



COMUNE DI REZZATO

PROVINCIA DI BRESCIA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA e TECNICO FINANZIARIA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2012

I contenuti del contratto integrativo aziendale relativo all'anno 2012 predisposto come proposta da parte della delegazione trattante, sulla scorta delle direttive approvate da questa Amministrazione comunale di Rezzato con deliberazione G.C. n.51/2012, e risultanti dagli incontri di contrattazione decentrata con le RSU e le organizzazioni sindacali territoriali, riguardano le seguenti materie di contrattazione integrativa, espressamente previste dall'art.4 del CCNL 1/4/99:

1. La ripartizione delle risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività, nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36 e 37 del CCNL 22.1.2004 e dell'art. 17 del CCNL 1/4/99;

2. le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art.17 c.2, lett.e),f), g).

Nella contrattazione decentrata svolta, le scelte dell'Amministrazione, in accordo con l'RSU, sono state rivolte a riconoscere ai dipendenti compensi di natura accessoria legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi ed all'assunzione di specifiche responsabilità; si conferma l'applicazione della metodologia per la misurazione e la valutazione della performance, approvata con deliberazione G.C. n.112/2011, in adeguamento al D.Lgs.150/2009. Tale metodologia è intesa al riconoscimento di apporti individuali in funzione del conseguimento di obiettivi di sviluppo e/o di miglioramento delle prestazioni, destinando le risorse ai riconoscimenti delle capacità e dell'impegno individuale, ed al perseguimento di obiettivi concretamente ed effettivamente selezionati, che non riguardino la generalità degli apparati strutturali dell'ente.

Le risorse del fondo oggetto di riparto all'interno della presente proposta di contratto decentrato sono quelle indicate dall'art.31 c.2 e 3 del CCNL 22.01.2004, integrate dall'art.4 del CCNL 9.5.2006 e dall'art.8 CCNL 11.04.2008, che si riassumono di seguito:

ART.31 COMMA 2

Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità

Art.15, c.1 CCNL 1.4.99	lett. a)	155.929,00
Art.15, c.1 “	lett.g) (exLED)	13.102,00
Art.15, c.1 “	lett.h) (ex 8^ q.f.)	3.873,00
Art.15, c.1 “	lett.j) (0,52% m.s.1997)	7.898,00
Art.15, c.5 “	(incred./decrem.risorse correlato all'aumento/riduzione della dot.org.)	17.140,08
Art.14 c.4 CCNL 1.4.99	(riduz. 3% lavoro straord.anno 1999)	1.177,93
Art.4, c.1 CCNL 5.10.01	(1,1% m.s.1999)	15.066,00
Art.4, c.2 “	(recupero R.I.A.)	11.412,04

- Art.32 c.1 CCNL2002/2005 (0,62% m.s.2001)	10.725,22
- Art.32 c.2 " (0,50% m.s.2001)	8.649,37
- Art.4 c.1 CCNL 9/5/06 (0,50% m.s.2003)	6.497,35
- Art.8 c.2 CCNL 11.04.2008 (0,6% m.s.2005)	10.416,51

PARTE FISSA 261.886,50

RIDUZIONI da apportare alle disponibilità:

- Oneri relativi al personale trasferito alla RSA Almici:	- 46.093,94
- Premi produttività Responsabili di servizio (12/12) (Posiz.Organizz. dal 01.05.2003)	- 12.037,05
- Oneri relativi al personale trasferito alla RSA Almici (CSE)	- 4.360,20

62.491,19

TOTALE COMPLESSIVO PARTE FISSA **199.395,31**

ART.31 COMMA 3

Risorse integrative aventi carattere di eventualità e di variabilità

- Art.15 c.1 lett.k)CCNL 1.4.99 Fondo progettaz. D.Lgs.163/2006	9.900,00
P.L.-Servizi convenzionati	30.000,00
Accertamenti ICI	3.000,00

