



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

Prot. n. 809

Susa, li

27 FEB. 2012

Al Revisore dei Conti
Dott. Federico Moine
Corso Francia 9,
10098 RIVOLI (TO)

Oggetto: Fondo Risorse decentrate anno 2011. Ipotesi di Contrattazione collettiva decentrata integrativa del 16/11/2011.

Relazione tecnico finanziaria ed illustrativa a corredo della suddetta ipotesi. (art 4 CCNL Comparto Regioni Autonomie Locali del 22/01/2004 - art 40-bis D.Lgs 165/2001).

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Nel trasmettere la determina n 134 del 09/11/2011 (ALL "A"), relativa alla costituzione del fondo risorse decentrate anno 2011, nonché l' ipotesi di contrattazione di cui all'oggetto (ALL "B"), si precisa quanto segue:

1. il Fondo Risorse Decentrate anno 2011 è stato costituito secondo quanto previsto dalla normativa vigente , compatibilmente con il vincolo del tetto di spesa anno 2004 di cui all'art. 1, comma 562, Legge 27/12/2006 n. 296 e s.m.i..
2. l'art. 9, comma 17, del D.L. 31/05/2010 n 78, convertito in legge 30/07/2010 n 122, sancisce che per il triennio 2010-2012 non si dà luogo alle procedure contrattuali e negoziali , fatta eccezione per l'indennità di vacanza contrattuale e, conseguentemente, il fondo 2011 non può essere incrementato da nuove risorse economiche provenienti dai rinnovi contrattuali.
3. l'art. 16, comma 1 , lettera b, del DL 06/07/2011n 98 ,convertito in legge 15/07/2011 n 111, prevede la proroga fino al 31/12/2014 delle vigenti disposizioni che limitano la crescita dei trattamenti economici anche accessori del personale delle pubbliche amministrazioni;
4. Le risorse stabili, come noto, finanziano le voci retributive aventi carattere di stabilità, certezza e continuità (progressioni economiche, indennità di comparto, posizioni organizzative, ind. direzione e staff) . Non vengono effettuate variazioni rispetto l'anno precedente e pertanto il fondo stabile rimane quantificato in € 106.698,28.
5. Le risorse variabili subiscono un decremento di € 11.950,31 rispetto all'anno 2010,dovuto alle dinamiche di costituzione del fondo che viene rideterminato annualmente in base alla normativa vigente (contenimento della spesa di personale nell'ambito del tetto di spesa dell'anno 2004)
6. Per quanto attiene il riparto delle risorse variabili del fondo anno 2011 si rinvia all'ipotesi di accordo allegata, precisando che , per effetto della riduzione del fondo variabile :
 - le indennità per specifiche responsabilità, fatti salvi i criteri di erogazione finora adottati, subiranno un decremento dell'importo del 20%

- la retribuzione di risultato che compete alle tre Posizioni Organizzative del Consorzio viene decurtata per l'anno 2011 del 10%
- La parte residua delle risorse variabili, detratte le varie indennità, verrà erogata a titolo di produttività con gli stessi criteri di riparto già utilizzati negli anni pregressi. La liquidazione dei compensi relativi alla produttività avverrà unicamente dopo aver completato il processo di valutazione del raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati ai dipendenti.

In particolare, la diminuzione dell'importo delle indennità di responsabilità va automaticamente ad alimentare la parte destinata alla produttività dei dipendenti (si tratta di un semplice storno di fondi sulla parte variabile dalle risorse destinate alle indennità alle risorse destinate alla produttività) mentre il risparmio sull'erogazione dell'indennità di risultato delle Posizioni Organizzative (unitamente ad un esiguo risparmio sulle spese di personale dovuto ad una unità di personale in congedo parentale al 30%, e ad una cessazione di una unità di personale di ruolo intervenuta prima del 31 dicembre, avvenuto dopo la costituzione del fondo) genera un'economia di spesa che verrà utilizzata per integrare, seppur minimamente, il fondo risorse decentrate anno 2011 (presuntivamente + € 650, 00 rispetto all'importo costituito) parte variabile, fondo destinato ad alimentare la produttività dei dipendenti. Il fondo variabile, seppur integrato, rimane comunque di gran lunga inferiore al fondo parte variabile del 2010.

