



CITTÀ DI PIOLTELLO

**CONCERTAZIONE DEFINITIVA SUI CRITERI PER L'EROGAZIONE DELLE RISORSE  
DESTINATE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO DI CUI ALL'ART. 26 ccnl 23.12.1999 -  
PERSONALE DIRIGENTE del COMUNE DI PIOLTELLO 2017**

Il presente verbale di concertazione è finalizzato a verificare la *sussistenza e il permanere* delle condizioni per l'incremento delle risorse di cui all'art. 26, comma 3, del CCNL del 23/12/1999 e per definire le modalità di utilizzo **per l'anno 2017** delle risorse decentrate di cui all'art. 26 del CCNL 23.12.1999, così come integrato dai CCNL del 22/2/2006, del 14/5/2007 e del 22/2/2010 e del 3.8.2010.

**PREMESSE:**

- > Il fondo con le risorse per il trattamento accessorio è stato costituito prevedendo tutte le risorse da destinare obbligatoriamente ai sensi dei ccnl di cui sopra. Inoltre l'Amministrazione ha disposto **per l'anno 2017** di incrementare il fondo con le seguenti risorse di carattere discrezionale:
- > ai sensi dell'art. 26, comma 2, del CCNL del 23.12.1999, si rende disponibile per l'anno 2015, sussistendone la capacità di spesa, una quota pari all'1,2% del monte salari dell'anno 1997 per un importo di € 1.970,09.
- > ai sensi dell'art. 26 comma 3 si rende disponibile la somma di € 59.500=.
- > Nell'allegato 1 al presente documento, ai fini della verifica delle sussistenze delle condizioni per detto incremento, vengono sintetizzati i processi riorganizzativi e l'attivazione di nuovi servizi che hanno portato e stanno portando ad un incremento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi esistenti.
- > L'incremento delle risorse non altera i vincoli di contenimento della spesa di personale ed è stato previsto negli stanziamenti di bilancio definiti ed approvati nel rispetto delle regole del patto di stabilità per l'anno in corso. Ai fini della possibilità di detto incremento si dà atto che il Comune di Pioltello nell'anno 2014 ha rispettato il patto di stabilità interno.
- > Si ritiene necessario specificare che la riduzione del fondo prevista dall'art. 1 comma 3 lettera e) del ccnl 12.2.2002 (conglobamento di € 3.356 dalla retribuzione di posizione allo stipendio tabellare e correlata diminuzione del fondo) pur non essendo espressa in maniera analitica come somma in riduzione è considerata nella determinazione delle risorse da destinare complessivamente alla retribuzione di posizione e di risultato. Nello specifico la ricostruzione delle tornate contrattuali dal 2001 ad oggi -così come da relazione illustrativa agli atti dell'UO Risorse Umane- ha evidenziato che:

a) le risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato sono state decurtate dal 2001 al 2002 di un importo pari a € 3.356 per 5 posizioni dirigenziali) b) nelle tornate di concertazione successive dagli atti si evince che tale riduzione è stata considerata nella valutazione del quantum di risorse con cui incrementare i fondi ai sensi dell'art. 26 comma 3 del ccnl 23.12.1999.

- > La concertazione si applica, secondo quanto disposto dai CCNL vigenti, ai dirigenti dell'ente in servizio con contratto a tempo indeterminato.
- > Il Commissario Prefettizio con delibera n. 63 del 27.10.2015 ha autorizzato il Segretario Generale dell'Ente a procedere alla concertazione.

**Tutto ciò premesso,**

si verifica il persistere e il sussistere delle condizioni in base alle quali, già negli anni precedenti, è stata disposta un'integrazione del fondo di € 59.500= ai sensi dell'art. 26 -comma 3- del più volte citato CCNL 23.12.1999.

Per l'anno 2017 rimane confermata l'attuale graduazione e valorizzazione economica delle posizioni dirigenziali. Pertanto le risorse del fondo sono destinate a erogare ai dirigenti la retribuzione di posizione con la valorizzazione economica vigente per un importo totale di € 101.030,93.

Le risorse residue –rispetto a quelle definite ai sensi dell'art. 26 ccnl 23.12.1999- sono destinate alla retribuzione di risultato dei dirigenti.