- Art.15 c.5 CCNL 1.4.99 Progetti P.L. (ex art.208 CdS)	28.000,00
- Art.15 c.5 CCNL 1.4.99 altri progetti	5.000,00
- art.15 c.2 CCNL 1.4.99 (max 1,2% m.s. 1997)	18.000,00

- Art.15 c.1 lett.m)(risparmi annuali sullo straordinario)	14.818,70 *
--	-------------

TOTALE PARTE VARIABILE 108.718,70
TOTALE PARTE FISSA 199.395,31

TOTALE COMPLESSIVO **308.114,01**

- Somme derivanti da avanzo vincolato appostate a bilancio dopo l'approvazione del conto consuntivo anno 2011 (€ 12.568,42 anno 2011 + € 2.250,28 anno 2010)
- In grassetto voci di parte variabile escluse dalle limitazioni dell'art.9 c.2 bis del DL 78/2010 (limite fondo anno 2012 non superabile nel triennio 2011-2013)

Riporto **308.114,01**

- 9.900,00 (Fondo art. 92
D.Lgs.163/2006)
- 30.000,00(Progetto P.L.Servizi
convenz.)

DISPONIBILITA' COMPLESSIVA ANNO 2012 **268.214,01**

Nella costituzione del fondo, si evidenzia quanto segue:

1) art.15 c.5 CCNL 1.4.99 (incremento risorse correlato all'aumento della dotazione organica): non sono stati previsti aumenti o riduzioni della dotazione organica nell'anno 2012, pertanto è stato confermato l'importo dell'anno 2010.

2) tra le risorse aventi carattere di eventualità e variabilità (**art.15 c.1 lett.k**) è stato riportato uno stanziamento di € 30.000,00, relativo a servizi convenzionati di Polizia Locale ammessi e previsti dalla Legge n. 65 del 7 marzo 1986 "*Legge quadro sull'ordinamento della Polizia Municipale*", la quale stabilisce la possibilità, previo accordo tra le amministrazioni interessate, di utilizzare personale di altre Amministrazioni per particolari esigenze di servizio e dalla Legge Regionale Regione Lombardia N. 4 del 14 aprile 2003 "*Riordino e riforma della disciplina regionale in materia di polizia locale e sicurezza urbana*", che al 2° c. dell'art. 15 ribadisce quanto già indicato nella legge sopra citata e cioè la possibilità per gli agenti di svolgere le proprie funzioni presso altre Amministrazioni, diverse da quelle di appartenenza, precisando che gli agenti mantengono comunque la dipendenza dell'ente di appartenenza. Tali forme di collaborazione tra Enti locali permettono di avere a disposizione più personale da poter utilizzare per le varie esigenze di servizio e nell'arco delle 24 ore, migliorando in tal modo sensibilmente l'efficienza e l'efficacia del servizio.

Questa somma preventivata non grava sul Fondo produttività del personale, in quanto totalmente rimborsata dai Comuni che richiedono le prestazioni degli agenti in forza al Comando di questo Ente.

Sotto la medesima lett.k) dell'art. 15 c.1 sono stati previsti 3.000,00 € quali compenso incentivante per il personale dell'Ufficio Tributi che, ai sensi del D.lgs.446/97 (art.59 lett.p) svolge attività finalizzata al **recupero dell'evasione fiscale (ICI)**; tali compensi sono collegati al raggiungimento di prefissati obiettivi di gettito.

In tal senso nel 2011 è stato modificato il Regolamento comunale sull'ICI (art.23 bis), prevedendo la possibilità di istituire un fondo per l'erogazione dei compensi speciali al personale addetto all'ufficio, il cui ammontare è stabilito in percentuale rispetto al recupero dell'imposta effettuato.

L'importo degli accertamenti previsto a bilancio previsionale 2012 ammonta ad € 170.000,00; la Giunta comunale auspica, come obiettivo, che l'Ufficio Tributi superi la previsione di bilancio, raggiungendo l'importo di € 250.000,00.

Allo scopo viene stabilito un premio corrispondente all'1,2% degli accertamenti che saranno eseguiti, con un tetto massimo di € 3.000,00.

