

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA PER L'ANNO 2011

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

L'accordo sottoscritto è finalizzato a dare attuazione agli artt. 3 e 4 del CCNL del 22.01.04 ed è stato definito nell'ambito delle direttive fornite dalla Giunta Comunale alla Delegazione trattante di Parte Pubblica.

Si richiama, peraltro, la documentazione, in atti al Servizio Personale, che attesta il rispetto dell'art.1 comma 557 della legge n. 296/2006 per l'anno 2010 e previsionale per il 2011 e la documentazione, in atti al Servizio Personale, che attesta una incidenza della spesa del personale rispetto alla spesa corrente inferiore al 40% ed esattamente -per l'anno 2010- pari al 25%, nonché per l'esercizio corrente (come da documenti di programmazione economico-finanziaria approvati e loro attuazione gestionale) attestata sul 24,22%.

Si dichiara peraltro che, con deliberazione C.C. n. 41 del 29/12/2011 ha approvato i "Criteri generali in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.: adeguamento alle norme di principio del d.lgs. 150/09", con deliberazione di G.C. n. 120 del 29/12/2010, questa Amministrazione ha approvato il "Regolamento- per l'istituzione e l'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance" e che con deliberazione di G.C. n. 43 del 06/05/2011 è stato approvato il piano triennale 2011/2013 della Performance organizzativa per la trasparenza, la misurazione e la valutazione degli obiettivi assegnati ai responsabili dei settori.

Come punto di partenza della trattativa si è ritenuto opportuno confermare i singoli istituti contrattuali introdotti con i precedenti accordi.

In termini generali, è stata confermata nel dettaglio la precedente applicazione dell'indennità di turno (art.22 CCNL 14.09.2000) e l'indennità per specifiche responsabilità (art. 36 comma 2 CCNL 22.01.2001).

Si è proceduto a disciplinare in maniera puntuale l'indennità di rischio di cui all'art. 41 del CCNL 22.01.2004 in assonanza con quanto stabilito dagli interventi chiarificatori di ARAN con i quali si afferma che *"il personale dell'area di vigilanza è correttamente tutelato per la sua specificità delle prestazioni richieste e per l'impegno, la gravosità e le responsabilità ad esse correlate, con la particolare indennità e il relativo importo è stato individuato tenendo conto anche degli specifici rischi o disagi che caratterizzano le prestazioni di tutti gli addetti; consideriamo, quindi, irragionevole la attribuzione di una ulteriore indennità per la medesima prestazione di lavoro"*.

Per quanto riguarda gli incentivi U.T. ex art. 92 d.lgs 163/2006 e ss.mm. (pregettazione ed urbanistica) si è ritenuto di confermare quanto stabilito dalla G.C. con apposito regolamento, pur nella consapevolezza della necessità di una completa e profonda rivisitazione dei criteri attualmente utilizzati. Gli importi dei compensi di cui trattasi sono previsti in un apposito capitolo di bilancio per ciascun esercizio e sono all'interno delle spese del personale.

Si è proceduto a riconfermare il numero massimo di agenti contabili suddividendoli per i vari settori al fine di rendere più corretta e puntuale la gestione del servizio ad essi riferito, prevedendo che gli addetti verranno nominati dal Responsabile del settore competente. Sulla base di una ricognizione delle somme effettivamente riscosse in corso d'anno da ciascun agente contabile si è provveduto a rideterminare il singolo compenso da corrispondere agli stessi. E' stata predisposta una graduazione dei compensi che renda più equa la misura dell'indennità da ciascuno percepita.

E' stato, pertanto, confermato un sistema di valutazione delle prestazioni secondo una logica tesa a valorizzare le competenze manifestate dal lavoratore, e quindi in merito, prevedendo percorsi differenziati in considerazione della categoria appartenenza.

A tal fine l'Amministrazione ha predisposto un adeguato sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati acquisiti.

Come indicato dalla Giunta Comunale non si dà corso a nessuna progressione orizzontale per l'anno 2011.

Altro aspetto rilevante dell'accordo concerne l'incentivazione del personale attraverso l'attribuzione di specifici compensi: in particolare si è proceduto, sulla base di indicazioni politiche in tal senso, supportate da specifica relazione tecnica, a valorizzare le risorse da attribuire agli effettivi partecipanti al c.d. "potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale mediante estensione dell'orario di lavoro" che ha avuto la finalità di un significativo miglioramento del servizio di polizia locale in orario festivo, serale, notturno.

