



REGIONE PIEMONTE

CONSORZIO INTERCOMUNALE SOCIO ASSISTENZIALE "VALLE DI SUSÀ"

Con.I.S.A. "VALLE DI SUSÀ" - Piazza S. Francesco, 4 - 10059 SUSÀ (TO)
Tel. 0122 648 501 - Fax 0122 629 335

e-mail: conisa.segreteria@conisa.it - www.conisa.it - Cod. Fisc. 96020760011 - P. IVA 07262140010

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(art. 40, comma 3 sexies, D.lgs 165/2001)

In data 16/12/2010 la delegazione trattante di parte pubblica , costituita ai sensi dell'art. 5 del CCNL 1 aprile 1999 e s.m.i. e composta ai sensi dell'art. 10 del citato contratto , ha sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2010, per il personale del comparto.

L'art. 40 del D.Lgs n. 165/2001, come innovato dall'art. 54 del D.Lgs n. 150/2009 , al comma 3-sexies prescrive che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una illustrativa , utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40-bis , comma 1. del D.Lgs n. 165/2001, come sostituito dall'art. 55 del D.Lgs n. 150/2009.

L'art. 40-bis del citato D.Lgs 165/2001, al comma 1 dispone che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti.

La presente relazione illustrativa è redatta in assenza degli appositi schemi di cui all'art. 40, comma 3-sexies del D.Lgs n. 165/2009, in quanto ad oggi non ancora resi disponibili.

L'accordo raggiunto dispone la sola ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2010 tra i vari istituti contrattuali.

La ripartizione delle risorse finanziarie stabili e variabili tende a :

- valorizzare il merito e l'apporto individuale e collettivo riservando risorse finanziarie da destinare al riconoscimento della qualità della prestazione individuale e collettiva
- perseguire il principio della "giusta retribuzione" per ciascun lavoratore che tenga conto delle responsabilità, dei carichi di lavoro, delle specificità e degli apporti individuali nei diversi processi lavorativi .

L'incentivazione del personale , con l'attribuzione di trattamenti economici (produttività) è subordinata alla rigorosa verifica e valutazione dei risultati collettivi raggiunti (obiettivi) e delle prestazioni individuali (performance).

Lo strumento di verifica è il sistema permanente di valutazione , previsto dall'art. 6 del CCNL 31 marzo 1999, che dispone che ogni Ente adotti metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n 36/2007 del 04/05/2007 è stata approvata la nuova metodologia di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti che considera :

- ❖ gli obiettivi istituzionali e specifici attribuiti
- ❖ I comportamenti organizzativi dei dipendenti (griglia di valutazione)

La metodologia di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti risponde ai seguenti parametri :

- ❖ il controllo degli obiettivi;
- ❖ l'area della programmazione e l'utilizzo delle risorse;
- ❖ gli obiettivi di risultato;
- ❖ le prestazioni dei dipendenti;
- ❖ i comportamenti organizzativi dei dipendenti;
- ❖ le prestazioni collettive dei dipendenti;

La valutazione dei dipendenti è uno strumento indispensabile che garantisce equità, condivisione, motivazione, trasparenza ed è finalizzata alla incentivazione della produttività e al miglioramento dei servizi , attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno individuale in modo selettivo .

Con deliberazione di Consiglio di Amministrazione n. 94 del 28.12.2007 veniva costituito il Nucleo di Valutazione per il periodo 2008 – 2010. Per l'anno 2011 sulla base delle linee di indirizzo stabilite dall'Assemblea Consortile si provvederà alla nomina dell'OIV secondo le indicazioni impartite dal D.Lgs 150/2009.

Le attività effettuate dal Nucleo di Valutazione nell'anno 2010 sono, in sintesi, le seguenti:

- Valutazione dei risultati raggiunti dal Direttore nell'anno 2009;
- Valutazione dei risultati raggiunti dai Responsabili di Area nell'anno 2009;
- Validazione dei risultati raggiunti dai dipendenti delle singole aree nell'anno 2009;
- Assegnazione al Direttore degli obiettivi 2010;
- Assegnazione ai Responsabili di Area degli obiettivi 2010;
- Validazione dell' assegnazione ai dipendenti delle singole aree degli obiettivi 2010;
- Valutazione finale degli obiettivi assegnati al Direttore, ai Responsabili di Area e ai dipendenti (da effettuarsi all'inizio del 2011) .

Il Fondo Risorse Decentrate rappresenta lo strumento con il quale l'Ente, da un lato, riconosce ai dipendenti specifiche indennità per particolari disagi o rischi cui sono sottoposti, o per ruoli di responsabilità che esercitano, dall'altro, consente di valutare e "premiare" i dipendenti stessi per il raggiungimento di obiettivi che l'amministrazione considera particolarmente strategici o innovativi e per l'adozione di comportamenti organizzativi che denotino impegno, affidabilità, senso di responsabilità.

La Pubblica Amministrazione dispone di scarsi strumenti di reale valorizzazione, sul piano economico, dei dipendenti; considerato il notevole aumento registrato negli ultimi anni non solo del volume di affari del Consorzio ma della complessità organizzativa dello stesso, cui tutti i dipendenti, ciascuno nel proprio ruolo, hanno contribuito e contestualmente fatto fronte, salvaguardando, riteniamo, un buon livello qualitativo, l'Ente ha utilizzato tutte le opportunità che il CCNL offriva per incrementare tale fondo nei limiti consentiti dalla normativa vigente. Si precisa che l'ammontare del Fondo Risorse Decentrate anno 2010 pari ad € 163.067,29, subisce un decremento di 3.359,62 rispetto l'anno 2009, ma, pur nel rispetto del vincolo rappresentato dal tetto di spesa del personale dell'anno 2004, consentirà l'erogazione ai dipendenti di emolumenti economici a titolo di indennità e produttività secondo i criteri stabiliti in contrattazione collettiva decentrata .

