

***RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL PERSONALE
DIPENDENTE DEL COMUNE DI CORTONA
TRIENNIO 2011/2013***

www.Albopretorionino.it 2008/12

Premessa

In data 16 luglio 2012 il Comune di Cortona, le OO.SS. territoriali e la Rappresentanza Sindacale Unitaria hanno sottoscritto la preintesa al Contratto Integrativo Aziendale del personale dipendente del Comune di Cortona per il triennio 2011/2013.

L'accordo sottoscritto è finalizzato a dare attuazione agli artt. 3 e 4 del CCNL del 22/01/2004 ed è stato definito nell'ambito delle direttive verbali fornite dalla Giunta Comunale alla Delegazione trattante di Parte Pubblica.

Preliminarmente è importante ricordare che nei mesi scorsi c'è stato il rinnovo delle RSU, un componente fondamentale della delegazione trattante; la scelta di attendere il rinnovo dei rappresentanti aziendali dei lavoratori ha sicuramente determinato uno slittamento in avanti della tempistica dell'accordo.

Illustrazione principali scelte negoziali operate

Il punto di partenza della trattativa è stato sicuramente il quadro normativo, contrattuale e regolamentare di riferimento, profondamente mutato rispetto al passato dal D.Lgs. n. 150/2009 (riforma Brunetta), dalla L. 141/2011 (c.d. correttivo riforma Brunetta) e dalla varie circolari e chiarimenti interpretativi intervenuti nel frattempo tra i quali possiamo indicare a titolo esemplificativo

- Circolari del Dipartimento della Funzione Pubblica 13/05/2010 n. 7 e 5/04/2011 n. 7;
- C.d.C. Lombardia, deliberazione n. 468/2011/PAR del 21/07/11
- C.d.C. Toscana, deliberazione n. 142/2012/PAR del 29/05/12
- Chiarimenti ARAN "Le novità del D.Lgs. n. 141/11 in materia di contrattazione".

La trattativa è stata condotta prendendo a riferimento anche la normativa specifica in tema di limiti alla determinazione delle risorse stanziabili dall'A.C. in sede di approvazione dei propri atti programmatici. In particolare si è tenuto conto dell'art. 1° art.9 c. 2 bis del D.L. 78/2010, conv. in L. 122/2010, il quale prevede che - "a decorrere dal 01/01/2011 e fino al 31/12/2013 - l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio".

Inoltre è stato valutato anche il disposto dell'art. 9 c. 1 del richiamato D.L. 78/2010 in base al quale nel periodo 2011/2013 le progressioni economiche, se effettuate, possono avere solo effetti giuridici e non economici.

Si è, pertanto, preso atto che l'Amministrazione Comunale, nella determinazione annuale delle risorse ex art. 31 CCNL del 22/01/2004 per il triennio 2011/2013 ha, di fatto, la assoluta impossibilità di incrementare tali risorse in quanto il fondo di riferimento (anno 2010) risultava costituito solo da risorse "stabili", non avendo l'Ente rispettato il Patto di Stabilità nell'anno 2009.

Partendo da tali presupposti si è ritenuto opportuno addivenire ad un accordo pluriennale, non solo in termini giuridici ma anche economici (per il biennio 2011/2012); si è ritenuto, altresì, di non stravolgere l'impianto preesistente se ed in quanto compatibile con le attuali disposizioni normative, contrattuali e regolamentari.

In particolare si è tenuto conto di quanto disposto dall'art. 40 del D. Lgs. 165/01 per ciò che concerne le materie oggetto di contrattazione e si è tenuto conto anche delle disposizioni regolamentari adottate dall'Ente in tema di premialità.

Una volta definiti i criteri generali di destinazione delle risorse decentrate si è provveduto a disciplinare nel dettaglio le fattispecie, i criteri particolari ed i valori dei singoli istituti di premialità.

In tale contesto è stato confermato il criterio oggettivo già individuato al fine di dare applicazione all'art. 36 , 1^a e 2^a comma del ccnl del 22/01/'04, ovvero, personale di cat. D cui risultino attribuite specifiche responsabilità, con atto formale dell'amministrazione, in ottemperanza a specifiche disposizioni di legge.

