



Relazione illustrativa del contratto decentrato in materia di specifiche responsabilità ai sensi dell'articolo 17 comma 2 lettera f) CCNL 1 aprile 1999.

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		2012
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Farinelli Cinzia (Presidente), Chiani Valter (Componente) e Amatori Cristian (Componente) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL, CISL, UIL e SULPM Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL, CISL, UIL e SULPM RSU
Soggetti destinatari		
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Indennità per specifiche responsabilità prevista dall'articolo 17 comma 2 lettera f) del CCNL 1 aprile 1999- disciplina a regime dal 2013
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	L'ente ha approvato il PEG con DGC n. 194 del 30 maggio 2013 che ha le caratteristiche per essere considerato Piano della Performance, come precisato nella medesima delibera di approvazione.
		È in corso di elaborazione ed approvazione il piano della trasparenza.
		L'ente pubblica i contratti decentrati sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente -> Contrattazione Decentrata".
		Il regolamento con il quale sono disciplinate le funzioni del OIV nel Comune di Riccione non prevede l'automatica assegnazione allo stesso del compito di validare le relazioni sulla performance. Al OIV compete, in ogni caso, la certificazione del grado di realizzazione degli obiettivi inseriti nel PEG. L'articolo 14 del dlgs 150 / 2009, non è norma che l'ente locale è tenuto a recepire nel proprio ordinamento
Eventuali osservazioni		

Modulo II - Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie risultati attesi altre informazioni utili)

Introduzione

L'istituto dell'indennità di particolare responsabilità, previsto dall'articolo 17 comma 2 lettera f) del CCNL 1 aprile 1999 (come modificato dal CCNL 2006), fino all'anno 2012 è stato disciplinato dal CCDI del 30 luglio 2007.

Il contratto integrativo del 2007, in sintesi, prevedeva:

- La definizione annuale da parte dei dirigenti delle posizioni che implicano particolari responsabilità, sulla base di criteri che valorizzano le posizioni di lavoro implicanti responsabilità di coordinamento di strutture organizzative complesse o implicanti la responsabilità formale di procedimenti o processi complessi ad elevata trasversalità nell'ente.
- La specificazione del principio che deve trattarsi di responsabilità distintiva rispetto a quella che può essere pretesa ordinariamente, anche in relazione al contesto organizzativo in cui la posizione si colloca;
- L'individuazione annuale del soggetto che deve esercitare o che ha esercitato la particolare responsabilità;
- La liquidazione annuale dopo che la prestazione implicante particolare responsabilità è stata svolta.
- L'ammontare delle indennità veniva diversificata per categoria e la più alta ammontava ad € 1.500 per la categoria D.
- Le risorse per finanziare tale indennità sono reperite nell'ambito del fondo risorse decentrate dell'anno di riferimento secondo la ripartizione contrattata con le organizzazioni sindacali di anno in anno.

Tale contratto decentrato, benché già conforme all'articolo 25 del dlgs 150 / 2009, è divenuto comunque inefficace dal 31 dicembre 2012 per effetto dell'articolo 65 commi 1,2 e 4 del dlgs 150 / 2009 e perciò non può essere applicato in relazione alle particolari responsabilità 2013.

Il presente contratto decentrato integrativo rappresenta la rinegoziazione della materia con le OO.SS. e riproduce nella sostanza i medesimi criteri di individuazione delle posizioni di lavoro di particolare responsabilità già disciplinati con il contratto decentrato del 2007.

Le novità della nuova disciplina sono fondamentalmente due:

- L'introduzione di un metodo dinamico di determinazione del valore dell'indennità, che non viene più indicata in maniera fissa nel contratto, ma sarà determinata per effetto di un processo di pesatura della posizione di lavoro, sulla base dei criteri oggettivi indicati nel contratto ed in relazione alle risorse destinate a tale istituto nel fondo dell'anno di riferimento.
- Non è più prevista la possibilità di affidare posizioni di particolare responsabilità alle categorie B, in quanto nell'esperienza applicativa passata non si è mai verificata una ipotesi di tale genere.