Si illustrano di seguito e in sintesi gli aspetti più rilevanti dell'ipotesi di contratto aziendale sottoscritta .

PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (art 17, comma 2, lettera b) del CCNL1/04/1999)

L'istituto della progressione orizzontale , previsto dal contratto collettivo nazionale , è uno strumento di motivazione, incentivazione , valorizzazione del personale . La corretta applicazione di questo istituto soddisfa sia il lavoratore che l'Ente : il lavoratore attraverso un incentivo economico , l'Ente , in quanto tale valutazione si inserisce in un più allargato processo che include il rapporto di lavoro (connessione tra qualità e quantità dei servizi erogati / condivisione di principi e valori aziendali) e non è fine a se stessa

L'ammontare del fondo stabile invariato rispetto l'anno precedente , non consente l'attivazione di nuove progressioni orizzontali.

INDENNITA'

In aggiunta alle indennità riconosciute negli anni pregressi, per l'anno 2010 sono previste 3 nuove indennità per condizioni particolarmente disagiate a tre dipendenti, uno di Cat C Istruttore Tecnico e due di Cat B Esecutori Amministrativi, in considerazione delle mansioni svolte che comportano continui spostamenti fuori sede. Tali indennità vengono quantificate, rispettivamente, in € 206,58(commisurata alla % di part-time) per il profilo C ed in € 103,29(commisurata alla % di part-time) per i profili B.

Le indennità erogate vengono riportate nel seguente schema:

INDENNITA':
• <i>descrizione:maneggio valori</i> • <i>Importo massimo previsto € 1,54 indennità giornaliera pro capite</i> • <i>Riferimento alla norma del CCNL:art 36 CCNL 14/09/2000-</i> • <i>criteri di attribuzione: 2 unità personale nel Servizio Finanziario</i> • <i>obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: compensare i dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa</i>
INDENNITA':
- <i>descrizione:indennità di rischio</i> - <i>Importo massimo previsto € 360,00 annui pro capite</i> - <i>Riferimento alla norma del CCNL art 37 CCNL 14/09/2000 -</i> - <i>criteri di attribuzione: educatori ADEST Assistenti sociali in relazione al rapporto con utenza , amministrativi videoterminalisti</i> - <i>obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: compensare le prestazioni di lavoro che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e integrità personale</i>
INDENNITA':
- <i>descrizione:condizioni disagiate</i> - <i>Importo massimo previsto € 206,58 pro capite, € 103.29 esecutori amministrativi Cat B</i> - <i>Riferimento alla norma del CCNL: art 17, comma2, lettera e, ccnl 01/04/99 -</i> - <i>criteri di attribuzione: Educatori , ADEST , amministrativi di territorio, Istruttore Tecnico , Amministrativi cat B</i> - <i>obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate (dispersione sul territorio/ continui spostamenti fuori sede)</i>
INDENNITA':
- <i>descrizione:Specifica responsabilità</i> - <i>Importi previsti nel fondo : da un minimo di 500 € a un massimo di € 2500 pro capite</i> - <i>Riferimento alla norma del CCNL: 17, comma2 , lettera f, ccnl 01/04/99</i> - <i>criteri di attribuzione: personale di cat D , e 2 unità in cat C</i> - <i>obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: compensare l'esercizio di attività che comportano specifiche responsabilità (valorizzazione di professionalità interne)</i>

COMPENSI PER L'INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI (art 17, comma 2, lettera a, CCNL 01/04/99)

In tema di produttività, la proposta condivisa è di applicare gli stessi criteri di riparto già utilizzati negli anni pregressi .

Gli importi teorici concordati negli anni precedenti e tuttora validi sono pari a :

cat D	€ 758,41
cat C	€ 699,45
cat B/A	€ 562,68

Tali importi teorici vengono erogati proporzionalmente al personale in regime di part-time . Il compenso individuale viene determinato secondo il punteggio raggiunto dalle valutazioni effettuate in merito ai risultati raggiunti secondo la sottostante tabella :

PUNTEGGI ATTRIBUITI PER L'EROGAZIONE PERCENTUALE DEL BUDGET
INDIVIDUALE

DA	A	% BUDGET
0	20	0%
21	40	25%
41	60	50%
61	85	75%
86	100	100%

Laddove l'importo del fondo per la produttività non sia sufficiente ad erogare le spettanze per intero, viene adottato il criterio di proporzionalità, per cui gli importi teorici vengono ridotti in misura percentuale tra tutti i dipendenti al fine di contenere le somme nell'ammontare del fondo costituito.

.....

I rapporti tra costi sostenuti e risultati conseguiti possono considerarsi soddisfacenti e consentono all'Amministrazione di continuare a perseguire l'obiettivo di un'ottimizzazione dei risultati finali, tenendo presente l'inderogabile esigenza di garantire i servizi senza gravare per quanto possibile la contribuzione da parte dei Comuni facenti parte del Consorzio, fruitori dei servizi stessi.

In relazione all'art.40, comma quinquies, del D.Lgs 165/2001 innovato dall'art 54 del D.Lgs 150/2009, il quale prevede espressamente che : *“Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza*

imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.....” si attesta che l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo in oggetto :

- 1) non è in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali ;
- 2) non disciplina materie non espressamente delegate a tale livello negoziale;
- 3) non comporta oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente .

Susa li 21/12/2010

IL RESPONSABILE
AREA AMMINISTRATIVA
(dott. Paolo ALPE)

\\Server\OFFICE\DOCUMENTI_FRANCESCA\PRIVACY\PERSONALE\FONDO RISORSE DECENTRATE\pubbblicaz sito 2010\rel illustrativa 2010.doc