

RELAZIONE TECNICO/ILLUSTRATIVA DEL SEGRETARIO GENERALE ALLA PROPOSTA DI CONTRATTO DECENTRATO 2011

Il D.Lgs141\2011 ha chiarito che i contratti integrativi che vengono sottoscritti in corso di vigenza del D.Lgs. 150\2009 (Decreto Brunetta), devono adeguarsi interamente alla normativa della riforma e che solo in materia di procedimento negoziale di approvazione dei contratti collettivi nazionali, la disciplina prevista dalla legge si applica dopo la prima sottoscrizione dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Pertanto il **contratto decentrato per il 2011**, che viene predisposto e sarà sottoscritto in piena vigenza delle norme introdotte dalla riforma Brunetta, dovrà rispettare i principi e la disciplina introdotta dalle nuove disposizioni normative.

- Il Comune di Castel Mella ha disciplinato nel proprio Regolamento di organizzazione e servizi (artt. da 2-bis a 2-quinques) il **Ciclo di gestione della Performance** (delib. G.C. 54\2011), individuando il **Piano delle Performance nei documenti di programmazione** seguenti: il bilancio di previsione, la Relazione previsionale e programmatica, il PEG (piano economico di gestione) e il PDO (piano dettagliato degli obiettivi).
- Sul sito WEB del Comune, nell'apposita sezione dedicata alla **Trasparenza**, vengono pubblicati i documenti citati e saranno completati con schede di sintesi relative agli obiettivi e ai servizi resi dal Comune, per rendere più semplice la conoscibilità ai cittadini.
- Gli **obiettivi** dati ai responsabili e alle unità organizzative loro affidate, relativi all'anno 2011, sono quindi contenuti nel PEG, su base triennale, approvato con deliberazione di G.C. n. 55 del 04/04/2011, direttamente discendente dalle previsioni di bilancio, e nel PDO, condiviso tra Segretario Generale e responsabili ad inizio anno e approvato con deliberazione di G.C. n. 55 del 04/04/2011;
- Quale organismo svolgente la funzione di misurazione e valutazione della Performance, questo Comune ha optato per mantenere il **Nucleo di Valutazione**, adeguandone le competenze alla nuova normativa con l'art. 57 del regolamento uffici e servizi (delib. G.C. 54\2011) e nominato con atto del Sindaco n. 10 in data 10.11.2011, stante la deliberazione 121\2010 della CIVIT (Commissione per la Valutazione la Trasparenza e l'Integrità delle Amministrazioni Pubbliche), e **non essendo obbligatorio** per gli enti locali nominare l'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione).
- Il **Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance** è stato predisposto ed approvato dalla Giunta Comunale in data 5 dicembre, su proposta del Nucleo di Valutazione e verrà utilizzato già per la valutazione relativa all'anno 2011. L'adeguamento del **Sistema di Valutazione** ai principi dettati dalla riforma Brunetta è essenziale per l'erogazione dei compensi legati alla performance individuale, cioè l'indennità di risultato e la produttività: **in mancanza, i compensi detti non potranno essere erogati, con riferimento alle attività svolte dal 1\1\2011**. Il Comune di Castel Mella è già dotato di un sistema di valutazione, che tiene conto dei comportamenti e del raggiungimento degli obiettivi e con suddivisione delle fasce; il nuovo sistema di valutazione prende le mosse da quello esistente e lo adegua alla nuova disciplina, è stato approntato, da parte del Segretario Comunale, quanto necessario per l'adeguamento ai nuovi principi introdotti dal Decreto Brunetta, per la conseguente applicazione a decorrere dall' anno 2011.

L'intesa del 4 febbraio 2011 tra Governo e sindacati Cisl e Uil, ha previsto che "le retribuzioni complessive, comprensive della parte accessoria, conseguite dai lavoratori nel corso del 2010 non devono diminuire per effetto dell'art. 19 del D.Lgs. 150\09. Sono fatti salvi gli effetti del decreto interministeriale n. 3 del 14\01\2011".