Il valore economico di ciascuna posizione è definito in funzione del grado di complessità organizzativa, responsabilità e rilevanza strategica della stessa. La retribuzione di risultato è assegnata a ciascun dirigente in base al grado di raggiungimento di obiettivi prefissati e al grado di soddisfazione di comportamenti organizzativi attesi così come previsto dalla metodologia vigente nell'ente.

PIOLTELLO , 18 Dicembre 2017

Per la parte pubblica:

Per le organizzazioni sindacali:

CALFF  
CISL FP  
U.I.L. F.P.L. Oll'Vled



ALL. 1

**CONDIZIONI ORGANIZZATIVE per L'APPLICAZIONE DELL'ART. 26, COMMA 3 DEL CCNL 23.12.1999**

La riforma delle funzioni dirigenziali, fra la fine degli anni novanta e l'inizio degli anni duemila, ha prodotto stabili mutamenti nelle competenze e responsabilità della dirigenza ridisegnando completamente i rapporti fra organi di governo e dirigenza, attribuendo a quest'ultima tutta la responsabilità delle scelte gestionali. La contrattazione nazionale del 1999 nella quantificazione delle risorse per il trattamento accessorio non ha potuto farsi carico di tutta la nuova sfera di competenze e connesse responsabilità della dirigenza e il comma 3 dell'art. 26 del ccnl 23.12.1999 si pone proprio l'obiettivo, entro alcuni limiti, di adeguare tali risorse a livello locale per accompagnare, con le specificità di ciascuna amministrazione, il livello delle competenze della propria dirigenza.

Nell'analisi che segue vengono espone alcune considerazioni per cui si ritiene sussistano le condizioni per garantire un'integrazione delle risorse decentrate di un importo pari a € 59.500,00 ai sensi dell'art. 26 comma 3 CCNL 23.12.1999. E' opportuno chiarire che i servizi attivati nell'ente sono a tutt'oggi funzionanti. Quest'ultima annotazione è particolarmente importante laddove la stessa ARAN ha chiarito che *"solo se l'aumento delle risorse è correlato a reali, stabili e significativi incrementi dei servizi e, quindi delle competenze e responsabilità delle funzioni dirigenziali interessate, lo stesso potrà essere confermato anche negli anni successivi"*.

In via preliminare è inoltre opportuno evidenziare come a decorrere da marzo 2007 il numero di dirigenti è diminuito da 5 a 4 unità con contestuale riassetto della struttura organizzativa ed ampliamento delle responsabilità assegnate.

**Processi di riorganizzazione e attivazione di nuovi servizi introdotti nell'ente - in particolare dal 2006 - volti ad un accrescimento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi esistenti con ampliamento delle competenze, responsabilità e capacità gestionali dei dirigenti:**

- individuazione del Comune di Pioltello in qualità di comune capofila per la gestione associata del Polo Catastale di cui fanno parte i comuni di Pioltello, Bussero, Cernusco s/N, Liscate, Melzo, Pantigliate, Rodano, Settala, Vignate e Vimodrone.
- Individuazione del Comune di Pioltello in qualità di comune capofila del Piano di Zona (L. 328/2000) finalizzato all'individuazione degli interventi sociali e socio-sanitari dell'ambito territoriale che comprende, oltre al comune di Pioltello, i comuni di Vimodrone, Rodano e Segrate.



