

UNITA' DI DIREZIONE
"GESTIONE RISORSE"

Prot. n. _____



li, _____

AL COLLEGIO DEI
REVISORI DEI CONTI

S E D E

Oggetto: Relazione illustrativa tecnico-finanziaria sull'intesa preliminare riguardante il "Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente dell' ATER di Potenza, relativo agli istituti del trattamento economico per l'anno 2010", sottoscritta dalla Delegazione Trattante in data 25.11.2010.
Art 40-bis D. Lgs. n. 165/01.

PREMESSE

La presente relazione volutamente è caratterizzata da una disamina generale della materia, al fine di consentire a codesto Organo, insediatosi da pochi giorni, di acquisire utili elementi di conoscenza propedeutici al rilascio del parere di propria competenza.

L'art. 40 del D. Lgs n.165/2001, al comma 3-sexies, prevede che, a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa che devono essere certificate dagli organi di controllo.

La presente relazione illustrativa è redatta in assenza degli appositi schemi predisposti dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, in quanto ad oggi non ancora resi disponibili tramite i relativi siti istituzionali.

L'obiettivo della contrattazione decentrata integrativa è la destinazione delle risorse disponibili per finalità utili e necessarie e che migliorino l'efficacia e l'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

1. LA LEGISLAZIONE

Il quadro normativo sulla contrattazione decentrata integrativa, in virtù delle recenti modifiche legislative (D.Lgs. n. 150/09), è quanto mai chiaro e preciso.

La norma fondamentale di riferimento è contenuta nel D.Lgs. n. 165/2001, in particolare nel novellato art. 40 il quale testualmente recita:

- ♦ al comma 3-bis "Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai

sensi dell'articolo 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. Essa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione”;

- al comma 3-ter “Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis”;
- al comma 3-quinquies “.....Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'affettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. 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. In caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'Economia e delle Finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva”.

Relativamente alla suddetta normativa, una recente circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica (n. 7/2010) ha fornito una serie di indirizzi applicativi di seguito riportati per estratto:

1. “Il nuovo articolo 40, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001 ribadisce innanzitutto il carattere di doverosità della contrattazione integrativa, ma anche la sua fisiologica finalizzazione all'obiettivo del conseguimento di adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici”.
2. Si tratta, peraltro, di un obbligo già ricavabile dalla normativa pregressa ed in primo luogo dallo stesso d.lgs. n. 165 del 2001 che, all'articolo 7, comma 5, vieta alle amministrazioni pubbliche di erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese.

3. Più in dettaglio, con riferimento alla finalizzazione a risultati ed obiettivi, nonché alla selettività delle erogazioni stabilite in sede di contrattazione integrativa - che costituiscono altrettanti vincoli insuperabili, a pena di nullità del contratto integrativo, con connessa responsabilità per danno erariale di coloro che li sottoscrivono o li applicano - le nuove norme del d.lgs. n. 150 del 2009, chiariscono:

a) che è necessario rispettare il principio di corrispettività ex articolo 7, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, ai sensi del quale "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";

b) che la contrattazione collettiva integrativa è tenuta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001, come innovato dall'articolo 57, comma 1, lett. b), del d.lgs. n. 150 del 2009. Si tratta di vincoli, nella gestione delle risorse per i trattamenti accessori, che debbono esplicitamente essere rispettati in sede di contrattazione integrativa;

c) che la contrattazione collettiva destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato (articolo 40, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, come novellato dall'articolo 54 del d.lgs. n. 150 del 2009 ed articolo 19, comma 6, di quest'ultimo decreto).

4. Il comma 3-quinques dell'articolo 40 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo, disciplina innanzitutto i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa, stabilendo il diretto collegamento della contrattazione nazionale con quella integrativa e disponendo le modalità di utilizzo delle risorse ad essa destinate.

Detto comma è ovviamente da leggersi in combinato disposto con il comma 3-bis del medesimo articolo, che assicura il carattere selettivo e premiale alle erogazioni della contrattazione di secondo livello nell'interesse dell'efficienza e della produttività dei servizi pubblici.

Le Regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli Enti locali, fermo restando quanto previsto dall'articolo 45 sopra citato nonché dall'articolo 40, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo, possono destinare "risorse aggiuntive" alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e dei parametri di virtuosità fissati per la spesa del personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa.

I già citati commi 3-bis e 3-quinques dell'articolo 40 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo, insieme ai commi 1 e 2 dell'articolo 40-bis del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo, sono rilevanti anche per quanto attiene ai controlli, i quali risultano potenziati ed estesi alla finalizzazione della contrattazione integrativa, al raggiungimento di risultati ed obiettivi ed alla selettività delle erogazioni.

Infine, le sanzioni relative alla contrattazione integrativa sono definite dal predetto comma 3-quinques e dai commi 1 e 7 dell'articolo 40-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo, e sono previste qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i vincoli di bilancio, in caso di violazioni dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale e dalla legge, nonché per mancato rispetto degli obblighi di comunicazione e pubblicazione di cui al medesimo articolo 40-bis".

2. IL NUOVO MONITORAGGIO

Fermo restando l'applicazione dell'art. 55 del D. Lgs. n. 150/2009 sul sistema dei controlli, la verifica dell'applicazione delle regole che presiedono alla costituzione del fondo, così come la sua stessa definizione, appartiene alla competenza dell'Azienda.

A partire dal CCNL del 22 aprile 2004 il fondo per le risorse decentrate è stato diviso in due parti:

la prima (stabile) è alimentata da voci che hanno un carattere sostanzialmente permanente e serve al finanziamento degli istituti con un carattere ripetitivo e consolidato, quali le progressioni orizzontali, le quote dell'indennità di comparto a carico del fondo e le posizioni organizzative.

