



Illustrazione dell' articolato del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

*ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI
LEGGE DI CONTRATTO NAZIONALE – MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE
ACCESSORIE – RISULTATI ATTESI*

ANNO 2014.

L'ipotesi di accordo in questione, sottoscritto in data 22.7.2014 e valido per l'anno 2014, costituisce un importante tappa nelle relazioni sindacali tra questa nuova Amministrazione e i rappresentanti dei lavoratori (R.S.U. e Organizzazioni Sindacali territorialmente competenti).

La delegazione trattante, durante la tornata contrattuale, ha dato attuazione alle direttive impartite dall'Organo politico e ha contrattato una ipotesi di c.c.d.i. in tempi pienamente congrui alle attese e pienamente rispondente ai disposti legislativi e contrattuali in vigore.

Appare inoltre corretto riconoscere, pur nel rispetto delle proprie prerogative, la responsabilità dimostrata dalla controparte sindacale (tanto le sigle territoriali quanto le R.S.U.) che, ben comprendendo il difficile panorama nazionale, hanno lealmente collaborato ad un esito positivo della contrattazione decentrata.

Tornando all'attuale bozza di c.c.d.i., essa risulta essere pienamente conforme alle più recenti interpretazioni metodologiche in tema di contrattazione decentrata integrativa. Rispecchia infatti le prescrizioni fornite dall'ARAN, dalla Ragioneria Generale dello Stato e dalla Corte dei Conti in tema di quantificazione e distribuzione delle somme incentivanti.

Veniamo ora ad analizzare nel dettaglio la bozza di c.c.d.i. sottoscritto in data 22.7.2014, prendendo in considerazione i singoli istituti contrattuali.

COSTITUZIONE FONDO: per l'anno 2014 questa Amministrazione ha agito lungo 3 direttrici:

- A. la prima è stata quella di contenere, stante appunto il difficile contesto nazionale e la diminuzione di trasferimenti dallo Stato agli enti locali, le somme variabili rese disponibili in sede di costituzione e di finalizzare le stesse, per oltre il 50%, all'incentivazione di progetti preventivamente delineati





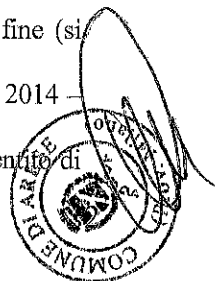
È stato infatti applicato l'articolo 15, commi 2 e 4 del ccnl 1.4.1999, con le modalità più sopra appena esposte per complessivi euro 22.500,00 oltre oneri a fronte di un massimo teorico stanziabile di euro 32.147,89 oltre oneri (1,2% del monte salari anno 1997). Tali somme saranno inoltre rese disponibili solo a consuntivo e previa relazione motivata da parte dei coordinatori dei succitati progetti, del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

- B. La seconda direttrice verso cui ci si è mossi è stata quella dell'azzeramento dei costi correlati all'articolo 15, comma 5 del ccnl 1.4.1999. Una scelta che, relativamente a questa fattispecie, pone il Comune di Arese tra gli enti più virtuosi dell'intero comparto.
- C. L'incentivazione prevista dall'articolo 43 della legge n. 449/1997 per l'erogazione di servizi non essenziali ad utenti pubblici e/o privati. Questa voce, se da un lato, ha consentito di accrescere il fondo per il trattamento accessorio di oltre 18.000,00 euro (somma corrisposta dagli enti fruitori dei servizi erogati dai dipendenti comunali), ha permesso di conseguire all'Amministrazione un eguale utile di bilancio (metà degli introiti per l'erogazione di questi servizi costituiscono infatti economia di bilancio).

RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DEL FONDO:

La Delegazione Trattante di Parte Pubblica ritiene opportuno rimarcare alcuni aspetti salienti dell'accordo raggiunto:

1. Confermato e stabilizzato ormai, con le precedenti modalità di finanziamento (risorse stabili), l'istituto delle "particolari posizioni di responsabilità", che tanto aveva fatto discutere le parti negli anni precedenti. L'accordo sulla metodologia di individuazione e sulla pesatura di dette posizioni ha acquisito una sostanziale stabilità nel tempo e risulta essere ampiamente condivisa dalla controparte sindacale che nulla negli scorsi anni e ora ha eccepito;
2. Riviste, come detto, le modalità di attribuzione di detta Indennità con un dimezzamento del numero di tali posizioni rispetto al 2009 e un conseguente quasi dimezzamento della spesa preventivata a tal fine (si passa da circa 29.500,00 del 2009 agli stanziati (somma massima utilizzabile) 21.000,00 euro del 2014 - nell'anno 2013 spesi a tal fine poco meno di 14.000,00 euro). Questo obiettivo strategico ha consentito di





liberare oltre 10.000,00 euro da destinarsi all'incentivazione individuale / di gruppo, con incremento quindi della capacità premiante e incentivante a disposizione dell'Amministrazione.