Di fatto viene **bloccato il meccanismo** introdotto dall'art. 19 citato, delle **fasce obbligatorie di valutazione** in cui doveva essere suddiviso il fondo (50% alla prima fascia di merito, per il 25% dei dipendenti; 50% alla seconda fascia, per il 50% del personale; 0% alla terza fascia, per il restante 25% del personale). Tale meccanismo ha lo scopo di garantire una reale differenziazione dei premi economici, per rimediare alla tendenza dei valutatori di appiattare le valutazioni, ma porta ad una diminuzione dell'incentivo produttività rispetto a quello percepito negli anni precedenti. L'art. 31, comma 2, D.Lgs. 150\09, dava una maggiore autonomia agli enti locali, consentendo l'introduzione di un numero di fasce maggiore di 3, con una percentuale per la prima fascia non necessariamente pari al 50% del fondo, potendo questa anche essere inferiore, purchè maggiore delle percentuali poste a finanziare le altre fasce valutative.

Il D.Lgs. 267\00 e la contrattazione collettiva, (ccnl 31\09\99 e 01\04\99) hanno disegnato da anni negli **enti locali** un sistema nella sostanza in linea con le indicazioni della Riforma Brunetta, a differenza di quanto avvenuto nello Stato; è evidente che il rischio connesso all'applicazione dell'art. 19 negli enti locali era una rilevante riduzione del trattamento economico accessorio dei dipendenti. Si è dunque arrivati, inizialmente, all'intesa del 4 febbraio 2011, con la disapplicazione, di fatto, dell'art. 19, che potrà essere utilizzato solo per un'eventuale parte aggiuntiva dei fondi, erogabile solo in base a fasce di merito (comma 17, art. 61 d.l. 112\08 con. In l. 133\08). In seguito, con il **D.Lgs. 141\2011, all'art. 6, comma 1** è stato previsto il **rinvio dell'entrata in vigore delle fasce di merito** e quindi della relativa **differenziazione retributiva** prevista dal Decreto Brunetta, a partire dalla tornata di contrattazione collettiva (nazionale) successiva a quella per il quadriennio 2006\2009.

Fatta questa breve premessa sullo stato dell'arte dell'attuazione nel Comune di Castel Mella della riforma Brunetta, possiamo ad esaminare i **vincoli** che le Amministrazioni hanno nella **costituzione** del fondo decentrato per la produttività.

Il primo obbligo da rispettare è quello di **non superare** per il triennio 2011\2013, **l'ammontare complessivo del fondo** per le risorse decentrate del **2010** (comma 2-bis dell'art. 9 del D.L. 78\2010). Le regole per la costituzione del Fondo restano fissate dai vigenti CCNL 1\4\99 e 22\1\04, purchè dall'applicazione di tali regole non discendano oneri aggiuntivi, se ciò avvenisse bisognerà diminuire l'ammontare complessivo del Fondo produttività e ricondurlo a quello previsto nel Contratto Decentrato del 2010. Pertanto, i risparmi conseguiti sul lavoro straordinario e sull'erogazione della produttività nell'anno precedente, potranno essere utilizzati nel fondo produttività 2011 solo nei limiti dell'ammontare complessivo impegnato per il fondo 2010.

Le Sezioni Riunite della **Corte dei Conti** (DELIB. N. 51\2011) hanno chiarito che **non soggiacciono ai limiti** di cui al citato articolo, l'incentivo per la **progettazione di opere pubbliche** \ per attività **pianificazione territoriale** svolta all'interno dell'ufficio (art.92, commi 5 e 6 d.lgs. 163\2006) e la Corte Conti Lombardia ha escluso quello per le operazioni di **Censimento**, liquidato dall'ISTAT, mentre soggiacciono al **tetto di spesa** posto al fondo, le risorse derivanti dal **recupero dell'ICI** e le risorse derivanti dall'applicazione **dell'art. 208** del codice della strada, destinate a finanziare il trattamento accessorio degli agenti di polizia locale.