Le somme del Fondo Risorse Decentrate anno 2011 trovano copertura finanziaria sul redigendo Bilancio di Previsione anno 2012, gestione residui passivi. La distribuzione delle risorse afferenti il fondo variabile avverrà nell'anno 2012 terminati il processo di valutazione e relativi conteggi in base ai criteri stabiliti, mentre le risorse stabili vengono erogate mensilmente con le retribuzioni (ad eccezione della Retribuzione di Risultato delle Posizioni Organizzative che viene corrisposta al termine del processo di valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati).

Si fa inoltre presente che si provvederà a pubblicare sul proprio sito Web (www.conisa.it sezione Atti Amministrativi, Contrattazione Integrativa) la presente documentazione relativa alla materia di contrattazione integrativa in esecuzione della disposizione di cui all'art. 40-bis, comma 4, del D.Lgs 156/2001. Inoltre, entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo di contrattazione decentrata collettiva, corredato dalla relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa, verrà trasmesso all'ARAN nonché al CNEL.

Si rimane in attesa di certificazione positiva sull'accordo annuale, al fine di procedere alla sottoscrizione definitiva del testo di contrattazione decentrata del 16/11/2011 e all'integrazione minima del fondo variabile destinato alla produttività (presuntivamente + € 650, rispetto al fondo costituito), in linea con quanto stabilito in sede di contrattazione decentrata integrativa.

A disposizione per eventuali chiarimenti si porgono distinti saluti.



IL RESPONSABILE
Area Amministrativa/Finanziaria
Dott. Paolo ALPE



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 16/11/2011 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 2011, 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 2011 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).

Con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n 26/2011 del 22/06/2011 è stata approvata la metodologia per la misurazione e valutazione della performance dei dipendenti del Consorzio che verrà applicata a decorrere dall'anno 2011. Tale nuova metodologia considera:

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

La nuova metodologia per la misurazione e la valutazione della performance è stata elaborata dal Nucleo di Valutazione in esecuzione al dettato normativo. Essa tiene conto delle indicazioni del D.Lgs 150/2009 ed in particolare :

-l'art. 7, comma 1, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilisce che ogni amministrazione è tenuta a dotarsi di un Sistema di misurazione e valutazione della performance, sia organizzativa che individuale, operativo a far data dal 1° gennaio 2011;

-la Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche con deliberazioni nn. 89 e 104 del 2010, al fine di assicurare la conformità dei sistemi anche per ciò che attiene la loro correttezza da un punto di vista metodologico, ha fornito delle Indicazioni applicative, cui ci si è attenuti per la definizione del nuovo sistema di valutazione, che non sarà più basato sul concetto di produttività individuale e collettiva ma sul concetto di performance organizzativa ed individuale, così come introdotto dalla legge delega n. 15/2009 e dal già richiamato decreto legislativo n.150/2009.

- l'art. 7 del decreto dispone in particolare che le amministrazioni pubbliche valutino annualmente la performance organizzativa e individuale e che a tal fine adottino con apposito provvedimento " il Sistema di misurazione e valutazione della performance";

- la performance organizzativa attiene all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;

- la funzione di misurazione e valutazione delle performance di ciascuna struttura organizzativa compete all'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance/Nucleo di Valutazione;

- gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa sono definiti dall'art. 8 del citato decreto n. 150/2009:

Ravvisato che la Commissione CIVIT ritiene che rientri nella discrezionalità del singolo Ente Territoriale la scelta di costituire o meno l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) , in quanto l'art 14 del D.Lgs n. 150 del 2009 non trova immediata applicazione stante il mancato rinvio disposto dall'art. 16, comma 2, del citato D.Lgs 150/2009; inoltre laddove l'Ente Territoriale si avvalga della facoltà di non costituire l'OIV i preesistenti servizi di controllo interno comunque denominati non decadono ma agli stessi potranno essere affidate le funzioni implicate dall'applicazione dei principi delle disposizioni richiamate dagli articoli 16 e 31 del D.Lgs n.150/2009.

