

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Ai sensi degli artt. 54 e 55 D.Lgs. 150/2009

L'ipotesi di accordo decentrato integrativo (allegato 1) avente ad oggetto l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività riferito all'anno 2013 e 2014, è stato siglato dalle parti negoziali di secondo livello (delegazione trattante per la parte pubblica e soggetti sindacali di cui all'articolo 11, comma 2, del CCRL 1.8.2002) in data 23.06.2014.

L'ipotesi di contratto decentrato integrativo si richiama alle previsioni dei precedenti C.C.D.I.; inoltre esso introduce i principi di cui alla recente normativa di riforma del sistema della Pubblica Amministrazione e di cui al D.L. 112/2008 convertito con legge L. 133/2008, al D.Lgs. 150/2009 e al D.L. 78/2010 convertito con legge 122/2010, improntati al contenimento della spesa e alla valorizzazione della performance del personale dipendente nell'ottica dell'efficienza e trasparenza dell'azione amministrativa.

Le direttive principali a cui si impronta l'ipotesi del presente C.C.D.I., sono quelle di adeguare la disciplina della contrattazione di secondo livello alla normativa vigente introdotta a partire dall'anno 2008 con il D.L. n. 112 e ad introdurre un sistema di valorizzazione delle risorse umane improntato alla valutazione selettiva della performance ai fini di un riconoscimento economico. Tutti gli istituti sono applicati in stretto regime di connessione con i concetti di presenza effettiva in servizio, rapportata all'eventuale part-time, e fatte comunque salve le previsioni di cui all'art. 9 del D.L. n. 78/2010 così come convertito dalla L. n. 122/2010 in termini di contenimento della spesa, inoltre ci si richiama ai principi di valutazione della performance individuale di cui al D.Lgs. 150/2009. Ci si riferisce in particolare agli istituti relativi all'indennità di rischio e all'indennità di maneggio valori. Si prevede inoltre la corresponsione di incentivi per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività improntati al riconoscimento ed alla valorizzazione della qualità delle performance individuali in base ad un sistema di valutazione, con criteri differenziati a seconda della categoria di appartenenza del personale dipendente, come diversificate sono le metodologie di valutazione ed i relativi parametri; essi infatti risultano più essenziali per la categoria B, e maggiormente improntati verso il raggiungimento di obiettivi per le categorie C e D.

Le risorse per la produttività ed il miglioramento dei servizi si giustificano in termini di riconoscimento per il miglioramento delle prestazioni all'utenza, alla collaborazione interna ai servizi ma anche intersettoriale.

Significato, effetti attesi, ricaduta sui livelli di produttività ed efficienza dei servizi erogati.

L'art. 6 lett. a, "Produttività e miglioramento dei servizi anno 2013 e 2014": si stabilisce l'utilizzo di parte del Fondo 2013 e Fondo 2014 per la distribuzione dei compensi per il personale a tempo indeterminato dell'Ente in possesso di requisiti definiti. Essa viene formulata sulla base di un sistema di valutazione improntato ai criteri di cui al D.Lgs n. 150/2009, con valutazione delle prestazioni dei dipendenti secondo una scheda a punteggi e con applicazione di un criterio selettivo. Per la procedura e criteri di valutazione ci si richiama altresì all'allegato A) dell'ipotesi di C.C.D.I. dell'anno 2010. Vengono altresì esplicitamente disciplinate le ipotesi di esclusione dalla partecipazione alla procedura per l'attribuzione degli incrementi retributivi collegati alla produttività: il personale comandato

da altri enti, il personale in mobilità verso altri enti, i dipendenti che nell'anno precedente siano stati destinatari di una sanzione disciplinare definitiva superiore al richiamo verbale.

Risultati attesi: attraverso la valutazione della prestazione individuale finalizzata all'attribuzione di compensi ed improntata ad una procedura selettiva, l'obiettivo da raggiungere risulta la premialità del merito e della capacità individuale, così da realizzare un effettivo incoraggiamento all'impegno svolto sul posto di lavoro ed a scoraggiare i comportamenti che non si possono ricondurre a tale obiettivo.

L'affermazione del predisposto modello di incentivazione e di valutazione potrà produrre un tangibile miglioramento della performance amministrativa complessiva dell'Ente, orientata sia verso il suo interno, sia verso l'utenza finale dei servizi erogati dallo stesso all'esterno.