Illustrazione articolo per articolo

L'articolo 1 del contratto definisce i principi generali dell'istituto:

- L'indennità spetta al personale di ruolo per l'esercizio effettivo di compiti o attività che implicano responsabilità distintive;
- Le risorse destinate a tale istituto nel fondo sono un limite insuperabile per l'attribuzione delle singole indennità, con la conseguenza che la compatibilità di ogni singola assegnazione con le risorse destinate è assunta come elemento integrativo della fattispecie che da diritto all'indennità medesima;
- L'individuazione della posizione di lavoro di particolare responsabilità ha carattere annuale e non produce effetti per gli anni successivi se non confermata espressamente;
- L'indennità concretamente da liquidare non può prescindere dalla considerazione dei periodi di effettivo esercizio delle responsabilità, con la conseguenza che il mutamento in corso d'anno, per qualsiasi causa, delle attività e dei compiti che qualificano in senso distintivo la responsabilità, comporta un riproporzionamento del valore dell'indennità; inoltre si stabilisce che i primi 60 giorni di assenza dal servizio non sono pregiudizievoli rispetto a tale esercizio effettivo e quindi non comportano penalizzazioni sul valore dell'indennità da liquidare.
- Per i dipendenti part time l'indennità è riproporzionata

L'articolo 2 definisce alcune norme procedurali, individuando i soggetti e definendo le competenze di ciascuno in relazione: all'individuazione delle posizioni di lavoro, alle graduazioni delle posizioni, all'individuazione del dipendente che dovrà svolgere i compiti di responsabilità ed in fine alla liquidazione dell'indennità. La norma inoltre disciplina anche l'informazione alle OO.SS e alla RSU.

I *dirigenti* di ciascuna unità organizzativa sono gli attori principali ed intervengono nelle quattro fasi fondamentali propedeutiche alla liquidazione dell'indennità:

1. Individuazione, attraverso apposite relazioni su modelli predefiniti, della posizione di lavoro implicante l'esercizio di particolare responsabilità, sulla base dei criteri generali previsti e disciplinati nei successivi articoli 3 e 4 del contratto integrativo
2. Graduazione di ciascuna posizione di lavoro individuata al fine di determinare il valore economico dell'indennità da liquidare;
3. Individuazione del soggetto che dovrà svolgere i compiti e le attività collegate alla posizione di lavoro di particolare responsabilità
4. Attestazione a consuntivo che nulla osta, tenuto conto dei principi espressi nell'articolo 1, alla liquidazione dell'indennità.

In tutte queste fasi il dirigente opera con i poteri propri del privato datore di lavoro.

Al dirigente del settore che si occupa di gestione del personale, compete di verificare che le relazioni di individuazione siano complete in tutte le sue parti e compete di verificare che il valore massimo attribuibile ad una posizione di lavoro di categoria D non sia inferiore ad € 1.500; a tale ultimo scopo applica il meccanismo di calcolo previsto dall'articolo 5, che tiene conto dei punteggi ottenuti in fase di graduazione di ciascuna posizione di lavoro e delle risorse destinate a tale istituto nell'ultimo contratto di ripartizione sottoscritto;

Se le relazioni di individuazione non sono complete, sono rinviate al dirigente competente per la compiuta compilazione delle relazioni.

Se l'indennità massima attribuibile ad una posizione di categoria D è inferiore ad € 1.500, tutti gli atti sono trasmessi alla conferenza dei dirigenti a cui viene rimessa la decisione finale.

A consuntivo il dirigente competente in materia di gestione del personale liquida le singole indennità previo nulla osta del dirigente che ha affidato l'incarico.

Alle OO.SS e alla RSU, a titolo informativo, viene comunicato l'elenco delle posizioni di particolare responsabilità individuate dai dirigenti.

L'**articolo 3** conferma i limiti generali, già presenti nel precedente contratto, per l'individuazione di posizioni di particolare responsabilità attinenti sia alla categoria D che alla categoria C.

In particolare non possono essere compensate posizioni di lavoro che sono già compensate con altre forme incentivanti.

Inoltre nei centri operativi omogenei per materia e funzioni che sono coordinate da una posizione organizzativa, non possono essere previste posizioni di lavoro implicanti particolare responsabilità, che siano in qualche modo connesse ai compiti e alle responsabilità proprie della posizione organizzativa incaricata (c'è già un soggetto a cui compete l'assunzione di responsabilità).