E' ancora vigente l'art 1, comma 557, della Legge Finanziaria 2007, modificato con il D.L. 78\2010, art. 14, comma 7: "Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la **riduzione delle spese di personale**, al lordo degli oneri riflessi a

carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

a) **riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti**, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico - amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

c) **contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa**, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali."

La riduzione di spesa del personale deve essere operata facendo riferimento all'anno precedente, come da deliberazioni nn. 2 e 3 del 2010, della Sezione Autonomie della Corte dei Conti, che parla di "riduzione progressiva e costante" rispetto all'anno precedente.

La spesa di personale prevista per l'anno 2011 è pari a EURO 1.274.425,00 in confronto alla spesa impegnata per il 2010, pari a EURO 1.293.766,56, con una riduzione nell'anno 2011, pari a EURO 19.341,56, nel rispetto del comma 557 sopra citato.

Nel decentrato 2010 l'IMPEGNATO è stato pari a E. 71.952,25 (di cui E. 955,23 quali risorse non utilizzate nell'anno 2009; E. 527,99 economia straordinario 2009; E. 958,43 da compensi del Ministero Interno; in conto competenza 2010 E. 69.510,60).

Nel decentrato 2011 l'ammontare del Fondo è pari a EURO 78.206,59, di cui Euro 6.862,32 non soggetti al tetto di spesa imposto dal comma 2-bis dell'art. 9 del D.L. 78\2010, citato, perché relativi a compensi ISTAT(censimento e multiscopo); dalla differenza pertanto ne deriva che il fondo 2011, per la parte assoggettata al tetto di spesa, rispetta i limiti di cui alla detta normativa, essendo pari a Euro 71.344,27, con una riduzione rispetto al 2010 di E. 607,98.

Costituzione del fondo produttività 2011

La costituzione del Fondo non è oggetto di contrattazione, ma è disciplinata in modo dettagliato dai CCNL vigenti.

La parte stabile viene determinata in modo sostanzialmente automatico, partendo dal fondo consolidato 1998, al quale si aggiungono gli incrementi previsti dai contratti nazionali di lavoro finora succedutisi. La parte stabile ammonta a EURO 65.663,44.

Dalla parte stabile devono detrarsi:

- gli oneri destinati al finanziamento delle progressioni orizzontali attuate dal 2000 al 2007, per un importo pari a EURO 22.231,63 al quale va aggiunta una progressione orizzontale a seguito di mobilità fra enti con decorrenza novembre 2011 per un importo di EURO 701,84, per un totale di EURO 22.933,45. Tali risorse assumono la definitiva connotazione di trattamento economico fondamentale, mutando la relativa allocazione in bilancio, venendo conteggiate nell'ambito dei capitoli destinati agli stipendi.

Il CCNL 22 gennaio 2004 fa gravare sulle risorse stabili, gli aumenti stipendiali collegati alle progressioni economiche orizzontali. Per le progressioni orizzontali è previsto un tetto massimo: non deve essere superato l'ammontare delle risorse disponibili esistenti nella parte stabile del fondo produttività.

L'eccessivo ricorso a questo istituto, fatto in questi anni nel Comune di Castel Mella, su forte richiesta dei sindacati e dei dipendenti in sede di contrattazione decentrata, e che ha portato anche fino a otto passaggi in un anno, ha avuto come effetto quello di irrigidire il fondo, assorbendo la quasi totalità delle risorse stabili. Già dall'anno 2008 sono state bloccate le progressioni orizzontali, per evitare il totale depauperamento della parte stabile del fondo, con conseguente impossibilità di finanziamento di voci che hanno carattere di stabilità, quali le indennità di turno, rischio, comparto, insegnamento, responsabilità; inoltre, dall'anno 2011, è da applicarsi la previsione di cui all'art. 9, comma 1, ultimo capoverso, del D.L. 78\10, conv. in l. 122\10, che prevede il congelamento degli stipendi dei dipendenti pubblici, per gli anni 2011\2013, **compreso il trattamento accessorio, al livello del trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010.**