Il premio sarà assegnato, su attestazione del Responsabile di settore, in rapporto alla quota di partecipazione al progetto di ogni dipendente.

Allo stesso modo il **fondo ex art.92 c.5 D.Lgs.163/2006**, preventivato in € 9.900,00, trova finanziamento negli stanziamenti di bilancio relativi alla progettazione di opere pubbliche (art.15 c.1 lett.k).

3) Art.15, c.5 CCNL 1.4.99 (incremento risorse non correlate all'aumento delle dotazioni organiche), per un importo di € 33.000,00 (28.000,00 per progetti della Polizia Locale, finanziati con le risorse dell'art.208 CdS, ed € 5.000,00 per altri progetti, finanziati con risorse di bilancio).

Nell'attuale contesto normativo, che esalta il principio di sussidiarietà nell'erogazione dei servizi, l'Ente Locale è chiamato sempre più a confrontarsi, oltre che con i consolidati compiti istituzionali, anche con una pluralità di nuove funzioni da svolgere e con le legittime aspettative della collettività. A questo accrescimento di compiti e funzioni ha tuttavia corrisposto, in un crescendo continuo negli ultimi anni, l'imposizione attraverso le leggi finanziarie di severi vincoli di spesa e l'obbligo della riduzione delle dotazioni organiche del personale. Il miglioramento e l'incremento dei servizi deve dunque necessariamente passare attraverso una razionalizzazione e riorganizzazione delle risorse, umane e strumentali dell'Ente stesso, finalizzate a conseguire maggiori livelli di produttività, sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo. Una importante leva, in questo senso, è rappresentata dall'incentivazione del personale dipendente.

I Contratti collettivi nazionali di comparto consentono un adeguato aumento delle risorse destinate alla contrattazione decentrata, in presenza di effettivi incrementi qualitativi dei servizi istituzionali rispetto allo standard preesistente; una sorta di "scambio virtuoso" tra l'ente ed il proprio personale, che si concretizza in un possibile incremento delle risorse in cambio di una più elevata produzione di servizi, sia in termini quantitativi che qualitativi.

Ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa, è possibile pertanto una integrazione delle risorse economiche per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, in relazione al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità.

L'art.31 c.3 del CCNL 22.01.2004 prevede che le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività possano essere integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità; in particolare, l'art.15 c.5 CCNL 1.4.99 prevede la possibilità per gli enti di incrementare la parte variabile del fondo per le risorse decentrate attraverso la destinazione di ulteriori risorse collegate all'attivazione di nuovi servizi o all'ampliamento di quelli erogati ovvero alla realizzazione di significativi miglioramenti.

E' evidente il collegamento che si stabilisce in linea generale con la realizzazione dei progetti: è questo infatti il principale strumento operativo. La scelta di aumentare la quantità di risorse della parte variabile del fondo appartiene all'assoluta autonomia decisionale dell'ente e la concreta messa a disposizione di tali risorse va subordinata all'effettivo raggiungimento degli obiettivi che l'ente si è prefisso di raggiungere.

Nell'ambito della Relazione previsionale e programmatica allegata al Bilancio di previsione e del Piano esecutivo di gestione elaborato annualmente, l'Amministrazione, con il Piano delle Performance (del.GC n.57/2012) ha individuato una serie di obiettivi di miglioramento ed accrescimento di servizi esistenti, tesi ad ampliare la sfera di attività e di servizi offerti alla cittadinanza.

In rapporto alla loro rilevanza e al carico di lavoro aggiuntivo, ai progetti è stato assegnato un finanziamento economico, da erogare sulla base dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi.

Il criterio impiegato per quantificare il valore economico dell'incentivo di produttività legato alla realizzazione di ogni progetto è illustrato nella deliberazione di approvazione dei progetti.

L'assegnazione del personale ai progetti stessi è di competenza dei Responsabili di Settore.

