



**COMUNE DI PISA**  
**SEGRETARIO/DIRETTORE GENERALE**

~

Piazza dei Facchini, 16 - 56125 Pisa

e-mail:  
segretario.generale@comune.pisa.it  
e-mail certificata:  
comune.pisa@postacert.toscana.it  
Tel: 050 910200  
Fax: 050 910361

Pisa, 22 febbraio 2012

Prot. n. 7265

Ai Dirigenti  
Ai Coordinatori di Area  
Al Dirigente Risorse Finanziarie  
Al Dirigente Programmazione e Controllo  
Ai Rappresentanti sindacali per la dirigenza  
Avv. Susanna Caponi  
Dr.ssa Stefania Cantisani  
Ing. Michele Aiello  
Alla RSU  
Alle OO.SS. Territoriali  
CGIL  
CISL  
UIL  
CSA  
SULPM

e, p.c. Al Sindaco  
All'Assessore al bilancio  
All'Assessore al personale

SEDE

**OGGETTO: Contrattazione decentrata possibilità di applicazione di nuove risorse incentivanti**

Com'è noto la spesa del personale è ormai stabilmente contenuta entro rigide regole che se da un lato hanno lo scopo di obbligare la riduzione, dall'altro rendono incongruenti e persino contraddittorie le disposizioni che introducono innovazione e semplificazione in larghi campi dell'amministrazione e che per essere attuati richiedono importanti e corposi processi di riorganizzazione, riqualificazione, ottimizzazione privi di reali strumenti incentivanti.

Recuperare il governo di alcune dinamiche salariali, che nei limiti della riduzione di spesa programmata (rapporto spesa corrente, spesa personale e riduzione costante spesa personale, contenimento assunzioni, riduzione e controllo, utilizzo forme flessibili di assunzioni, solo per citare i più importanti ed efficaci), si appalesa indispensabile se veramente si vuole costituire il volano per la crescita di questo paese. Non può sottacere infatti che in un clima di recessione economica i comuni virtuosi come il nostro sono i polmoni vitali dello sviluppo e della tenuta economica.

Il nuovo sistema di valutazione, previsto dalla c.d. riforma Brunetta, prevede importanti strumenti premiali rimasti inattuati per il blocco dei flussi di risorse da destinare alla contrattazione integrativa con una sostanziale inefficacia dei principi di valutazione e merito della riforma e degli obiettivi.

Se poi si considera la cancellazione delle progressioni verticali e la rigidità della composizione del fondo, è evidente come gli unici obiettivi della contrattazione siano quelli di mantenere il livello del

trattamento accessorio in presenza di blocco degli aumenti salariali, di riduzione del potere di acquisto dei salari per l'incremento non soltanto del costo dei beni e servizi di prima necessità ma anche per l'incremento del peso fiscale diretto ed indiretto, con buona pace della valorizzazione e dell'innovazione.

Alcuni istituti sono veramente interessanti, in particolare il premio di efficienza. Vediamolo

Disciplinato dall'art.27 della legge 150 /2009 è finalizzato ad utilizzare una quota del 30% dei risparmi sui costi di funzionamento, derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione, a premiare i dipendenti direttamente coinvolti e ad incrementare le risorse della contrattazione integrative.

Tali risparmi :

- non devono derivare da riduzioni imposte dalla legge e quindi sono necessariamente il frutto di processi autonomamente avviati dalle amministrazioni con riferimento alle proprie peculiarità e specifiche esigenze;
- devono essere documentati nella relazione della Performance e validati dall'organismo di validazione.

E' di tutta evidenza che tale istituto consente l'incremento delle risorse e in qualche modo ne funzionalizza la destinazione: una parte da destinare ai dipendenti direttamente e proficuamente coinvolti (incentivi da progetto, professionalità, posizioni organizzative), una parte ad incrementare le risorse da utilizzare nell'ambito della contrattazione collettiva.

A seguito dell'entrata in vigore delle disposizioni dell'art. 9 del D.L. n.78 del 31.5.2010, convertito nella legge n.122 del 30.7.2010 ("contenimento delle spese di impiego pubblico..."), nell'ambito di misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria, che ha disposto il blocco dell'ammontare delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio, e tenuto conto dei tempi di attuazione della riforma Brunetta, l'istituto appena introdotto non ha avuto neppure il tempo di essere declinato. Pur tuttavia possiamo agevolmente affermare che la normativa contenuta nel decreto legislativo n.150/2009, in attuazione della legge delega n.15/2009, costituisce impianto di carattere generale finalizzato a ridisegnare, in forma stabile e nel rispetto della Costituzione, il sistema premiante, mentre la normativa introdotta dall'art. 9 citato ha carattere eccezionale e limitata nel tempo con effetti sospensivi per ciò che ci riguarda dell'art. 27.