L'art. 6 lett. b "Indennità di rischio": ai sensi dell'art. 62, comma 1 del C.C.R.L. 01.08.2001 viene riconosciuta per le prestazioni già individuate nel C.C.D.I. dd. 12.03.2008 l'esposizione a rischi pregiudizievoli per l'integrità fisica a cui consegue la corresponsione della predetta indennità. Con la presente ipotesi di C.C.D.I. la corresponsione viene legata ai principi e criteri dell'art. 71 del D.L. 112/2008 convertito in legge n. 133/2008, norma inderogabile dai contratti o accordi collettivi; la quantificazione della presente indennità è pertanto commisurata alle giornate di effettiva presenza in servizio del dipendente esposto al rischio, proporzionata con l'eventuale part-time. Vengono fatte comunque salve le previsioni di cui al Titolo II e III del D.Lgs. 150/2009 in ordine ai principi di premialità, di riconoscimento del merito e della prestazione lavorativa individuale ed ai parametri di selettività in base ai quali anche la presente indennità troverà per il 2013 e 2014 un sostanziale ridimensionamento.

L'indennità di rischio vuole essere pertanto un riconoscimento a quelle attività comportanti esposizione a rischio pregiudizievole per l'integrità fisica a favore di un espletamento di prestazione in termini di efficienza del servizio.

"Indennità maneggio valori": in applicazione dell'art. 61 del C.C.R.L. 01.08.2002 viene riconosciuta l'indennità maneggio valori ai dipendenti formalmente adibiti al maneggio di valori di cassa. Anche in questo istituto il conteggio viene rapportato ai principi di cui al D.L. n. 112/2008 convertito in Legge n. 133/2008 e quindi l'importo viene proporzionato alla presenza effettiva in servizio e in considerazione dell'eventuale part-time.

La presente indennità vuole essere espressione di un riconoscimento in termini economici della qualità della prestazione e correttezza dell'operato dal punto di vista contabile per i dipendenti che maneggiano valori di cassa.

"Indennità di reperibilità": in applicazione dell'art. 55 del C.C.R.L. 01.08.2002 viene riconosciuta l'indennità di reperibilità al personale dei Servizi demografici per due ore giornaliere nelle giornate di sabato per eventuali eventi di stato civile.

Il conteggio si effettua sulla base dei criteri previsti per la distribuzione del fondo di produttività di cui al D.L. n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008 e l'importo da erogare è comunque proporzionato all'eventuale part-time e fatte comunque salve le previsioni di cui al D.Lgs. 150/2009 art. 9.

Con questo istituto si intende valorizzare le prestazioni individuali al fine di un miglioramento in termini qualitativi dei servizi demografici verso l'utenza.

All'art. 6 lett. c vengono definite le modalità per la corresponsione delle indennità di cui all'art. 21, comma 2, lett. e) del C.C.R.L. 01.08.2002 come modificato dall'art. 30,

comma 1 e comma 2, del CCRL 26.11.2004, individuando le attività che comportano specifiche responsabilità e così giustificano il riconoscimento delle indennità contrattuali. Gli importi delle indennità vengono specificatamente definiti nel loro ammontare e diversificati a seconda dell'inquadramento nelle categorie. Vengono enucleati nel particolare i requisiti per poter riconoscere tali emolumenti: il formale atto di attribuzione di responsabilità, la presenza minima in servizio nell'anno di riferimento di 6 mesi e un giorno, l'appartenenza alle categorie B e C, senza la titolarità di Posizione Organizzativa; i dipendenti destinatari della presente indennità devono inoltre essere ricompresi nella dotazione organica dell'ente a tempo indeterminato.

La definizione di specifiche attività nell'ipotesi di C.C.D.I. per la corresponsione delle indennità di cui all'art. 21, comma 2, lett. e) del C.C.R.L. 01.08.2002 come modificato dall'art. 30, comma 1 e comma 2 del CCRL 26.11.2004, consente la valorizzazione delle prestazioni individuali al fine di un miglioramento in termini qualitativi dei servizi, anche in considerazione di attività che hanno uno specifico riscontro con l'utenza.

All'art. 6 lett. d) viene previsto l'Incentivo per specifiche attività di cui all'art. 20 – comma 1 – lett. k) del CCRL/2002 (recupero evasione tributi). L'art. 3 comma 57 della Legge 23.12.1996, n. 662 stabilisce che una percentuale del gettito dell'imposta sugli immobili può essere destinata al potenziamento degli uffici tributari del Comune, nonché l'art. 14 del vigente regolamento ICI, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 48 dd. 23.12.1998, disciplina la possibilità di attribuire compensi incentivanti, rinviando la definizione alla contrattazione decentrata secondo le modalità e quant'altro previsto nel C.C.R.L.. La deliberazione giunta n. 53/g dd. 07.04.2008 prevede tra l'altro di commisurare il compenso incentivante in argomento nella misura del 20% e comunque sino ad un massimo di Euro 3.000,00 del gettito ICI riscosso nell'anno per attività di controllo evasione ed elusione tributaria, da attribuire agli addetti dell'Ufficio tributi con provvedimento del responsabile del servizio economico e finanziario, sulla base dell'impegno individuale e dei risultati raggiunti, nella percentuale massima del 20%.

Anche in questi casi si rapporta la corresponsione a criteri ed a principi specificamente stabiliti, ai quali ci si fa espresso rinvio.