4) Art.15 c.2 CCNL 1.4.99 (max 1,2% m.s. 1997): l'amministrazione comunale ha inteso applicare l'art.15 c.2 CCNL 1.4.99, il quale prevede la possibilità per gli enti di incrementare la parte variabile del fondo per le risorse decentrate (sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997), attraverso la destinazione di ulteriori risorse derivanti da disponibilità di bilancio collegate a processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività, ovvero destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità, così come esplicitato e illustrato nella deliberazione G.C. n.57/2012 .

5) Art.15 c.1 lett.m)(risparmi annuali sul lavoro straordinario 2010/2011), pari ad € 14.818,70: sono stati applicati al fondo 2012 i risparmi derivanti dal fondo per il lavoro straordinario relativo agli anni 2010 e 2011, confluiti in avanzo d'amministrazione vincolato e applicato a seguito di approvazione del conto consuntivo dell'anno 2011.

6) Riduzioni alle disponibilità del fondo: si confermano senza ulteriori modifiche le riduzioni al fondo operate negli anni precedenti per la quota connessa al trattamento economico accessorio del personale comunale trasferito, a far data dal 01.07.2003, all'Azienda speciale Casa di Riposo "E.Almici", con correlata riduzione dell'organico in servizio presso questo Comune.

Le disponibilità complessive del fondo sono state ulteriormente ridotte, nell'anno 2006, della quota connessa al trattamento economico accessorio del personale comunale addetto al CSE/CDD trasferito, a far data dal 01.03.2006, all'Azienda speciale Casa di Riposo "E.Almici", con correlata riduzione dell'organico in servizio presso questo Comune.

Dal fondo era stata già dedotta negli anni precedenti la quota, pari ad € 12.037,05, relativa al trattamento economico accessorio dei Responsabili di servizio, divenuti posizioni organizzative a far data dal 01.05.2003, pertanto con finanziamento dal bilancio comunale, essendo il Comune di Rezzato un ente privo di dirigenza.

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AD EROGARE COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA'. FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE E CORRESPONSIONE DEI COMPENSI RELATIVI ALLE FINALITA' PREVISTE NELL'ART.17 CCNL 1.4.99.

La distribuzione delle risorse, secondo i vari utilizzi, viene effettuata sulla base di specifiche valutazioni circa le politiche del personale che si intendono attuare, nell'ottica di una riorganizzazione generale, tendente alla valorizzazione dei dipendenti, per una gestione basata sulla efficienza e sulla professionalità degli stessi.

Un'applicazione corretta di tali programmi implica il rifiuto di ogni automatismo contrattuale e la massima tutela dell'autonomia organizzativa dell'ente e della sua dirigenza, in quanto una politica contrattuale tendente a minimizzare i conflitti ed a distribuire a pioggia i benefici potrebbe rilevarsi negativa sia per i dipendenti che per l'amministrazione, che vedrebbe diminuita la sua capacità di gestione del personale, con un conseguente aumento del costo del lavoro, senza dipendenti più motivati rispetto al passato.

Le risorse sono distribuite sulla base di criteri in grado di legare le prestazioni dei dipendenti agli incentivi, nell'intento di sviluppare strumenti di gestione che consentano di organizzare le risorse umane sulla base di regole chiare ed eque. Ciò dà la sensazione ai dipendenti che qualcosa sta cambiando, soprattutto a quei dipendenti che, credendo nel loro lavoro, vedranno riconosciuto il loro impegno e la loro professionalità.

Non sono state pertanto accettate proposte tendenti al livellamento del personale; potrebbero infatti, esserci delle conseguenze negative per il futuro dell'ente qualora le risorse venissero distribuite senza razionalità contrattuale, rinforzando l'idea, da parte dei dipendenti medesimi, che non vi è nessuna correlazione tra impegno e incentivo.

Il contratto impone in modo chiaro una logica di distribuzione degli incentivi suddetti.