3. Non assegnazione di alcuna progressione economica relativa all'anno 2014. Se questo è il mero rispetto di un disposto normativo dal punto di vista dell'attribuzione ECONOMICA delle progressioni orizzontali, dal punto di vista giuridico appare come una precisa posizione assunta dall'Amministrazione, che ha scelto di non percorrere la strada di assegnare giuridicamente delle progressioni economiche orizzontali, accantonando le risorse per poi erogarle dal 2015.

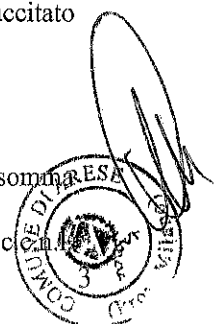
COMPENSO PER PARTICOLARI POSIZIONI DI RESPONSABILITA' - ART. 17, COMMA 2, LETT. I

CCNL 1/4/99: solo poche parole riguardo a quest'indennità prevista dalla contrattazione nazionale e già in quell'ambito ben delineata, almeno nei possibili beneficiari. L'Amministrazione ha scelto di graduarla, correlandola alla categoria economica posseduta dal dipendente e questo in ossequio al diverso grado di responsabilità richiesto. Ha inoltre ritenuto incumulabile l'indennità in questione con quella di cui all'articolo 17, comma 2 lettera f) in quanto, in analogia a quanto previsto in merito alla omnicomprensività della retribuzione di posizione del personale non dirigente a cui sono state attribuite le funzioni e i compiti di cui agli articoli 8 e 11 del ccnl 31.3.1999, ha considerato l'indennità per l'esercizio di compiti che prevedono specifiche responsabilità - art. 17, comma 2, lett. f) ccnl 1/4/99 - assorbente delle particolari responsabilità di cui all'articolo 17, comma 2, lettera i) del ccnl 1.4.99.

INDENNITA' DI RISCHIO, DISAGIO E MANEGGIO VALORI: l'accordo decentrato su dette indennità

(sia nell'individuazione del personale a cui attribuirle, sia - ove non disciplinata dalla contrattazione nazionale - nell'importo da corrispondere) risale al c.c.d.i. biennio 2012-2013. L'accordo è pienamente conforme al dettato contrattuale ed è stato il frutto di un costruttivo confronto tra la controparte sindacale e la parte datoriale. Tale accordo non comporta ovviamente alcun costo aggiuntivo per l'amministrazione e le risorse necessarie sono tutte acquisite dai capitoli afferenti il fondo ordinario per la produttività di cui all'articolo 15 del ccnl 1.4.1999 (nessun utilizzo delle possibilità offerte dai commi 2/4 e 5 del succitato articolo 15).

INCENTIVAZIONE generalmente intesa, la cui somma complessiva risulta essere calcolata come somma residuale conseguente all'applicazione dei succitati istituti incentivanti e di quelli previsti a livello di c.c.d.i.





(a titolo esemplificativo: turno, maneggio valori, disagio, rischio, particolari responsabilità ecc...). Questa

Amministrazione ha ritenuto suddividere detta somma in base alla valutazione espressa da ciascun responsabile di settore nei confronti del personale a lui assegnato ed in base alla cosiddetta "pagellina", uno strumento moderno, puntuale e finalizzato a misurare l'apporto dato da ciascun dipendente al raggiungimento tanto degli obiettivi di gruppo, quanto di quelli individuali.

Questa Amministrazione non solo non ripartisce quindi detta somma "a pioggia" ma, per rendere ancor più stringente una valutazione oggettiva e meritocratica del personale, ha, dall'anno 2007, modificato le schede individuali di valutazione, prevedendo una metodologia di valutazione correlata fortemente all'aspetto meritocratico.

Dall'anno 2013 si è inoltre ritenuto affinare ulteriormente lo strumento di valutazione e quindi, sempre nel pieno rispetto delle previsioni di cui al D.lgs. n. 150/2009, ulteriormente modificare dette schede di valutazione per ottimizzare la valutazione del personale dipendente e trarre al contempo spunto dall'esperienza acquisita nel corso degli anni (allegate alla presente attestazione al fine di dimostrare la coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità – allegato B).

Ha inoltre previsto, per poter accedere alla ripartizione di detta somma, un punteggio minimo in assenza del quale nulla è dovuto a titolo di incentivo.

DECURTAZIONI DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

L'Amministrazione provvederà a dare attuazione alla previsione di cui all'articolo 9, comma 3 bis del D.L. n. 78/2010 decurtando il "Fondo" in base alle cessazioni intervenute nell'anno 2014. I risparmi effettivi saranno quantificati a consuntivo comparando il numero dei dipendenti presenti il mese di gennaio rispetto a quelli che lo saranno nel mese di dicembre.

