

COMUNE DI GIAGLIONE

Provincia di Torino

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER LA DESTINAZIONE DEL FES 2014.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

Data di sottoscrizione 15 aprile 2015

Periodo temporale di vigenza ANNO 2014

Composizione della delegazione trattante

Parte Pubblica:
Segretario comunale Marina Barberis;
Responsabile area Amministrativo ed Economico finanziaria Gabriella Fumagalli;
Responsabile area Tecnica Massimiliano Bolley
(entrambe Posizioni Organizzative delle due aree previste nella Pianta organica)

Parte Sindacale:
Organizzazioni sindacali invitate alla contrattazione e convocate via e mail: CGIL FP Piemonte, CISL FP Area Metropolitana Torino e Canavese, UIL FPL Piemonte e Torino, CSA Regioni e Autonomie Locali, CISAL Piemonte, CONFSAL Piemonte;
Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL FP Piemonte
RSU

Soggetti destinatari Dipendenti

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)

a) metodologia di valutazione dei dipendenti nell'ambito delle previsioni del D.Lgs. 150/2009;
b) utilizzo delle risorse decentrate per la produttività di gruppo e individuale (art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999);
c) riduzione del fondo proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: certificazione del Revisore dei conti in data 2.4.2015 senza rilievi.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione

A seguito del D.Lgs. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. 150/2009 il Comune di Giaglione con altri Comuni, ha deliberato la gestione in forma associata delle funzioni di competenza dell'Organismo Comunale di Valutazione con la Comunità Montana Valle Susa e Val Sangone, ha recepito un accordo preliminare sulla metodologia di valutazione sottoscritto in data 12.7.2011 con le Organizzazioni Sindacali Territoriali ed ha approvato le schede costituenti il Piano dettagliato degli obiettivi redatte conformemente alle metodologie concordate. Il Piano degli obiettivi per il 2014 è stato approvato con deliberazione della G.C. n. 12 del 18.3.2014.

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.lgs. 150/2009 è stato approvato con deliberazione della G.C. n. 5 del 30.1.2014 per il triennio 2014/2016 ed aggiornato per il triennio 2015/2017 con deliberazione della G.C. n. 3 del 3.2.2015 ed entrambi sono pubblicati sul sito istituzionale alla sezione "Amministrazione Trasparente".

È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009.

La Relazione della Performance è stata validata dall'OCV relativamente alle Posizioni Organizzative e dai Responsabili con il Segretario comunale per i restanti Dipendenti.

Modulo 2 ILLUSTRAZIONE ARTICOLATO DEL CONTRATTO

In merito alle materie trattate dal contratto integrativo si fa presente che:

- per quanto riguarda la lett. a), il contratto recepisce la metodologia di valutazione dei dipendenti nell'ambito delle previsioni del D.Lgs. n. 150/ 2009 concordate a livello di convenzione tra la Comunità Montana Valle Susa e Val Sangone, i Comuni e le Organizzazioni Sindacali;
- per quanto riguarda la lett. b), il contratto stabilisce la ripartizione del fondo tra i dipendenti, sulla base delle valutazioni delle performance effettuate dall'Organismo Comunale di Valutazione, dal Segretario comunale e dai Responsabili delle aree;
- per quanto riguarda la lett. c) il contratto prende atto dell'avvenuta riduzione prevista dall'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 in relazione allo scioglimento dal 1.9.2012 della convenzione per il servizio Tributi, a favore del comune di San Giorio di Susa - capo convenzione relativamente ad un dipendente di cat. C3 con la conseguente cessazione del 50% del servizio che il dipendente addetto prestava presso questo Ente ed al trasferimento dal 1.12.2014 del Responsabile dell'area tecnica per mobilità volontaria presso altro comune (entrambe le figure non sono state sostituite entro il 31.12.2014). La riduzione ha conseguentemente comportato la variazione percentuale tra le consistenze medie del personale relativamente agli anni 2010 e 2014 del 19,25%, corrispondente ad una riduzione di € 2.165,32 sul FES, calcolata in applicazione della Circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato 15.4.2011 n. 12;

Al fine della compatibilità legislativa e contrattuale si ricorda che:

- il D.Lgs. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. 150/2009 ha introdotto disposizioni innovative in materia di misurazione e valutazione del merito a seguito del quale il Comune di Giaglione ha deliberato la gestione in forma associata delle funzioni di competenza dell'Organismo Comunale di Valutazione con la Comunità Montana Valle Susa e Val Sangone, ha recepito un accordo preliminare sulla metodologia di valutazione sottoscritto in data 12.7.2011 con le Organizzazioni Sindacali Territoriali a seguito dell'esperimento di una fase propedeutica di concertazione/contrattazione con le OOSS stesse ed ha approvato le schede costituenti il Piano dettagliato degli obiettivi redatte conformemente alle metodologie concordate;
- l'art. 1 comma 562 della legge 296/2006 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, impone agli enti locali non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno come nella fattispecie del Comune di Giaglione, che le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non superino il corrispondente ammontare dell'anno 2008;
- l'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 convertito con modificazioni nella L. 122/2010, stabilisce che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1 gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio, sono decurtate di un importo pari alla riduzione operata per effetto del precedente periodo;
- la Circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 12 del 15.4.2011, relativa alle modalità di calcolo delle eventuali riduzioni dei Fondi per gli anni 2011, 2012 e 2013, per quanto riguarda la **riduzione del fondo**, afferma che : *"... la stessa possa essere operata, per ciascuno degli anni 2011-2012-2013, sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio relativo all'anno 2010, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascun anno. La variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale determinerà la misura della variazione da operarsi sul fondo ..."*;
- il Consiglio comunale con deliberazione n. 19 del 24.7.2014 ha approvato il bilancio di previsione 2014, il bilancio pluriennale 2014/2016 e la relazione previsionale e programmatica, dai quali risulta il rispetto sia dell'art. 1 comma 562 della legge 296/2006 e s.m.i. che dell'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 convertito con modificazioni nella L. 122/2010, in quanto la spesa di personale per il 2012 non è superiore a quella del 2008 ed il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, compreso il trattamento accessorio, non supera il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010;

- il Segretario comunale con determinazione n. 81 del 29.12.2014, in applicazione degli artt. 31 e seguenti del CCNL 22.1.2004 ed in esecuzione della deliberazione della G.C. n. 51/2014 con la quale sono state date le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica per la quantificazione e ripartizione del FES per il 2014, ha provveduto all'approvazione della quantificazione delle risorse da destinare per l'anno 2014 alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate) come calcolate dal Responsabile dell'area Amministrativa ed Economico finanziaria, comprensive della conferma dell'incremento dell'1,2% del monte salari 1997 previsto dall'art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999 (poi dall'art. 31 comma 3 del CCNL 22.1.2004) e della riduzione proporzionale, prevista dall'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 convertito nella L. 122/2010 e con le modalità di calcolo previste dalla circolare del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato n. 12 del 15.4.2011, a seguito delle cessazioni dal servizio succitate;

Ai fini dei risultati attesi in correlazione agli strumenti di programmazione si fa presente che il Comune di Giaglione ha una popolazione di circa 650 residenti oltre un buon numero di unità immobiliari di seconde case (circa 200) con una dotazione organica estremamente ridotta (una Responsabile dell'area Amministrativa ed Economico finanziaria, una dipendente ai servizi demografici in part-time, una Responsabile dell'area Tecnica che dal 1.12.2014 è stata trasferita presso altro Comune a seguito mobilità volontaria e che nel mese di dicembre è stata sostituita da dipendente di altro Comune – Responsabile di area- che ha prestato attività lavorativa retribuita ai sensi dell'art. 1 comma 557 della L. 311/2004.

Pertanto la gestione ordinaria delle sempre più numerose incombenze in capo ai comuni rappresenta già un risultato non scontato.

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Modulo 2.1 COSTITUZIONE FONDO

La costituzione del fondo, oltre alla determinazione degli importi derivanti automaticamente dall'applicazione di norme contrattuali e, per la parte stabile da fondi consolidati, prevede la conferma dell'integrazione pari al 1,2% del monte salari ai sensi del quarto comma dell'art. 15 del CCNL 01/04/1999, che incide sulla parte variabile del fondo e la riduzione del 19,25% prevista dall'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 convertito con modificazioni nella L. 122/2010 in considerazione della riduzione del personale in servizio, come sopra evidenziato;

Il Fondo complessivo, costituito in applicazione degli artt. 31 e seguenti del CCNL 22.1.2004 è stato ridotto del 9,63% rispetto al 2012 (€ 1.083,22) in esecuzione dell'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010 convertito nella L. 122/2010, e con le modalità di calcolo previste dalla circolare del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato n. 12 del 15.4.2011, a seguito di una cessazione dal servizio come prima esposto;

Il Fondo Risorse Decentrate anno 2014, opportunamente decurtato, **ammonta a complessivi € 9.083,10** (come da allegato al CCDI) suddiviso nelle due componenti previste dai commi 2 e 3 dell'art. 31 del CCNL 22/01/2004:

- Risorse decentrate stabili: € 8.277,19
- Risorse decentrate variabili: € 805,91

importi entrambi comprensivi della riduzione proporzionale;

Modulo 2.2 UTILIZZO RISORSE

Una verifica sull'utilizzo delle risorse per l'anno 2014 ha evidenziato che si è in presenza di questa situazione contabile:

RISORSE STABILI (fondo consolidato) € 8.277,19

1) Utilizzo per istituti stabili:

<i>Progressioni orizzontali</i>	€ 4.441,63	
<i>Indennità di comparto</i>	€ 2.279,25	
per un totale di		€ 6.720,88
con un avanzo sulle risorse stabili di		€ 1.556,31

2) Utilizzo per altri istituti previsti dai CCNL e dal contratto decentrato:

<i>Rischio</i>	€ 720,00	
<i>Indennità annua riconosciuta ai due dipendenti addetti ai servizi tecnico-manutentivi (art. 17 comma 2 lett. d) del CCNL 1.4.1999)</i>		
<i>Indennità ufficiale Stato Civile</i>	€ 209,00	
<i>Indennità annua riconosciuta all'addetta ai servizi demografici: € 209,00 dipendente in servizio part time al 69,44% (art. 17 comma 2 lett. j) CCNL 1.4.1999)</i>		
per un totale di	€ 929,00	
con un avanzo sulle risorse stabili di	€ 627,31	€ 627,31

RISORSE VARIABILI € 805,91

che sommate all'avanzo sulle risorse stabili dà un totale disponibile di € 1.433,22

3) Utilizzo per *produttività* € 1.433,22

di cui all'art. 17 comma 2 lett. a) del CCNL 1.4.1999 da distribuire in relazione all'apporto che i dipendenti non titolari di posizione organizzativa hanno dato per l'attuazione del PEG ed in base alla valutazione dei comportamenti organizzativi e degli obiettivi affidati, effettuata dai Responsabili delle aree con il Segretario comunale e secondo la metodologia di valutazione approvata in sede di Comunità Montana con le OO.SS..

Le voci aventi natura fissa e continuativa quali l'indennità di comparto e le progressioni orizzontali, che non sono finanziate nel Fondo ma sugli appositi capitoli unitamente alle retribuzioni, sono coperte con le risorse stabili e le risorse disponibili permettono la liquidazione di tutte le rimanenti indennità e compensi previsti nel contratto collettivo decentrato integrativo.

Modulo 2.3 SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO 2014

Allegato al CCDI

Modulo 4 COMPATIBILITA' ECONOMICA

Il finanziamento complessivo del Fondo in oggetto è stato regolarmente previsto nel Bilancio di previsione 2014 in parte sui capitoli degli stipendi (per gli istituti ricorrenti – Indennità di comparto, progressioni orizzontali) ed in parte sull'apposito intervento relativo al fondo per il salario accessorio (per gli oneri relativi ai compensi per indennità di rischio, specifiche responsabilità e produttività) all'intervento 1.01.08.01 capitolo PEG 2164 ed è utilizzato per € 2.362,22 (€ 929,00 per indennità specifiche previste dal CCDI e € 1.433,22 per produttività collettiva).

La produttività collettiva è da suddividersi fra i dipendenti non titolari di posizione organizzativa (tre in tutto di cui: due operai addetti ai servizi manutentivi, una dipendente ai servizi demografici in part time al 69,44%), in base alla valutazione agli stessi attribuita.

Le valutazioni sono state effettuate con la metodologia, approvata dall'Amministrazione a seguito accordi presi con le organizzazioni sindacali in sede di comunità Montana in data 12.7.2011, secondo la quale la misurazione della performance individuale è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, al contributo fornito alla performance dell'area di appartenenza, alla disponibilità di collaborazione dimostrata ed alle capacità di relazione con l'utenza.

Nell'accordo, per il calcolo della quota di premio spettante, sono state previste delle fasce di merito in base alle quali: un punteggio da 90 a 100 comporta la liquidazione del premio nella percentuale ottenuta moltiplicata per 1,1; da 60 a 89 la liquidazione del premio nella percentuale ottenuta; da 50 a 59 la liquidazione del premio nella percentuale ottenuta moltiplicata per 0,9 e pertanto in riduzione e sotto 50 nessun premio.

Si evidenziano i vincoli di carattere generale:

- la copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con risorse stabili: le destinazioni fisse ammontano a € 6.720,88 (indennità di comparto e progressioni orizzontali) e le risorse stabili ammontano a € 8.277,19;
- il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici: è stata approvata la metodologia di valutazione dei dipendenti nell'ambito delle previsioni del D.Lgs. 150/2009;
- la riduzione del fondo a seguito cessazione di un dipendente al 50% nel 2012 e di un dipendente nel 2014: il fondo è stato ridotto della variazione percentuale tra le consistenze medie del personale degli anni 2010 e 2014 pari al 19,25%.

Si evidenzia inoltre che non vi sono progressioni orizzontali oggetto di contrattazione.

Il Responsabile dell'area Amministrativa
ed Economico finanziaria
Gabriella Fumagalli

Il Segretario comunale
Marina Barberis