In base a tale criterio e analizzando l'assetto organizzativo del periodo interessato, risultano attribuite due indennità (funzionario responsabile dei tributi - € 1.800,00 - e funzionario responsabile del servizio statistica - € 1.200,00).

L'indennità ex art 36 c. 2 è stata confermata, nella misura annua di € 300,00, a tutto il personale in possesso dei requisiti previste dalla norma presente all'interno dell'Ente. Anche in questo caso la funzione deve risultare attribuita con atto formale dell'amministrazione.

Relativamente al rischio sono state individuati i fattori rilevanti di rischio ex art. 37 ccnl del 14/09/2000, per la cui concreta valutazione si è attribuita l'esclusiva competenza ai singoli responsabili.

Medesima metodologia è stata adottata per l'individuazione delle condizioni di disagio ex art. 17 c. 2 lett. E) ccnl del 01/04/99. L'importo max individuale annuale per tali indennità è stato determinato in € 360,00.

Turno, reperibilità ed orario notturno, laddove presenti, restano disciplinati delle norme contrattuali di riferimento.

Per quanto riguarda gli incentivi ex art. 18 l. 109/04 e ss.mm. è stato deciso di confermare quanto stabilito a tale proposito 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 uno specifico capitolo di bilancio per ciascun esercizio e sono all'interno delle spese del personale.

In materia di progressione economica orizzontale si è convenuto di non realizzare progressioni per il periodo di vigenza contrattuale stante il "blocco" economico ex D.L. 78/2010.

Per le posizioni organizzative sono state individuate le risorse necessarie alla corresponsione della retribuzione di posizione in quelle derivanti dalla "pesatura" effettuata autonomamente dall'A.C. È stata inoltre riconosciuta, previa valutazione del Dirigente (da effettuare con metodologia e scheda di valutazione già applicata in passato), una retribuzione di risultato max del 15% della retribuzione di posizione.

Relativamente all'incentivazione del personale attraverso l'attribuzione di specifici compensi è stato confermato il principio generale di dover 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, confermando la precedente metodologia di valutazione già adottata per il passato, basata su una combinazione di tre elementi:

1. il risultato conseguito, quale emerge dal processo del PEG e dal ciclo della performance
2. la valutazione individuale basata su tre fattori (impegno profuso, capacità d'iniziativa, rispetto dei tempi)
3. parametro correlato alle presenze (incide solo nei casi in cui per cause normative, contrattuali o regolamentari anche lo stipendio viene ridotto o sospeso)

Tenuto conto delle ridotte disponibilità economica annualmente determinabili è stato concordato di stabilizzare la suddetta metodologia per tutta la vigenza contrattuale e di attribuire, sulla base delle risorse all'uopo destinate annualmente dall'A.C. , un importo massimo del premio di produttività uguale per tutte le categorie.

La quota massima individuale annuale sarà determinata con ciò che residua dal fondo una volta applicati tutti gli altri istituti premianti.

Detto importo massimo potrà subire le eventuali riduzioni conseguenti al processo di valutazione appositamente predisposto e specificato nella scheda individuale di valutazione

Illustrazione dati finanziari

Le risorse necessarie alla costituzione del fondo ex art. 31, relativamente all'anno 2011, sono quelle di cui alla deliberazione Giunta comunale n. 194/2011 ai cui contenuti si rimanda integralmente. Le stesse determinate, in linea con quanto contenuto negli strumenti di programmazione dell'Ente, nel rigoroso rispetto della vigente normativa - in particolare dei limiti ex art. 9 c. 2 bis del d.l. 78/2010 - risultano nel dettaglio dal prospetto allegato.

Per tutto il periodo di vigenza contrattuale la determinazione annuale sarà improntata al rigoroso rispetto di tali disposizioni.