Pertanto, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 71/2010 del 31/12/2010 è stato prorogato per l'anno 2011 il Nucleo di Valutazione previsto dalla normativa antecedente il D.Lgs 150/2009 (D.Lgs 286/99 e l' art 147 del D.Lgs 267/2000).

Le attività effettuate dal Nucleo di Valutazione nell'anno 2011 sono state , in sintesi, le seguenti:

- Valutazione dei risultati raggiunti dal Direttore nell'anno 2010;
- Valutazione dei risultati raggiunti dai Responsabili di Area nell'anno 2010;
- Validazione dei risultati raggiunti dai dipendenti delle singole aree nell'anno 2010;
- Assegnazione al Direttore degli obiettivi 2011;
- Assegnazione ai Responsabili di Area degli obiettivi 2011;
- Validazione dell' assegnazione ai dipendenti delle singole aree degli obiettivi 2011;
- Valutazione finale degli obiettivi assegnati al Direttore, ai Responsabili di Area e ai dipendenti (da effettuarsi nell'anno 2012) .

.....

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 nel rispetto del vincolo rappresentato dal tetto di spesa del personale dell'anno 2004, e a causa del blocco del rinnovo contrattuale , l'ammontare del Fondo Risorse Decentrate anno 2010 pari ad € 163.067,29 ha subito un decremento di 3.359,62 rispetto l'anno 2009, mentre il fondo 2011 subirà una ulteriore contrazione così come specificato nella relazione tecnico finanziaria .

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 economiche orizzontali.

INDENNITA'

Nulla viene innovato rispetto all'anno precedente per quanto concerne il criterio di erogazione. Gli importi delle indennità di responsabilità, viceversa, vengono ridotti del 20% così come stabilito in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Le indennità erogate vengono riportate nel seguente schema:

INDENNITA':

- descrizione:maneggio valori
- Importo massimo previsto € 1,54 indennità giornaliera pro capite
- Riferimento alla norma del CCNL:art 36 CCNL 14/09/2000-
- criteri di attribuzione: 2 unità personale del Servizio Finanziario
- 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

INDENNITA':

- descrizione:indennità di rischio
- Importo massimo previsto € 360,00 annui pro capite
- Riferimento alla norma del CCNL art 37 CCNL 14/09/2000 -
- criteri di attribuzione: Educatori , ADEST, Assistenti sociali in relazione al rapporto con utenza , Amministrativi videoterminalisti
- 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

INDENNITA':

- descrizione:condizioni disagiate
- Importo massimo previsto € 206,58 pro capite, € 103.29 Esecutori amministrativi Cat B
- Riferimento alla norma del CCNL: art 17, comma2, lettera e, ccnl 01/04/99 -

- criteri di attribuzione: Educatori , ADEST , Amministrativi di territorio, Istruttore Tecnico , Amministrativi cat B
- 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)

INDENNITA':

- descrizione: Specifica Responsabilità
- Importi previsti nel fondo : da un minimo di 500 € a un massimo di € 2.500 pro capite
- Riferimento alla norma del CCNL: 17, comma 2, lettera f, ccnl 01/04/99
- criteri di attribuzione: personale di cat D: Istruttore Direttivo amministrativo e contabile, Istruttori direttivi educatori professionali, Assistenti Sociali e 2 unità in cat C (Istruttore contabile, Istruttore Amministrativo)
- 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)

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 in sede di verifica annuale.

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 spettanti vengono ridotti in misura percentuale tra tutti i dipendenti al fine di contenere le somme nell'ammontare del fondo costituito. Tale incapienza del fondo produttività ha generato per l'anno 2010 l'abbattimento del 22,1819% degli importi teorici e dato l'ulteriore decremento del Fondo Variabile , si presume che anche per l'anno 2011 vi sarà una ulteriore riduzione sulla quota spettante ai dipendenti a titolo di produttività.

.....

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 07 FEB. 2012

IL RESPONSABILE
AREA AMMINISTRATIVA/FINANZIARIA
(dott) Paolo ALPE