Pertanto anche per l'anno 2011 non possono essere previste progressioni orizzontali. Devono ancora detrarsi:

- Le risorse destinate al pagamento del LED nel 1998, per un ammontare di EURO **6.589,14;**
- Le risorse destinate al trattamento accessorio del personale ATA passato alla Stato, per un importo pari a EURO **2.656,69.**

Per un totale complessivo di detrazioni pari a E. **32.179,28** e un totale di parte stabile che resta disponibile pari a E. **33.484,16.**

Nella parte variabile troviamo:

- i risparmi dell'anno precedente, per un totale complessivo di E. **655,29;**
- i risparmi dello straordinario anno 2010, per un totale di E **1.223,56;**
- l'incremento dell'**1,2%** del monte salari 1997, (pari a E. **4.981,26**) in seguito ad autorizzazione della G.C., per razionalizzazioni organizzative effettuate e destinando le risorse all'aumento e al miglioramento dei servizi, tenendo anche presente che a fronte di n. 10.867 abitanti (dato al 30.09.2011), i dipendenti in servizio a tempo indeterminato sono n. 34, di cui n. 10 a tempo parziale;
- l'art. 15 lett.K:

Sportello ICI E. 2.000,00

L'art. 8 del vigente Regolamento Comunale ICI, prevede la possibilità di attribuire compensi incentivanti al personale dell'ufficio tributi, in corrispondenza di **programmi\progetti\risultati superiori ai programmi affidati**, compensi definiti con la contrattazione decentrata. Il fondo è **comprensivo degli oneri previdenziali a carico dell'ente** ed è ripartito con provvedimento del responsabile ufficio tributi. Per la quota a lui spettante provvede il Segretario Comunale. Il progetto collegato all'ufficio tributi è lo sportello ICI, con un importo pari a E 2.656,00 (di cui E. 2.000,00 quale **quota produttività** e E. 656,00 per gli oneri **previdenziali** a carico dell'ente, previsti nei relativi capitoli) relativo all'assistenza ai contribuenti in merito al conteggio dell'imposta, compilazione di bollettino pagamento e di eventuale dichiarazione; gli utenti che si sono rivolti allo sportello ICI sono stati n. 216 a giugno 2011. Per le aree fabbricabili è offerta l'assistenza in merito alla verifica catastale, attraverso la ricerca degli estratti di mappa e successivamente, con l'ufficio tecnico, il riscontro con le previsioni urbanistiche del PGT per la determinazione dei valori minimi a seconda della categoria di appartenenza dell'area. Attraverso il servizio svolto all'utenza, l'ufficio acquisisce in tempo reale informazioni ed elementi utili all'aggiornamento della banca dati, altrimenti reperibili in tempi più lunghi e con modalità più complesse, assicurando un maggior controllo e prevenendo possibili casi di evasione fiscale.

Attività ufficio Censimento E. 6.119,28

Per lo svolgimento degli adempimenti collegati al Censimento 2011, sono state erogate a titolo di **acconto**, dall'Ufficio ISTAT, somme da ripartire tra il personale coinvolto nelle operazioni dell'Ufficio censimento.

Indagine Multiscopo E. 743,04

Indagine svolta per conto dell'ISTAT, attraverso questionari destinati a n. 22 famiglie campione e riguardante "Gli aspetti della vita quotidiana". Un dipendente coinvolto.

In relazione all'incentivo per le **progettazioni interne** dell'ufficio tecnico e alla redazione interna degli atti di pianificazione urbanistica, **non sono previste** per l'anno 2011 attività di progettazione \ pianificazione interne all'ufficio.