In particolare l'art.17, lett. a) del CCNL 1/4/99 e l'art.37 del CCNL 22.01.2004 prevedono che i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi devono essere ancorati al merito ed all'impegno di gruppo per centri di costo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art.6 del CCNL 31.3.99.

Questo ente, con deliberazione GC n.112/2011 ha adottato il nuovo "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi ed il Sistema di misurazione e valutazione della performance", adeguandosi così ai principi della "Riforma Brunetta"; è stata approvata una apposita metodologia, mirante all'attribuzione dei compensi di produttività in stretta correlazione con effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, basata su una valutazione individuale delle prestazioni del singolo lavoratore, articolata su diversi fattori di valutazione ed effettuata mediante apposite "pagelle" da parte del Responsabile di Settore; l'applicazione di tale metodologia è attuata dopo la

necessaria verifica a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti. Il Nucleo di valutazione dell'ente verifica l'efficacia complessiva dell'istituto della produttività ed è garante della correttezza delle procedure di valutazione, così come previsto dalla metodologia adottata.

UTILIZZO DELLE RISORSE 2012

Le risorse definite al punto precedente e disponibili per l'anno 2012 sono ripartite secondo la seguente tabella :

Ammontare Fondo 2012	€	308.114,01
Di cui Progetto P.L.Servizi convenz.	€	30.000,00
Fondo art.92 D.Lgs.163/2006	€	9.900,00
	€	<u>268.214,01</u>
Risulta così ripartito:		
Risorse destinate alla Progressione orizzontale (art.17, lett.b):		
- Spesa consolidata al 31.12.2010 =	€	106.800,00
Indennità varie (art.17, lett d): turno, rischio, reperibilità asilo nido, maneggio valori, maggiorazione notturno, festivo e notturno-festivo)	€	41.900,00
Indennità di comparto	€	34.600,00
Risorse destinate ad attività svolte in condizioni di disagio Art.17, lett e)	€	1.300,00
Risorse destinate a compensare specifiche responsabilità Da parte del personale cat. B,C e D Art.17, lett.f) e i) - previsione	€	10.050,00
Risorse destinate a compensare la produttività collettiva ed il Miglioramento dei servizi (Art.17, lett.a) - previsione	€	73.564,01*
		<hr/>
TOTALE	€	268.214,01

* di cui € 14.818,70 quali Somme derivanti da avanzo vincolato (risparmio lavoro straordinario), appostate a bilancio dopo l'approvazione del conto consuntivo anno 2011.

ESAME VOCI:

- Indennità di disagio (**Art.17, lett e**): è stato riconosciuto l'importo annuo di € 260,00 al personale (n.5 operai) addetto quale "stradini" e "tumulatori", per un importo preventivato di € 1.300,00.

- Risorse destinate a compensare specifiche responsabilità da parte del personale cat. B,C e D. **Art.17, lett.f**):

Sono state riconosciute le seguenti specifiche responsabilità:

b) " " operai (n.1 dipendente) : € 1.000,00

c) " " Asilo Nido (n.1 dipend.): € 1.000,00

- Sostituzione di Responsabili di Settore : l'attribuzione di questa indennità non è stabile, in quanto è limitata all'anno 2012, poiché dipende da una nomina effettuata annualmente dal Sindaco. Per l'anno 2012 sono previste n.5 figure x € 1.250,00/Cad.= € 6.250,00.

- **Art.17, lett.i**): risorse destinate a compensare specifiche responsabilità del personale delle cat.B,C e D attribuite con atto formale derivanti dalle qualifiche di:
Uff. di Stato civile ed anagrafe, Uff. Elettorale (n.5 dipendenti): € 300,00/cadauno

Compiti di responsabilità eventualmente affidati a:

- archivisti informatici (n.1 dipendente): € 300,00

- Risorse destinate a compensare la produttività collettiva ed il miglioramento quali-quantitativo dei servizi, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati dall'Amministrazione (**Art.17, lett.a**): per un totale di € 73.564,01.