Si è proceduto, infine, a confermare il percorso di miglioramento dei servizi per la sicurezza dell'utenza in situazioni di necessità ed urgenza convenendo un sistema di chiamata del dipendente fuori dall'orario di servizio (per motivi di comprovata necessità ed urgenza di intervento).

Il personale coinvolto nei progetti di miglioramento sopra indicati, previa verifica a consuntivo dei risultati raggiunti, viene remunerato con un compenso incentivante avvalendosi delle risorse riconosciute dall'Amministrazione Comunale: l'erogazione avverrà a consuntivo dell'attività.

Più in generale, in relazione all'incentivazione del personale attraverso l'attribuzioni di premi di produttività è stato confermato il principio generale di premiare la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini.

Il tutto, peraltro, in un quadro nel quale risulta vigente, anche se non operante, il principio secondo il quale il finanziamento del trattamento economico legato alla performance individuale, e dunque, al risultato dovrebbe risultare prevalente, nell'ambito delle risorse decentrate.

Ciò posto, pare doveroso ribadire che questa Amministrazione si inserisce nel percorso, già delineato dal D. Lgs. n.150/2009, che vede le pubbliche amministrazioni investite del ruolo di soggetti promotori di una migliore organizzazione lavorativa volta ad incentivare la qualità della prestazione lavorativa, il riconoscimento del merito e a disincentivare la distribuzioni in maniera quasi indifferenziata delle risorse per la produttività individuale.

A tal fine l'Amministrazione ritiene che la programmazione rappresenti un aspetto fondamentale per la realizzazione dei progetti e l'andamento dei servizi e che la valutazione delle risorse umane costituisca un aspetto fondamentale del sistema di controllo dell'attuazione degli obiettivi e dei progetti dell'ente, avendo una ricaduta diretta sul trattamento economico dei lavoratori in quanto fornisce indicazioni utilizzabili per l'erogazione di compensi incentivanti.

Si conferma, così, la metodologia di valutazione predisposta con accordo del 08/08/2006 basata sulla combinazione di tre principali elementi:

- 1) il risultato conseguito, quale emerge dal P.E.G. e dal sistema di controllo di gestione;
- 2) valutazione dei comportamenti organizzativi basata su impegno e capacità;
- 3) parametro correlato alle presenze (che incide solo nei casi in cui per cause normative, contrattuali o regolamentari anche lo stipendio viene ridotto o sospeso).

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

La Contrattazione collettiva decentrata definita a tutto il 2011, si è spinta fino alla data odierna per veder normati gli istituti contrattuali a carattere economico alla stessa rimessi, relativi all'anno 2011.

Preliminarmente va ricordato un importante dato di partenza: il personale a tempo indeterminato, che nel corso degli ultimi 5 anni è pressoché rimasto invariato a fronte di una popolazione in crescita (al 31/12/2007 abitanti n. 10.226, al 31/12/2009 abitanti n. 10.814, al 31/12/2010 abitanti n. 10.922), come in crescita si è sviluppata la domanda di servizi istituzionali e non, ha reclamato un riconoscimento economico della propria capacità a mantenere inalterato il livello dell'offerta dell'ente nei confronti della cittadinanza e degli altri enti con cui il comune si relaziona. Esigenza che si è scontrata con la difficoltà di poter gestire autonomamente le risorse decentrate.

Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, sono state rideterminate secondo quanto previsto dagli artt. 31 e seguenti del capo I del contratto del comparto per il quadriennio normativo 2002/2005 e per il biennio economico 2002/2003. Si è dato applicazione a quanto previsto nei successivi CCNL rispettivamente del 09/05/2006 (biennio economico 2004/2005) e del 11/04/2008 (quadriennio economico 2006/2009 ed economico 2006/2007). In particolar modo gli incrementi previsti delle risorse decentrate sono stati attuati nel rispetto del patto di stabilità interno 2010 e della riduzione della spesa del personale, così come previsto dall'art. 1, comma 557 della legge 27/12/2006, n. 296. Inoltre, nella costituzione del fondo risorse decentrate 2011, si è tenuto conto di quanto stabilito dall'art. 76, D.L. 25/06/2008, n. 112, convertito con modificazioni in L. 06/08/2008, n. 133.

La dotazione organica effettiva alla data odierna si compone di n. 9 dipendenti inquadrati in cat. "D" di cui n. 6 appartenenti all'area delle posizioni organizzative; n. 1 assistente sociale inquadrata in cat. "D", n. 15 istruttori di cat. "C", n. 13 dipendenti inquadrati in cat. "B" per un totale complessivo di n. 38 dipendenti a tempo indeterminato, e quindi con un rapporto di 1 dipendente ogni 287 abitanti, per cui l'ente si colloca molto al di sotto della media nazionale stabilita con specifico decreto ministeriale che, per la fascia demografica di questo comune, è stata fissata in 1/105.

