle

*scelte compiute in sede di attuazione di piani programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti*

**Punto 2:**

- **art 67 comma 11 – Pubblicazione sul sito internet dei dati relativi alla contrattazione decentrata integrativa ...**

Gli enti locali sono ancora in attesa di ricevere le indicazioni per redigere la dichiarazione obbligatoria ai sensi del comma 8 dell'art 67 della l. 133/2008 (obbligo di trasmettere alla Corte dei Conti, tramite il Ministero economia e finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, entro il 31 maggio di ogni anno, specifiche informazioni sulla contrattazione integrativa, certificate dagli organi di controllo interno). Si tratterà di una integrazione del Conto annuale.

Il Comune di Moncalieri adempie già all'obbligo di pubblicità introdotto dalla medesima legge 133, art 67 comma 11. Ha infatti attivato una apposita sezione sul sito internet comunale (Il Comune; menu: Uffici /Contratti decentrati)

[http://www.comune.moncalieri.to.it/comune/contratti\\_dec/index\\_contratti\\_dec.html](http://www.comune.moncalieri.to.it/comune/contratti_dec/index_contratti_dec.html)

nella quale vengono pubblicati i contratti decentrati non appena sottoscritti, con relativa documentazione illustrativa.

La responsabile del Settore Organizzazione e sistemi operativi  
f.to Tiziana Cappellozza

Il Dirigente dell'Area della Direzione generale  
f.to Dr. Roberto Biancato