- Potenziamento dei *servizi destinati agli stranieri* in relazione alla loro crescita numerica sul territorio (gli stranieri sono ad oggi c.ca il 25 % della popolazione).
- Riorganizzazione di tutto il front-office dell'ente attraverso la creazione dello "Sportello del Cittadino" ossia di un unico punto di contatto di front-office dell'ente, organizzato con più postazioni polifunzionali e ad ampia fruibilità oraria, a cui sono assegnate funzioni di informazione; erogazione di servizi di 1° livello realizzabili in tempi rapidi (es. iscrizioni anagrafiche e tributarie, iscrizione corsi, certificazioni); gestione dell'attività di approfondimento e consulenza attraverso appuntamenti con le strutture specialistiche interne.
- Gestione dal 2008 in forma diretta dello Sportello Unico delle attività produttive, precedentemente gestito in forma associata con altri comuni, al fine di raccogliere i bisogni delle realtà produttive del territorio in maniera più diretta e fornire risposte in tempi più celeri.
- Ampliamento dei servizi all'infanzia attraverso la costituzione di un'azienda speciale di servizi alla persona e alla famiglia, con costante monitoraggio da parte dell'ente della qualità dei servizi (come previsto dal contratto di servizio) e della coerenza generale degli interventi con il piano programma generale della prima infanzia comunale.
- Creazione dell'Ufficio Tempi con il la finalità di elaborare il Piano Territoriale degli Orari e, più in generale, di sperimentare e attuare politiche di gestione e armonizzazione dei tempi della città (L.R. n. 28 del 28.10.2004).
- Contenimento della spesa corrente ad invarianza di servizi per l'utenza (in particolare dall'anno 2012) attraverso processi riorganizzativi, dismissioni e vendite, contenimento del numero dei contratti di affitto.
- Costituzione con il Comune di Rodano e istituzione di una commissione unica di vigilanza per pubblici spettacoli.
- Attivazione di un nuovo sistema di pianificazione strategica e di controllo per obiettivi. A decorrere dal 2012 è stata attivata la sperimentazione del nuovo sistema (attraverso la mappa strategica) che tenta di coniugare pianificazione strategica, comunicazione esterna degli obiettivi strategici di mandato e obiettivi gestionali delle strutture. Il sistema è stato riconosciuto dal Consiglio Comunale con la deliberazione di approvazione del sistema dei controlli interni ad inizio anno 2013 e, a partire dalla metà dello stesso anno, la Giunta ne ha dettagliato gli aspetti operativi.
- Realizzazione della nuova biblioteca che, in un'ottica di modernizzazione e miglioramento, ha completamente ridisegnato l'offerta dei servizi bibliotecari/culturali alla città.
- Realizzazione del nuovo servizio: "centro per le politiche giovanili".
- Gestione e controllo degli spazi pubblici all'interno del nuovo centro polispecialistico sanitario Don franco Maggioni
- Miglioramento del sistema di "*partecipazione*" della città alle scelte amministrative dell'ente con conseguente maggior coinvolgimento dei dirigenti nei rapporti con la città e con i portatori di interesse.




- Erogazione di alcuni servizi comunali tramite la rete *internet* e di tutto quanto ad essa connessa . Questa azione rientra all'interno del programma più generale di miglioramento dell'accesso fisico, orario e telematico dei cittadini ai servizi dell'ente. L'erogazione dei servizi on line, dopo un periodo sperimentale, è divenuta nuova modalità di erogazione dei servizi a partire dal 2012 per l'area dei servizi educativi e dei servizi anagrafici. Nell'arco del biennio 2015-2016 (così come previsto nella deliberazione di GC n.21 del 17/2/2015) è previsto un ulteriore sviluppo di quanto realizzato negli anni precedenti con la possibilità per i cittadini di utilizzare il portale dell'ente per svolgere on line le proprie pratiche e per effettuare istanze e segnalazioni, monitorandone al contempo il relativo iter. E' opportuno inoltre evidenziare che lo sviluppo di queste nuove modalità di erogazione dei servizi è caratterizzato da un'opera di costante sensibilizzazione della cittadinanza (ad es. attraverso l'aumento del rilascio di credenziali per l'accesso ai servizi) e dall'attivazione di convenzioni con altri enti pubblici, gestori di pubblici servizi, operatori del territorio al fine garantire l'accesso alle banche dati e l'interoperabilità dei dati.

Alla realizzazione di questi servizi -ad oggi operanti- si aggiunge un rafforzamento delle responsabilità dirigenziali a seguito della riforma del pubblico impiego (D. Lgs. 150/2009) in conseguenza delle attività da rendere e da controllare da parte della dirigenza come di seguito riassunte:

- performance dell'ente e della struttura diretta;
- maggiori competenze in materia di gestione e controllo delle risorse assegnate;
- revisione del sistema dei controlli nell'ente (D.L. n. 174/2012)
- normativa anticorruzione (L. 190/2012)
- applicazione norme sulla spending review (D.L. 95/2012)
- ampliamento delle attività finalizzate alla trasparenza (D.Lgs. 33/2013 e altre normative) con responsabilità diretta della dirigenza in caso di omissioni.