La legge di stabilizzazione finanziaria 2011, avente quindi stessa valenza formale e sostanziale del D.L. 78/2010, stabilisce all'art. 16 ("contenimento e razionalizzazione delle spese in materia di pubblico impiego ....") la possibilità di integrare i fondi destinati alla contrattazione collettiva attraverso l'adozione di piani triennali di "razionalizzazione e riqualificazione della spesa, riordino e ristrutturazione amministrativa, semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi appalti di servizio affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche ...." con il 50% delle economie effettivamente realizzate di cui il 50% da destinare all'erogazione dei premi previsti dal decreto legislativo 150/2009. La disposizione integra pertanto quella prevista dall'art. 9 del d.l. 78/2010 e consente , a determinate condizioni, l'integrazione del fondo.

Deve essere evidenziato che una delle condizioni è che l'economia non discenda dalle riduzioni di spesa previste dalla legge, sono citate a tal fine oltre a quelle previste dallo stesso art.16, quelle dall'art.11 e 12 della stessa legge nonché le misure di riduzione previste dall'art. 6 del D.L.78/2010.

In sostanza non deve trattarsi di economie frutto di obblighi di legge, sia previsti sotto forma di riduzioni tout-court, sia sotto forma di processi di razionalizzazione e di contenimento di spesa. Deve trattarsi di processi virtuosi definiti facoltativamente dalle Pubbliche amministrazioni nell'ambito dell'autonomia. E' possibile affermare che la normativa rappresenta l'unico spazio di incremento del fondo da destinare ad obiettivi di performance.

Abbiamo avviato processi virtuosi di riorganizzazione amministrativa derivanti da accorpamento di funzioni ed uffici e da massicce esternalizzazioni di funzioni ed attività, ai quali non ha corrisposto alcun visibile effetto di razionalizzazione per la naturale e antica abitudine di rimanere abbarbicati al proprio ambito senza sapere veramente innovare e proporre soluzioni alternative, e nel contempo abbiamo continuato ad incrementare la spesa per servizi.

In proposito occorre citare la mia nota del 23 gennaio scorso (che comunque si allega alla presente) e ricordare quanto previsto dall'art. 6-bis del D.Lgs. 165/2001 (introdotto dalla L. 69/2009) secondo cui le pubbliche amministrazioni sono autorizzate, nel rispetto dei principi di concorrenza e di trasparenza, ad acquistare sul mercato i servizi, originariamente prodotti al proprio interno, solo a condizione di ottenere conseguenti economie di gestione e di adottare le necessarie misure in materia di personale e di dotazione organica; relativamente alla spesa per il personale e alle dotazioni organiche, le amministrazioni interessate da detti processi devono procedere al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione, fermi restando i conseguenti processi di riduzione e di rideterminazione delle dotazioni organiche nonché di riallocazione del personale.

Lo stesso effetto è prodotto dall'esternalizzazione di funzioni e servizi strumentali ove non opportunamente accompagnata dal corrispondente trasferimento di personale.

In proposito l'art. 3, comma 30, della L. 244/2007, in presenza di processi di riorganizzazione mediante trasferimento di funzioni a società partecipate, sancisce l'obbligo del trasferimento delle risorse umane, finanziarie e strumentali in misura corrispondente a quella delle funzioni trasferite, con corrispondente riduzione della relativa dotazione organica.

La normativa, ormai, consolida un processo avviato ed irreversibile di liberalizzazioni che impongono capacità di governare un nuovo sistema di regole e un nuovo sistema di controlli preventivi e costantemente garantiti sul territorio in maniera integrata.

I nostri uffici sono chiamati a rispondere con grande impegno alle nuove sollecitazioni e ai maggiori bisogni; a fronte di maggiore impegno, i salari si riducono per effetto della crescente pressione fiscale.

Contenere i costi e gestire con efficienza ed efficacia le risorse non è solo un problema di bilancio, ma uno strumento per mantenerne gli equilibri.

I dirigenti devono acquisire consapevolezza che, attraverso una nuova attenzione ai processi e una visione diciamo più ampia della propria *mission*, possono contribuire anche al miglioramento delle condizioni dei dipendenti, recuperando entusiasmo e nuova linfa vitale.

Sussistono ampi margini di intervento che, coinvolgendo i dipendenti, possono aver come obiettivo riduzioni di spesa e contenimento di costi, una parte dei quali può essere destinato ad incremento dei fondi salario accessorio; gli ambiti sono quelli definiti dalla normativa; la spesa da prendere in considerazione è quella riferita prevalentemente alle prestazioni di servizi; come già accennato non possono essere prese in considerazione le economie rese obbligatorie da disposizioni di legge.

I piani di razionalizzazione e contenimento sono triennali e devono essere applicabili fin dal PEG 2012.

Si resta in attesa di proposte che possano, con i predetti contenuti, essere sviluppate e implementate con dati finanziari, economici, organizzativi.

Il Segretario/Direttore Generale  
Dott.ssa Angela Nobile