



COMUNE DI CAMPOMORONE

Provincia di Genova

RELAZIONE TECNICO ILLUSTRATIVA - C.C.D.I. 2011

In data 16/12/2011 si è giunti alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo annuale sui criteri di utilizzo del fondo per il trattamento accessorio per il personale dipendente per l'anno 2011.

Finalmente la trattativa, tempestivamente avviata, giunge a conclusione in tempi brevi e consoni ad uno strumento di gestione delle risorse umane necessariamente agganciato alla programmazione politica e gestionale.

Si è provveduto all'integrale riscrittura del C.C.D.I., ma anche al recepimento nell'ordinamento dell'ente dei disposti del decreto legislativo 150/09, sia a livello consiliare, con i principi di cui alla deliberazione consiliare n. 53 adottata nella seduta del 30/11/2010, sia a livello di regolamento degli uffici e dei servizi con l'approvazione, da parte della Giunta Municipale delle modifiche di cui alla deliberazione n. 122 in data 22/11/2011.

Completa il quadro di riferimento la normativa di cui al d.l. 78, convertito in legge 122/2010 che ha introdotto tutta una serie di vincoli e limiti in tema di spesa ed in particolare di fondi per il trattamento accessorio del personale.

Alla luce di quanto innanzi, si espongono di seguito le principali peculiarità che connotano l'accordo 2011:

- a. La costituzione del fondo, nella parte stabile ed in quella variabile, ha tenuto conto delle previsioni del comma 2bis dell'articolo 9 della legge 122/2010, determinando un valore finale non superiore al corrispondente dell'anno 2010, dando atto che si è tenuto conto del parere della Corte dei Conti a Sezioni Riunite n.51/2011 e della Circolare n.12 del Ministero dell'Economia in data 15/04/2011.
- b. Il premio di produttività individuale è stato sostituito dal premio per la performance individuale così come disciplinato dal citato regolamento. E' prevista la creazione di 5 fasce di merito basate sulla media delle votazioni all'interno di ogni singola ripartizione, cui sono ricollegati diverse percentuali di riconoscimento dei benefici economici. E' stato inoltre approvato un nuovo processo valutativo il quale prevede che per la valutazione delle P.O. saranno valutati sia i risultati raggiunti rispetto ad obiettivi assegnati tramite il Piano delle Performance sia i comportamenti professionali e manageriali di natura organizzativa. Per il personale dei livelli la valutazione terrà conto dell'apporto qualitativo e del concorso al raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati dalle P.O., dei comportamenti professionali. E' previsto il coinvolgimento delle figure intermedie, nonché un percorso di revisione della valutazione con l'intervento dell'O.I.V. Le risorse destinate all'istituto sono pari ad oltre € 7.746,77 e sono integrabili con le economie derivanti dall'applicazione delle risorse previste nell'art.32 dell'ipotesi di CCDI.
- c. È stato introdotto il premio per la performance organizzativa, destinato a sostituire i vecchi progetti di produttività, alimentato anche con risorse variabili ex art. 15, comma 5, e disciplinato con i medesimi canoni. I progetti dovranno discendere da obiettivi espressamente previsti dal piano delle performances ed essere agganciati al sistema di misurazione e valutazione complessivo, con il coinvolgimento della P.O. e del personale al medesimo assegnato. Dovranno essere le P.O., in sede di elaborazione del piano delle performances, ovvero di successivo adeguamento, ad elaborare proposte coerenti con le caratteristiche dell'istituto in commento.
- d. Le progressioni economiche, diventano una premialità direttamente connessa alla performance individuale. Il valore del fondo ai livelli del 2010, nell'anno 2011 riacquisirà le economie discendenti da cessazioni. I meccanismi operativi per l'assegnazione di progressioni economiche saranno definiti da accordo separato.
- e. Il sistema delle indennità viene sostanzialmente confermato nell'impianto impostato con i precedenti CCDI.
- f. Relativamente alle disposizioni di tipo giuridico-normativo, viene confermato in blocco il c.c.d.i. 2010.

All'accordo sono poi allegare tabelle riepilogative sulla costituzione del fondo nelle sue componenti fisse e variabili, sulle destinazioni impresse per effetto delle previsioni dell'accordo nonché completato da una tabella riepilogativa di raffronto tra il fondo dell'anno 2010 e del 2011.

In prospettiva l'assetto licenziato con la preintesa in commento sarà tendenzialmente confermato per gli esercizi 2012 e 2013 anche alla luce dei disposti della recente manovra finanziaria che blocca i livelli retributivi individuali dal 2010 sino al 2013.

In merito alla costituzione del fondo, si precisa che:

- ❖ Le risorse stabili, per un ammontare di € **183.842,22** mostrano un leggero incremento rispetto all'anno 2010 per effetto della riacquisizione degli importi per retribuzione individuale di anzianità, progressioni orizzontali ed indennità di comparto del personale cessato;
- ❖ Le risorse variabili, per un ammontare di € **18.921,88**, sono rappresentate da quelle certificate dal Revisore dei Conti ex art. 15, comma 2, per € 14.564,60, da € 2.582,28 ex art. 15, comma 5, somma iscritta al fondo nell'anno 2003 a seguito della soppressione dell'Area Tributi e Attività Produttive, con conseguente ripartizione delle competenze alla stessa assegnate, alle restanti Aree;
- ❖ Ai sensi dell'art. 15 del CCNL 01/04/1999 ed alle interpretazioni date dalla giurisprudenza della Corte dei Conti e della Ragioneria Provinciale dello Stato, alle risorse variabili sommano le economie del fondo 2010 per € 662,02 ed i risparmi per lavoro straordinario 2009 per € 3.645,77, i quali non rientrano nelle restrizioni di cui all'art. 9, comma 2bis del D.L. 78, convertito nella Legge 122/2010.

Il valore complessivo del fondo si attesta quindi ad € **225.993,77**, e trova copertura finanziaria:

- Quanto ad € 130.942,12, corrispondente al costo per progressioni orizzontali e indennità di comparto, sui pertinenti capitoli del PEG 2011 destinati alle retribuzioni del personale di ruolo;
- Quanto ad € 4.307,79, corrispondente alle economie 2010 ed ai risparmi per lavoro straordinario 2009, destinati a quota del premio della performance individuale, sulla gestione residui;
- Quanto ad € 3.438,98, corrispondente alle residue quote del premio per performance individuale, organizzativa e indennità varie saranno imputate sui corrispondenti capitoli relativi al trattamento economico accessorio del personale, del bilancio 2011;

Giova infine evidenziare che gli anzidetti stanziamenti per trattamento accessorio del personale, sia nella componente stabile che in quella variabile, sono stati considerati e contemplati in sede di determinazione della spesa del personale per l'anno 2011 ricavandone valori coerenti con il rispetto del limite di spesa sostenuto nell'anno 2011. Aggiungasi che il fondo potrà subire riproporzionamenti in corso d'anno per effetto di variazione del numero complessivo del personale in servizio, partendo dal dato al 31/12/2010 pari a 53 unità.

Campomorone, li 20 dicembre 2011

La Delegazione Trattante
di parte pubblica