Se negli ultimi cinque anni il personale dell'ente è pressoché rimasto invariato nel numero, così non è stato per le attività dello stesso; pensiamo semplicemente alle funzioni che lo stato e la regione hanno trasferito agli enti locali senza tener conto dell'organico di ognuno di essi, le modifiche al quadro normativo di riferimento per le attività del comune, caratterizzato da intensa produzione legislativa, che innova ma anche appesantisce di procedimenti nuovi e di nuove responsabilità il carico di lavoro dei diversi settori.

In tutto questo si inseriscono i servizi regolarmente offerti alla collettività e migliorati nel corso degli anni, ed una serie di attività particolari rese attraverso una razionalizzazione del proprio metodo di lavoro. A titolo esemplificativo citiamo:

- a. L'attività di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale mediante estensione dell'orario di lavoro effettuata dal Comando di Polizia Locale;
- b. la redazione di progetti interni all'ufficio tecnico per la manutenzione ordinaria e straordinaria;

Per queste ragioni non può non riconoscersi che l'organizzazione del lavoro all'interno dei diversi settori sia stata coerente con gli indirizzi degli organi politici esplicitati attraverso la relazione previsionale e programmatica e il Piano Esecutivo di Gestione, ed abbia

realizzato oltre ad un miglioramento dei servizi istituzionali e non, anche delle economie finanziarie.

Per l'anno 2011 il fondo è stato determinato in complessivi € 136.398,40. Le risorse a carattere variabile sono pari ad € 20.393,51 nella considerazione di voler sviluppare un'effettiva progettualità con le risorse decentrate.

Viene rilevato che il fondo per la sua parte "stabile", pari ad € 116.004,89 copre tutti gli istituti contrattuali consolidati e che alla fine non residua una somma significativa per sviluppare una progettualità che permetta:

- alla Giunta Comunale di esprimere dei propri indirizzi operativi aggiuntivi ritenuti di pregio;
- al personale dipendente di vedere riconosciuto economicamente, un impegno lavorativo che si esprima oltre al mero adempimento.

Relativamente alla distribuzione del fondo risorse decentrate, ai sensi dell'art. 17, comma 2, CCNL 01/04/99, il fondo viene utilizzato per circa € 125.610,51 per il pagamento di tutte quelle voci ricorrenti a titolo di progressioni orizzontali, indennità di comparto, indennità maneggio valori, turno vigili.

Ai sensi dell'art. 36, comma 2 del CCNL 22/01/2004 si sono riconosciuti € 1.000,00 (massimo totale) per compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile, anagrafe e Ufficiale elettorale, nonché al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Inoltre con deliberazione di G.C. n. 55 del 12.07.2011 viene destinata la somma di € 1.500,00 per l'attività di estensione dell'orario di lavoro degli appartenenti al Settore di Polizia Locale.

L'indennità di turno per gli agenti di Polizia Locale ammonta circa ad € 6.697,72 e trova copertura nelle risorse stabili del fondo.

L'indennità di maneggio valori, riconosciuta agli agenti contabili ed all'economista, ammonta a circa € 2.016,44 e trova copertura nelle risorse stabili del fondo.

Le progressioni orizzontali, pari ad € 76.657,14 e l'indennità di comparto, pari ad € 18.385,49 trovano copertura nelle risorse stabili del fondo.

Sono inoltre state previste risorse, ai sensi dell'art. 15, comma 2, lett. k), CCNL 01/04/99, per il finanziamento delle seguenti attività:

- € 16.853,72 per progettazioni interne lavori pubblici e manutenzione straordinaria del patrimonio;

Le risorse stanziare ai sensi dell'art. 8, comma 3 del CCNL 11/04/2008, verranno distribuite solo a fronte della valutazione del personale, da parte dei responsabili di Settore, con verifica del comportamento organizzativo e del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte di ciascun dipendente.

La liquidazione delle somme spettanti per specifiche attività verrà erogata a consuntivo, una volta accertato il grado di raggiungimento dell'obiettivo entro la fine dell'anno.

Alla presente relazione si allega l'ipotesi di CCDI in oggetto, così come siglata dalla delegazione trattante di parte pubblica ed R.S.U. in data 13.12.2011.

La presente relazione viene trasmessa al Revisore Unico del Conto del Comune di Noventa Padovana, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 5, comma 3, del CCNL 01/04/1999.

Noventa Padovana, 14.12.2011



Il Responsabile del Settore Personale
Dr. Raffaella Balestrini