In base a ciò le uniche risorse variabili che sarà possibile stanziare saranno quelle legate all'art. 15 lett. K del CCNL del 01/04/99 (v. C.d.C. sez. Riunite n. 51 del 04/10/2011).

Si conclude precisando che:

- le scelte negoziali operate rispettano pienamente il dettato contrattuale nazionale circa l'utilizzo delle "risorse stabili" determinate ex art. 31 c. 2 e delle "risorse variabili" determinate ex art. 31 c. 3.;
- le risorse finanziarie complessivamente determinate per il 2011 hanno piena copertura finanziaria nel bilancio di previsione del medesimo anno essendo state previste negli strumenti di programmazione economico finanziaria adottati dall'Ente secondo le vigenti disposizioni legislative in materia contabile.
- Per gli anni successivi al 2011, vista l'assoluta rigidità nelle determinazioni delle suddette risorse in base a quanto sopra specificato, gli strumenti di programmazione economico finanziaria dell'Ente già adottati (Bilancio annuale 2012 e Bilancio Pluriennale 2012/2014) sono in linea con il dettato normativo e contrattuale.

Stante quanto sopra rappresentato si trasmette la presente relazione all'organo di revisione ed all'organo di governo dell'Ente affinché ciascuno, per le proprie competenze possa esprimere le proprie valutazioni ed assumere le conseguenti determinazioni secondo quello che è il dettato contrattuale e normativo.

Cortona, 17 luglio '12

Il Presidente della Delegazione trattante
F.to Dss.a Paola RICCUCCI

COSTITUZIONE FONDI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

A) RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2011

NORMA CONTRATTUALE	IMPORTO	NOTE
Unico importo consolidato (Art. 31 c. 2 1° per. Ccnl 22/01/04)	€ 362.190,67	
Art. 32 c. 1 CCNL 22/01/04	€ 23.752,41	0,62% monte salari 2001
Art. 32 c. 2 CCNL 22/01/04	€ 19.155,17	0,5% monte salari 2001
Art. 4 c. 1 CCNL 09/05/06	€ 18.225,33	0,5% monte salari 2003
Art. 8 c. 2 CCNL 11/04/2008	€ 22.660,64	0,6% monte salari 2005
Art. 4 c. 2 CCNL 05/10/01	€ 57.403,10	R.I.A anno 2011
Art. 15 c. 5 CCNL 01/04/1999	€ -	Incr. D.O.
Rid. fondo progr. Econ. dich. Cong. 14 ccnl 02/05	€ 39.146,33	v. TAB. 15 conto annuale 2010
Totale risorse stabili (A)	€ 542.533,65	

B) RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2011

NORMA CONTRATTUALE	IMPORTO	NOTE
Art. 15 c. 1 lett. K) mod. art. 4 c. 3 ccnl 05/10/01	€ -	
Art. 15 c. 1 lett. m)	€ -	Risp. Str.
Art. 92 CC D.Lgs. 163/06	€ 42.000,00	Incentivi progettazione
Art. 15 c. 2	€ -	1,2% monte salari 1997
Art. 15 c. 5 ccnl 01/04/99	€ -	Miglioramento e/o attivazione nuovi servizi
Art. 4 c. 3 ccnl 05/10/01	€ -	Recup. Ev.
Art. 4 c. 4 CCNL 05/10/01	€ -	Sponsorizzazioni
Art. 54 CCNL 14/09/00	€ -	Messi
Art. 4 c. 2 ccnl 31/07/09	€ -	
Totale risorse variabili (B)	€ 42.000,00	
TOT. FONDO ANNO 2011 contratt. determinato A+B	€ 584.533,65	

RIDUZIONE FONDO EX ART. 9 c. 2 bis D.L. 78/2010		
FONDO 2010 (netto incentivi progettaz.)	€ 538.002,53	
Riduzione % 2011 su 2010 3,54% su 538.002,53 (C)	€ 19.045,29	
TOTALE FONDO ANNO 2011 A+B-C	565.488,36	
FONDO 2011 ex art. 9 c. 2 bis d.l. 78/10 (A-C)	€ 523.488,36	