Quale utile strumento di sintesi e di semplificazione di lettura del presente quadro illustrativo del c.c.d.i., si allega – allegato A – il prospetto attestante la costituzione e la relativa ripartizione (sottoscritta dalle parti ovviamente solo in bozza) del Fondo per il trattamento economico accessorio, con l'indicazione, per ciascuna voce, del richiamo contrattuale/normativo di riferimento.

COERENZA TRA RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CCDI E RISULTATI RAGGIUNTI.





La coerenza tra risultati attesi e raggiunti non è di semplicissima misurazione per una pubblica amministrazione che, per sua natura, non eroga in genere servizi a rilevanza economica, ma ha come “mission” quella di fornire servizi alla collettività pubblica, avendo certamente un “occhio” ai costi, ma non essendo sicuramente questo l’unico parametro in base al quale misurare il proprio operato. Essa infatti eroga una molteplicità di servizi che per sua natura o non sono erogati a fronte di un corrispettivo da parte del fruitore di tale servizio, oppure, nel caso lo sia, non necessariamente il costo reale della prestazione viene chiesto al beneficiario della stessa. Il parametro quindi da tenere a riferimento per determinare la coerenza tra risultati attesi dalla sottoscrizione del c.c.d.i. e risultati raggiunti, non può essere solamente quello appena più sopra delineato.

Occorre cioè valutare anche il grado di soddisfazione dell’utenza, cioè di chi fruisce dei servizi erogati dal Comune, nonché ovviamente, il grado di raggiungimento degli obiettivi che l’Amministrazione ogni anno con i suoi strumenti di programmazione, si fissa.

Per la prima variabile è possibile senz’altro far riferimento ad alcune analisi statistiche (senza alcuna pretesa ovviamente di scientificità), svolte dal Servizio “Comunicazione e Sportello del Cittadino” (agli atti del Servizio stesso e che non si allega, in quanto ogni report consta di circa 30 pagine) finalizzate alla verifica del gradimento di alcuni servizi prettamente rivolti alla collettività amministrata (Servizio Sportello del Cittadino, Servizi Demografici, Servizi Sociali e Scolastici, Polizia Locale, “Aresium” – periodico trimestrale comunale). I risultati raggiunti e riconducibili ad analisi relative al biennio 2010-2011, mostrano un elevato grado di soddisfazione dell’utenza che a tali questionari ha risposto, se si eccettua quello riferito alla Polizia Locale. Appare però evidente come il minor gradimento ottenuto sia presumibilmente imputabile al fatto che tale Servizio è precipuamente dedicato alla repressione degli illeciti amministrativi con particolare riguardo alle infrazioni del codice della strada e quindi le persone che hanno a che fare con tale Servizio, possano non essere “ben predisposte” nei confronti dello stesso.

Infine il presidio delle istanze/reclami dei cittadini. La materia è trattata dal Servizio Sportello del Cittadino che risponde alle istanze/reclami della cittadinanza e monitora l’andamento delle problematiche registratesi in corso d’anno. Si allega a titolo esemplificativo – allegato D) – la relazione predisposta per l’anno 2013.

Tale relazione riassuntiva, consuntivizzando l’attività svolta dal Servizio “de quo” in merito ai reclami e





analizzando/accorpando gli stessi per materia, consente all'Amministrazione di adottare scelte maggiormente consapevoli e finalizzate, ove possibile, al soddisfacimento dei reali bisogni dell'utenza.

In merito alla seconda, lo strumento principe per valutare i risultati raggiunti rispetto a quelli attesi è il Piano Esecutivo di Gestione e la sua concreta realizzazione nel corso dell'anno amministrativo.

Ovviamente per l'anno 2014 non si hanno a disposizione ad oggi dei dati certi sul grado di realizzazione degli obiettivi attesi. Tali risultati potranno essere certificati ufficialmente solo a posteriori nel corso dell'anno 2015 e saranno utile strumento per poter dar corso alla valutazione tanto del personale dipendente generalmente inteso, quanto delle posizioni organizzative.

L'andamento storico di tali informazioni/dati mostra comunque un elevato grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati a riprova di un buon operato dell'intero apparato comunale.

Ultimo aspetto da porre in rilievo è quello dell'ottenimento di risparmi in tema di spesa di personale rispetto all'anno precedente (articolo 14, comma 7 del D.L. 78/2010). Il Comune di Arese ha raggiunto i risultati attesi nel corso di questi ultimi anni in presenza di un massiccio contenimento della spesa in tema di personale dipendente e assimilato e di un pari decremento del numero degli occupati. Questo a testimoniare come la capacità di far fronte alle esigenze della collettività e agli obiettivi posti alla struttura da parte degli amministratori siano stati perseguiti pur in presenza di cospicue riduzioni di spesa, riduzioni che hanno consentito di destinare dette risorse economiche alle necessità della collettività arecina.