- **art. 15, comma 5, progetti di miglioramento quali - quantitativo dei servizi.**

In attesa della sottoscrizione dei Contratti collettivi Nazionali, le modalità di costituzione e di utilizzo delle risorse decentrate restano quelle definite dai vigenti CCNL, nel rispetto dei limiti e vincoli esistenti. Risulta quindi ancora applicabile l'art. 15, comma 5, CCNL 01\04\1999, che permette di destinare risorse da utilizzare per il trattamento economico accessorio del personale da impiegare in caso di "attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili"

Sono stati attivati processi di riorganizzazione del personale in servizio, finalizzati ad un accrescimento dei servizi esistenti, con un conseguente aumento delle prestazioni e dei carichi di lavoro; si tratta di servizi aventi rilevanza esterna, che producono per i cittadini e per gli utenti un miglioramento e un ampliamento della qualità delle prestazioni rese dall'Ente e che, per quanto alcuni ormai avviati e consolidati, comportano, a risorse umane pressoché immutate, un carico di lavoro considerevole per il personale occupato, e, nei casi di internalizzazione di servizi prima appaltati, anche un risparmio per l'Ente.

La riorganizzazione ha riguardato:

- **l'internalizzazione del servizio di mensa**, prima gestito dalla Società a totale partecipazione comunale, è adesso affidato all'ufficio pubblica istruzione: **valore attribuito E 1.050;**
- **l'internalizzazione del servizio di gestione del Palazzetto dello Sport**, anche questo prima gestito dalla Società a totale partecipazione comunale, è stato affidato all'ufficio sport e cultura: **valore attribuito E 525,00;**
- **coordinamento aperture domenicali asilo nido comunale** (scheda PDO 2011 programma 4) per consentire ai genitori di sperimentare momenti di gioco con i propri figli supportato da personale educativo qualificato, ufficio pubblica istruzione: **valore attribuito E 525,00;**
- la modifica, con conseguente ampliamento, dell'orario dei n. 4 agenti di **polizia locale**, in modo da garantire una più ampia copertura del territorio, con svolgimento di servizio serale e notturno, anche per conseguire un risparmio di