I compensi sono erogati a seguito di valutazione del personale da parte dei rispettivi Responsabili di Settore, sulla base della metodologia permanente in vigore presso questo ente. Si intendono inoltre remunerare, a seguito di verifica della loro realizzazione, i progetti individuati con la citata deliberazione G.C. n.57/2012, con scorporo dalle somme di cui all'art.17, lett.a).

**UTILIZZO RISORSE STABILI PER FINANZIAMENTO COMPENSI DESTINATI A
PAGAMENTO ISTITUTI CONTRATTUALI**

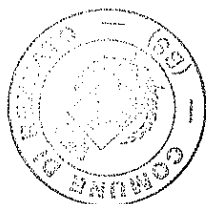
Si evidenzia il rapporto tra l'ammontare delle risorse decentrate stabili disponibili e le somme destinate in previsione al pagamento dei diversi istituti contrattuali stabili:

RISORSE STABILI (art.31 c.2 CCNL 22.1.2004)	Istituti stabili
€ 199.395,31	Progr.orizzontali art.17 b): € 106.800,00
	Indennità varie art.17 d): € 41.900,00
	Indennità comparto: € 34.600,00
	Ind. disagio art.17e): € 1.300,00
	Indennità art.17 f) € 2.000,00
	Indennità art17 i): € 1.800,00
	<hr/>
	TOTALE € 188.400,00

Le previsioni di bilancio dell'esercizio 2012 sono sufficienti a coprire l'impegno finanziario derivante dall'ipotesi di accordo siglato, nel rispetto anche del Patto di Stabilità interno e delle norme vigenti in tema di contenimento della spesa di personale.

Rezzato, 29.06.2012

Il Presidente della Delegazione trattante parte pubblica
(dott. Mariano Rainone)



SERVIZIO FINANZIARIO

ATTESTAZIONE RELATIVA ALL'INDIVIDUAZIONE DELLE SOMME A BILANCIO 2012, PER LA COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART.31 e32 DEL CCNL 22.01.04

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO

RICHIAMATO il CCNL 22.01.2004, ed in particolare l'art.31 e 32, i quali dispongono che siano annualmente destinate risorse alla nuova classificazione del personale nonché al sostegno di iniziative volte a migliorare la produttività e l'efficienza dei servizi secondo le modalità stabilite dai citati articoli;

ATTESTA

Che le somme di cui all'All.A, necessarie alla costituzione del Fondo di cui all'art.31, c.2 e c.3 del CCNL 2002-2005 per l'anno 2012, trovano copertura nei seguenti capitoli di bilancio:

Indennità art. 17 + indennità comparto	€ 87.850,00	COMUNE Capitoli diversi
oneri riflessi 27%	€ 23.719,50	COMUNE Capitoli diversi
IRAP 8,5%	€ 7.467,25	COMUNE Capitoli diversi
Fondo progressioni orizzontali acquisite	€ 106.800,00	COMUNE Capitoli diversi
oneri riflessi 27%	€ 28.836,00	COMUNE Capitoli diversi
IRAP 8,5%	€ 9.078,00	COMUNE Capitoli diversi
Produttività collettiva	€ 73.564,01	Cap. 2930+6200 COMUNE+sist.bibliot.
oneri riflessi 27%	€ 19.862,28	<i>imp. 927 - 928</i> Cap. 2935+ 6201 COMUNE+ sist.bibliot.
IRAP 8,5%	€ 6.252,94	<i>imp. 929 - 930</i> Cap. 2985 + 9769 COMUNE + sist.bibliot. <i>imp. 931 - 932</i>

Rezzato, li 22.06.2017



[Signature]
Il Responsabile del Settore finanziario
(dott. Gianpaolo Saleri)

Si certifica che l'originale del presente atto è depositato presso il servizio Segreteria Comunale, che copia dello stesso è stata consegnata in visione alla Giunta comunale e che, su attestazione del Messo comunale, è stata affissa all'Albo Pretorio a partire dal giorno per 15 gg. consecutivi.

Rezzato li.....

Il Segretario Comunale