Allo stesso modo, nei centri operativi omogenei per materia o funzioni che sono coordinati da una categoria D, non possono essere previste posizioni di lavoro di particolare responsabilità riconducibili alla categoria C, che siano in qualche modo connesse ai compiti e alle responsabilità proprie della posizione di lavoro di categoria D esistente (c'è già un soggetto a cui compete l'assunzione di responsabilità).

I limiti generali predetti vanno valutati dal dirigente in relazione all'assetto micro organizzativo che ha definito per il proprio settore ed in relazione ai contenuti che ha dato ad eventuali posizioni organizzative.

L'**articolo 4** definisce i criteri generali che il dirigente deve utilizzare per individuare, all'interno del proprio settore, le posizioni di lavoro implicanti particolare responsabilità.

I criteri distinguono fra posizioni di lavoro riconducibili alla categoria professionale D e posizioni di lavoro riconducibili alla categoria professionale C.

Per la categoria D sono previsti due tipi di posizioni di lavoro che possono implicare particolare responsabilità:

- coordinamento di struttura complessa
- responsabilità per attività/funzione specialistica ad elevata trasversalità nell'ente

Per la categoria C è invece prevista come particolare responsabilità il coordinamento di struttura semplice.

Categoria D

La struttura coordinata è classificabile come complessa quando:

- All'unità organizzativa sono affidati una pluralità di processi tecnico – amministrativi diversificati in relazione alle materie e alle questioni da affrontare e risolvere;
- All'unità organizzativa sono addetti almeno 2 unità lavorative da coordinare;

- L'attività dell'unità organizzativa implica rapporti diretti e frequenti con soggetti esterni all'ente, necessari per il raggiungimento degli obiettivi assegnati (oppure rapporti diretti e frequenti con dirigenti o posizioni organizzative di altri settori);

Inoltre alla posizione di lavoro deve essere riconducibile la responsabilità formale di procedimenti complessi e, nell'ambito di essi, la posizione di lavoro deve assumere decisioni discrezionali sulla base delle direttive generali impartite dal dirigente.

L'attività / funzione è classificabile come specialistica ad elevata trasversalità quando:

- assume la responsabilità diretta di una pluralità di processi tecnico amministrativi che, per le caratteristiche e i contenuti delle questioni da trattare e risolvere, implicano un elevato grado di specializzazione
- i processi affidati incidono o condizionano l'esito di altri processi tecnico – amministrativi gestiti da altre unità organizzative dell'ente
- implica Rapporti diretti e frequenti con dirigenti o posizioni organizzative di altri settori necessarie per la trattazione delle questioni attinenti alle materie per le quali è posseduto l'elevato grado di specializzazione
- assume decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal proprio dirigente
- elabora pareri scritti sulle materie e sulle questioni attinenti alla specializzazione posseduta

Categoria C

La struttura coordinata è classificabile come semplice quando

- All'unità organizzativa sono addette almeno 1 unità da coordinare;
- L'attività dell'unità organizzativa comporta rapporti diretti e frequenti con il cittadino
- L'attività di coordinamento avviene nell'ambito di direttive di massima impartite dal dirigente.

Inoltre alla posizione di lavoro deve essere riconducibile la responsabilità di più procedimenti, anche semplici, nell'ambito della struttura coordinata e secondo le disposizioni del dirigente

L'articolo 5, in fine, definisce i parametri di pesatura oggettivi per graduare le varie posizioni di lavoro individuate; tali parametri, ovviamente, fanno riferimento agli aspetti presi in considerazione nell'articolo 4, stabilendo un punteggio crescente in relazione:

- alla crescente numero delle persone da coordinare
- al crescente numero di procedimenti su cui si assume responsabilità diretta
- alla frequenza dei rapporti con l'utenza esterna o con i dirigenti
- al crescente numero dei processi sui quali è riconosciuta autonomia decisionale
- al crescente numero degli ambiti di disciplina su cui la posizione può essere richiesto di rilasciare pareri scritti

Tutte le posizioni individuate devono essere graduate.

Il metodo di determinazione delle singole indennità prevede che la somma complessivamente destinata a tale istituto in sede di ripartizione del fondo, sia divisa per la somma di tutti i punteggi ottenuti dalle singole posizioni; il valore così ottenuto viene moltiplicato per i punteggi delle singole posizioni ottenendo il valore dell'indennità.