- spesa in relazione agli Accordi di Collaborazione con altri Comuni, volti all'utilizzo di agenti esterni; **valore attribuito E 15.600,00;**
- attivazione degli operai per far fronte alle necessità di interventi urgenti fuori dall'orario di servizio per **Piano Neve; valore attribuito E.1.000,00**, da erogare, in relazione alla presenza, al solo personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo: i dipendenti coinvolti sono due. Sia in caso di nevicata che in caso di spargimento sale per il ghiaccio, i dipendenti, coordinandosi al loro interno, chiameranno l'appaltatore per gli interventi da fare sul territorio e lo accompagneranno, controllando la quantità di materiale utilizzato e il numero di ore impiegate;
 - modifica e ampliamento dell'orario degli operai dotati di patente D CAP (N. 3), per garantire il Servizio di trasporto scolastico con lo **Scuolabus** comunale su parte del territorio, essendo stato internalizzato parte del servizio, prima appaltato all'esterno; **valore attribuito E. 1.800,00, da erogare, in relazione alla presenza, al solo personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo;**
 - disponibilità al **rientro in servizio** in seguito a chiamate fuori orario di servizio per le n. 2 categorie D non posizioni organizzative e per i n. 2 dipendenti dell'ufficio servizi sociali che saranno presenti al **PRANZO ANZIANI**, che è organizzato dall'Assessorato per fine anno (E. 40,00 a presenza); **valore attribuito E. 520,00;**
 - attività didattiche integrative alla Scuola Materna: la dipendente comunale, ausiliaria collaboratrice scolastica, ha attivato, il **corso di inglese** per i bambini grandi (2 ore settimanali) e il corso di **psicomotricità** per tutti i bambini(2 ore settimanali), corsi prima affidati a collaboratori esterni, con risparmio economico per l'ente (costo complessivo per anno scolastico collaboratori esterni E. 4.149,98).; **valore attribuito E 525,00;**
 - **bancarella del libro** (scheda PDO 2011 - PROGRAMMA 6) servizio integrativo organizzato e gestito dalla dipendente addetta alla biblioteca, **valore attribuito E.525,00;**
 - servizio **attivazione per il cittadino della CRS** e prosecuzione dell'applicazione della **nuova gestione documentale informatica**(SCHEDA PDO 2011, PROGRAMMA 1) da parte dell'ufficio protocollo, **valore attribuito E.550,00;**
 - **nuova gestione dell'Albo pretorio on line** a decorrere dal **1° gennaio 2011**, in relazione al corretto inserimento di delibere e determine da parte dell'ufficio segreteria **valore attribuito E.550,00;**
 - attivazione e gestione dello **Sportello Unico delle attività produttive**,attivato ai sensi della nuova normativa, con accreditamento del Comune in forma non associata, da parte dell'ufficio commercio, **valore attribuito E.550,00;**
 - **aggiornamento toponomastica** attivazione della fase propedeutica all'aggiornamento della toponomastica e dell'anagrafica dei cittadini; dipendenti coinvolti - ufficio demografico, **valore attribuito E.2.088,00;**
 - **acquisizione DURC** prima della liquidazione di tutte le fatture relative ad appalti e forniture affidate da ogni ufficio, accentrata in capo ad una dipendente dell'ufficio ragioneria (scheda pdo 2011 programma 2), **valore attribuito E.550,00;**
 - **verifica detassazione tassa rifiuti per utenze non domestiche e controllo situazioni di insoluto ruoli Equitalia Esatri** (scheda pdo 2011 programma 2),per verificare la possibile elusione della TARSU e aumentare la percentuale di riscossione, controllando anche le procedure effettuate dal vecchio concessionario dell'esattoria per la riscossione coattiva **valore attribuito E.1.046,00**
 - **Ufficio Tecnico** (n. 3 dipendenti) accrescimento carico di lavoro conseguente a temporanea assenza del responsabile del servizio, sostituito dal Segretario

Comunale, e successivo definitivo cambio di responsabile, per garantire senza interruzioni i rapporti con gli utenti esterni e la prosecuzione delle procedure senza ritardi. **valore attribuito E. 1.596,00;**

Per ogni obiettivo di cui all'art. 15, comma 5, come sopra indicato, se la realizzazione sarà attuata in una percentuale fino all'80% (FASCIA B2 della scheda di valutazione) le risorse saranno interamente distribuite; se l'obiettivo sarà realizzato in una percentuale fino al 50% (FASCIA C della scheda di valutazione) , le risorse saranno distribuite nella misura del 75%; se l'obiettivo sarà realizzato in una percentuale inferiore al 50 % (FASCIA D della scheda di valutazione), nessuna risorsa sarà distribuita.

Le risorse sopra indicate saranno attribuite ovviamente al solo personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo; si demanda pertanto ad apposita relazione a consuntivo del responsabile di area, per l'individuazione dei soggetti coinvolti, del grado di coinvolgimento ed impegno dagli stessi profuso e della percentuale di realizzazione complessiva dell'obiettivo.

Nel fondo del 2010 questa voce ammontava a E. 29.000,00; anche per il 2011 viene applicata questa integrazione ed in linea con l'indirizzo della normativa, non viene aumentato l'ammontare complessivo rispetto all'anno precedente, prevedendo un importo di EURO 29.000,00, come per l'anno 2010.