In ultimo le risorse finanziarie per finanziare il contratto in questione: le risorse risultano già oggi essere presenti ed allocate all'intero dei capitoli di bilancio per remunerare il trattamento del salario accessorio del personale comunale, nonché per far fronte ai relativi oneri riflessi.

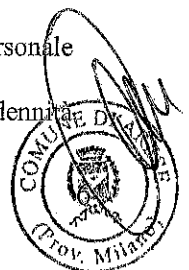
Più nel dettaglio tutte le risorse sono stanziare e impegnate sui seguenti capitoli di spesa:

capitolo n. 01101.01.0060 "Fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi"

capitolo n. 01101.01.0070 "Contributi previdenziali diversi"

capitolo n. 01101.02.0050 "IRAP per Fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi".

Solo ed esclusivamente le somme dettagliate nell'allegato prospetto A) riassuntivo delle risorse allocate per l'incentivazione del personale anno 2014 alla voce "detratto per costruzione" non figurano nei succitati capitoli in quanto o assegnate o ai capitoli di bilancio afferenti la remunerazione ordinaria del personale dipendente (Fondo Progressioni Orizzontali, Fondo Indennità di Comparto, Incremento indennità





professionale educatrici asili nido), oppure sono stanziati su capitolo specifico destinato alla remunerazione del "lavoro straordinario" della totalità del personale dipendente (disciplinato dall'articolo 14 e non dall'articolo 15 del ccnl 1.4.1999).

Non si ravvisa quindi alcun impedimento tecnico-finanziario alla sottoscrizione dell'ipotesi di ccdi siglato in data 22.7.2014.

Arese, 1.9.2014



Il Responsabile Area
Affari Generali, Risorse Umane e Organizzazione
Componente Delegazione Trattante parte pubblica
Dott. Carlo Maria Ceriani

Allegati:

- 1) prospetto riepilogativo costituzione e destinazione Fondo per il trattamento accessorio anno 2014 (allegato A);
- 2) Schede di valutazione personale dipendente (Allegato B)
- 3) Accordo decentrato costituzione e destinazione Fondo 2014 (allegato C)
- 4) Attività di monitoraggio reclami/ricieste (allegato D)

Il Collegio dei Revisori

Avuta lettura dell'ipotesi di ccdi sottoscritta in data 22.7.2014, della relazione illustrativa tecnico-finanziaria afferente il ccdi anno 2014 personale dipendente redatta dal Responsabile dell'Area Affari Generali, Risorse Umane e Organizzazione eseguiti i controlli di cui all'articolo 5, comma 3 del ccnl 1.4.1999, nonché di quanto disposto dall'articolo 40-bis, comma 1 del D.lgs. n. 165/2001, e dalle disposizioni di legge in tema di trattamento economico accessorio del personale dipendente degli enti locali, non esprime alcun rilievo

Arese, lì

Il Presidente del Collegio



professionale educatrici asili nido), oppure sono stanziate su capitolo specifico destinato alla remunerazione del "lavoro straordinario" della totalità del personale dipendente (disciplinato dall'articolo 14 e non dall'articolo 15 del ccnl 1.4.1999).

Non si ravvisa quindi alcun impedimento tecnico-finanziario alla sottoscrizione dell'ipotesi di ccddi siglato in data 22.7.2014.

Arese, 1.9.2014



Il Responsabile Area
Affari Generali, Risorse Umane e Organizzazione
Componente Delegazione Trattante parte pubblica
Dott. Carlo Maria Ceriani

Allegati:

- 1) prospetto riepilogativo costituzione e destinazione Fondo per il trattamento accessorio anno 2014 (allegato A);
- 2) Schede di valutazione personale dipendente (Allegato B)
- 3) Accordo decentrato costituzione e destinazione Fondo 2014 (allegato C)
- 4) Attività di monitoraggio reclami/richieste (allegato D)

Il Collegio dei Revisori

Avuta lettura dell'ipotesi di ccddi sottoscritta in data 22.7.2014, della relazione illustrativa tecnico-finanziaria afferente il ccddi anno 2014 personale dipendente redatta dal Responsabile dell'Area Affari Generali, Risorse Umane e Organizzazione eseguiti i controlli di cui all'articolo 5, comma 3 del ccnl 1.4.1999, nonché di quanto disposto dall'articolo 40-bis, comma 1 del D.lgs. n. 165/2001, e dalle disposizioni di legge in tema di trattamento economico accessorio del personale dipendente degli enti locali, non esprime alcun rilievo

Arese, il 01/09/2014

Il Presidente del Collegio



Il Arese
0020581 18/09/2014