Tale metodo di calcolo scongiura a priori che si possa spendere più di quanto destinato alle particolari responsabilità.

Ovviamente se la singola indennità è superiore ad € 2.500, limite massimo previsto dall'articolo 17 comma 2 lettera f) del CCNL 1 aprile 1999, essa viene ricondotta a tale limite massimo.

modalità di utilizzo delle risorse del Fondo

L'istituto delle particolari responsabilità viene completamente finanziato con le risorse esistenti sul fondo risorse decentrato: le parti, in sede di destinazione delle risorse del fondo, quantificano le risorse da destinare a tale istituto.

Non esiste per tale istituto l'obbligo di finanziamento con la parte stabile del fondo, per cui esso potrebbe anche essere finanziato con risorse variabili.

A tal proposito, però, bisogna precisare che risorse variabili ai sensi dell'articolo 15 comma 5 CCNL 1 aprile 1999, in quanto giustificabili solo attraverso specifici progetti di miglioramento e/o accrescimento dei servizi, mal si conciliano con le caratteristiche che all'istituto delle particolari responsabilità è stato dato con questo contratto decentrato.

In ogni caso, fino ad ora, l'amministrazione comunale ha finanziato tale istituto con risorse di parte stabile.

effetti abrogativi impliciti

Non ci sono effetti abrogativi impliciti: il precedente contratto decentrato in materia, sottoscritto il 30 luglio 2007, è divenuto inefficace dal 1 gennaio 2013 per effetto dell'articolo 65 dlgs 150 / 2009.

attestazione della coerenza con le previsioni del dlgs 150 / 2009

La disposizione di riferimento per tale istituto è probabilmente l'articolo 25 del dlgs 150 / 2009 rubricato "attribuzione di incarichi e responsabilità", che recita:

1. Le amministrazioni pubbliche favoriscono la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti pubblici ai fini del continuo miglioramento dei processi e dei servizi offerti.

2. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici.

La norma non è di facile inquadramento nell'ambito dell'ordinamento professionale degli enti locali, in quanto non fa riferimento diretto ad istituti premianti previsti nei contratti collettivi nazionali di comparto.

Il richiamo da un lato alla "attribuzione di incarichi" e dall'altro lato alla "attribuzione di responsabilità" sembrerebbe suggerire che la disposizioni detti specifici principi guida vincolanti in materia di:

- a) attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa;

b) attribuzione dell'indennità prevista dall'articolo 17 comma 2 lettera f) del CCNL 1 aprile 1999 collegata all'esercizio da parte dei dipendenti di particolari responsabilità.

Per quel che riguarda le posizioni organizzative, vi è da dire che i contratti collettivi nazionali di comparto non hanno mai devoluto alla contrattazione decentrata la disciplina dell'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa: qualsiasi contratto decentrato in materia era da considerare nullo ed inefficace indipendentemente dall'entrata in vigore del dlgs 150 / 2009. Il comune di Riccione non ha mai disciplinato il sistema delle posizioni organizzative attraverso contratti decentrati.

Per quel che riguarda l'indennità di particolare responsabilità disciplinata dal presente contratto decentrato, si può rilevare che l'articolo 25 comma 1 richiama le amministrazioni pubbliche a favorire la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti in modo funzionale al miglioramento dei processi e dei servizi erogati.

L'articolo 25 comma 2, invece, afferma che l'attribuzione di responsabilità avviene sulla base di criteri oggettivi e pubblici.

La disciplina introdotta dal presente contratto decentrato, si pone perfettamente in linea con i citati principi, in quanto definisce criteri guida, oggettivi, sulla base dei quali il dirigente può individuare e valorizzare economicamente specifiche posizioni di lavoro che comportano l'assunzione effettiva di responsabilità distintive.

Illustrazione dei risultati attesi dal contratto integrativo

La disciplina introdotta ha lo scopo di mettere a disposizione della dirigenza uno strumento volto a valorizzare economicamente specifiche posizioni di lavoro esistenti all'interno delle micro organizzazioni e che comportano l'assunzione e l'esercizio di responsabilità distintive.

Lo strumento, ovviamente, va utilizzato di anno in anno in relazione alle risorse a ciò destinate in sede di ripartizione del fondo.

Riccione 8 agosto 2013

Il dirigente del settore
Gestione Risorse Umane
Cinzia Farinelli