Per un totale di parte variabile pari a E. 44.722,43

La somma complessiva che viene destinata alla produttività per l'anno 2011 con il relativo contratto decentrato è pari a E. 78.206,59, di cui E. 33.484,16 della parte stabile, destinata ad istituti che, per quanto rientrano nel c.d. salario accessorio (parere ARAN 795-21C7), hanno connotazione di stabilità:

indennità di comparto	euro 9.900,00
indennità di insegnamento	euro 340,92
indennità di rischio	euro 1.320,00
indennità di turno	euro 5.800,00
indennità di responsabilità	euro 11.100,00
totale	euro 28.460,92

istituti previsti nel contratto, obbligatori o che discendono direttamente da scelte organizzative ben precise, collegate alla situazione di sott'organico costante e di carico di lavoro sempre crescente; mentre E. 44.722,43 sono relativi alla parte variabile, la quale per una parte finanzia incentivi non soggetti al tetto di spesa di cui al comma 2-bis dell'art. 9 del D.L 78\2010, come quelli per censimento ISTAT E MULTISCOPO per E. 6.862,32 (E. 6.119,28 + E. 743,04).

L'art. 40, comma 3 bis del D.Lgs.165\2001 modificato dalla riforma Brunetta, prevede che la contrattazione integrativa "assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance" e prevede altresì che a tal fine sia destinato al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. L'ANCI, nella prime linee guida per l'applicazione del D.Lgs. 150\09 (documento 4 febbraio 2010), evidenzia come la locuzione "prevalente", non necessariamente debba coincidere con il concetto di maggioranza assoluta e fa rilevare come la definizione di trattamento accessorio sia rimasta in capo alla contrattazione nazionale. Sarà dunque il prossimo CCNL che avrà il compito di definire concretamente,

cosa si debba intendere per **prevalente** e per **trattamento accessorio** e di fornire gli elementi per l'applicazione dell'art. 40, comma 3 bis in parola.

In ogni caso l'ARAN, nel parere n. 795-21C7, come già su accennato, ha considerato **salario accessorio**, per gli enti locali, istituiti contrattuali come l'**indennità di comparto**, i **turni**, le **reperibilità**, la **responsabilità**, il **rischio**, il **disagio**, le **indennità per i vigili** e il **personale educativo**, gli incentivi per i **progettisti interni**, gli incentivi **ICI**, **ISTAT**, la retribuzione di posizione.

Per la ripartizione del fondo si procederà nel modo seguente: le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi, sono assegnate in via preventiva al responsabile del servizio interessato, in ragione della numerosità dei collaboratori coinvolti e della categoria di inquadramento secondo i seguenti coefficienti:

Cat. A coefficiente 1,0;

Cat. B coefficiente 1,2;

Cat. C coefficiente 1,3;

Cat. D coefficiente 1,5.

Per ogni obiettivo di cui all'art. 15, comma 5, se la realizzazione sarà attuata in una percentuale fino all'80% (FASCIA B2 della scheda di valutazione) le risorse saranno interamente distribuite; se l'obiettivo sarà realizzato in una percentuale fino al 50% (FASCIA C della scheda di valutazione), le risorse saranno distribuite nella misura del 75%; se l'obiettivo sarà realizzato in una percentuale inferiore al 50 % (FASCIA D della scheda di valutazione), nessuna risorsa sarà distribuita.

La somma definitivamente destinata alla produttività e al miglioramento dei servizi di cui all'art. 15, comma 5, è pari a E. 29.000,00 di cui E. 18.920,00 per ampliamento servizi già esistenti e E. 10.080,00 per servizi di nuova istituzione, per quest'ultimi verranno assegnati ad ogni responsabile di area, utilizzando i coefficienti sopra descritti, i seguenti importi:

	n. cat. B	n. cat. C	n. cat. D	coeff. 1,2	coeff. 1,3	coeff. 1,5	
AREA AMMINISTRATIVA							
segreteria	2	1		2,4	1,3		
demografici	2	1	1	2,4	1,3	1,5	
bellandi botturi amadini tonoli baldini provaglio bressan							8,9
AREA FINANZIARIA							
	1	2		1,2	2,6		
lax nosatti gussoni							3,8
AREA TECNICA							
urbanistica		1			1,3		
lavori pubblici	1	1		1,2	1,3		
violini giovannini gilberti							3,8
AREA SERVIZI AI CITTADINI							
servizi sociali	2			2,4	0		
pubblica istruzione		1			1,3		
cultura		2			2,6		
scuola materna	1			1,2	0		
birbes prevosti cavalleri rizzardi sguazzi dossi							7,5
TOTALE COEFF.							24

AREA AMMINISTRATIVA	37,08
AREA FINANZIARIA	15,83
AREA TECNICA	15,83
AREA SERVIZI AI CITTADINI	31,25

3.738
1.596
1.596
3.150
10.080

Per la **produttività individuale e\o di gruppo** relativa ai progetti di PEG\PDO 2011 assegnati ad inizio anno al personale, la somma complessiva è di E. **9.003,35**.

Per la ripartizione della somma di E. **9.003,35** destinata alla produttività individuale e\o di gruppo, si procederà nel modo seguente: le risorse sono assegnate al responsabile del servizio interessato, dopo che lo stesso ha individuato il personale e il progetto, in ragione della numerosità del gruppo di lavoro coinvolto e della categoria di inquadramento secondo i seguenti coefficienti:

Cat. A coefficiente 1,0;

Cat. B coefficiente 1,2;

Cat. C coefficiente 1,3;

Cat. D coefficiente 1,5.

Per ogni obiettivo di PEG\PDO 2011, se la realizzazione sarà attuata in una percentuale fino all'80% (FASCIA B2 della scheda di valutazione) le risorse saranno interamente distribuite; se l'obiettivo sarà realizzato in una percentuale fino al 50% (FASCIA C della scheda di valutazione) , le risorse saranno distribuite nella misura del 75%; se l'obiettivo sarà realizzato in una percentuale inferiore al 50 % (FASCIA D della scheda di valutazione), nessuna risorsa sarà distribuita.

Le risorse sopra indicate saranno attribuite ovviamente al solo personale coinvolto nella realizzazione dell'obiettivo; si demanda pertanto ad apposita relazione a consuntivo del responsabile di area, per l'individuazione dei soggetti coinvolti, del grado di coinvolgimento ed impegno dagli stessi profuso e della percentuale di realizzazione complessiva dell'obiettivo.

	N. dipendenti settore	N. dipendenti coinvolti	Somma assegnata al settore
Area Affari Generali			Euro 3.431,47
Segreteria	1C - 3B	1C - 3B	
Demografici	1D - 1C - 2 B	1D - 1C - 2 B	
Polizia Locale	1 D - 3 C	nessuno	
Area Tecnica			Euro 1.698,75
Lavori Pubblici	1C - 1B	1C - 1B	
Urbanistica	1C	1C	
Manutenzioni	4B	1B	
Area Servizi alla Persona			Euro 2.582,09
Servizi Sociali	2B	2B	
Cultura	2C	2C	
Pubblica istruzione	1C	1C	
Scuola materna	1C - 1 B	1C	
Area Finanziaria			Euro 1.291,05
Ragioneria	1B	1B	
Tributi	2C	1C	
Personale	1C	1C	

La verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di PEG da parte del nucleo di valutazione, sulla base delle relazioni dei responsabili, determina la conferma, la riduzione proporzionale o la non conferma della quota di fondo preventivamente assegnata.

Il riparto del fondo è disposto dal responsabile della posizione organizzativa, sulla base di una scheda di valutazione dell'apporto individuale alla realizzazione degli obiettivi di PEG in termini di prestazioni e risultati.

La scheda valuta aspetti diversi per le diverse categorie professionali.

L'erogazione del premio incentivante avverrà a consuntivo entro 60 gg dalla presentazione delle relazioni sul raggiungimento degli obiettivi conclusi nel 2011.

Infine si dà atto che si provvederà alla pubblicazione sul sito del contratto decentrato 2011, della tabella 15 e della scheda 2 del conto del personale 2011. Si rimanda per il dettaglio all'ipotesi di contratto decentrato 2011.

Il Segretario Comunale
Nostro dott.ssa Antonella Patrizia