La parte variabile è alimentata da voci che hanno un carattere occasionale o, meglio, sono soggette a variazioni e serve finanziare tutte le indennità collegate allo svolgimento delle prestazioni lavorative.

Le quote della parte stabile non utilizzate vanno a integrare la parte variabile e, ovviamente, tutti gli istituti di trattamento accessorio finanziati dalla parte variabile possono essere finanziati anche da quella stabile.

E', peraltro, assolutamente vietato il contrario: quindi gli eventuali residui della parte variabile non possono alimentare quella stabile e gli oneri per le progressioni economiche, per l'indennità di comparto e per le posizioni organizzative negli enti con la dirigenza non possono essere finanziati dalla parte variabile del fondo per le risorse decentrate.

E' assolutamente necessario che tutti gli importi delle progressioni orizzontali siano finanziati sempre e integralmente a carico del fondo per le risorse decentrate, per cui la concessione di tale beneficio determina l'automatica riduzione della quantità di risorse disponibili.

CONTENUTI

3. RELAZIONE TECNICA-FINANZIARIA

La presente relazione è predisposta ai fini dell'esercizio delle funzioni di verifica, da parte di codesto Collegio, in ordine alla corretta determinazione delle risorse di cui trattasi e alla relativa copertura finanziaria, nell'ambito del bilancio di previsione dell'anno in corso.

Si tratta, nello specifico, della quantificazione delle risorse a natura stabile, come previste dall'art. 31, comma 2, del CCNL 22.01.2004, come integrato con la disciplina dei successivi Contratti nazionali del 09.05.2006 e del 11.04.2008, nonché di quelle a natura eventuale e variabile, previste dal comma 3 del suddetto art. 31 del CCNL 22.01.2004.

Si premette dovutamente che, anche per l'anno 2010, questa Azienda rispetterà gli obblighi di riduzione della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, della legge 296/2006 e successive modificazioni. Nell'anno 2010, inoltre, la spesa del personale è stata ridotta rispetto a quella sostenuta nell'anno 2004, nel pieno rispetto di quanto previsto nella Circolare n. 9, adottata da Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato in data 17/02/2006.

Tutto ciò permesso, le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo e che vengono finanziate da fondi di bilancio ammontano a € 377.277,09 e sono così determinate:

RISORSE FINANZIARIE PER LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' DELL'ATER DI POTENZA - ART. 31-32 CCNL 22/01/2004			
PERSONALE NON DIRIGENTE - ANNO2010			
ART. 31/COMMA 2 -ART. 32 CCNL 22/01/2004			
RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA STABILITA' E CONTINUITA'			
Descrizione delle fonti di finanziamento			Importo
CCNL 1.4.1999	Art. 14/4	Riduzione 3% straordinario	€ 445,00
	Art. 15/1.a		Risorse stabili quantificate per l'anno 2004
	Art. 15/1.b		
	Art. 15/1.c		
	Art. 15/1.f		
	Art. 15/1.g		
	Art. 15/1.h		
	Art. 15/1.i		
	Art. 15/1.j		
Art. 15/5	Recupero ristrutturazione 2000 (1,1% su monte salari 99) (ART. 31 C. 3 CCNL 2004)	€ 18.418,21	
CCNL 5.10.2001	Art. 4/2	RIA cessati da 1/1/03 al 31/12/09 (n. 19 unità)	€ 65.845,13
CCNL 22.01.2004	Art. 32/6	0,5% su monte salari 2001	€ 8.600,00
CCNL 09.05.2006	Art. 4/5	0,5% su monte salari 2003	€ 8.734,68
CCNL 11.04.2008	Art. 8/6	0,6% su monte salari 2005	€ 10.120,15
Totale risorse stabili			€ 375.268,08
Residui risorse stabili 2009			€ 2.009,01
TOTALE RISORSE STABILI			€ 377.277,09

Esse finanziano:

Finalità	Destinazione risorse Stabili
CCNL 01.04.99 ART.17 - comma 2b - progressioni economiche orizzontali	
Fondi stanziati :	
anno 2000	€ 48.237,75
anno 2001	€ 54.463,65
anno 2004	€31.000,00
anno 2006	€57.000,00
anno 2007	€ 4.298,60
anno 2009	€14.000,00
TOTALE	€209.000,00
CCNL 01.04.99 ART.17 - comma 2c - retribuzione posizioni organizzative	
retribuzione di posizione	€91307,74
retrib di risultato	€17692,26
	€109.000,00
Residui retr. Risultato 2009	€ 2.009,01
CCNL 2004 -ART. 33 - c. 4 lett. b -ind.di comparto	€ 32.000,00
Totali	€ 352.009,01

Le risorse variabili che costituiscono il fondo ammontano a € 314.667,19 e sono così determinate:

CCNL 01.04.1999	Art. 15/1.k	Incentivi progettazione	€50.000,00
	Art. 15/2	Integrazione 1999-2000	€33.982,09
	Art. 15/5	Riorganizzazione	€62.031,16
	Art. 15/5	Nuovi servizi	€ 136.000,00
CCNL 09.05.2006	Art. 4/5	0,7% su monte salari 2003	€12.228,55
CCNL 11.04.2008	Art. 8/6	0,9% su monte salari 2005	€ 15.180,23
Totale risorse variabili			€309.422,03
Residui risorse variabili			€ 5.245,16*
TOTALE RISORSE VARIABILI			€ 314.667,19

* Al netto di € 1.203,15, quale economia di bilancio derivante dall'applicazione dell'art. 71 della Legge n. 133/2008, quale quota dei compensi accessori non erogati a seguito di decurtazione per malattia.

Esse finanziano:

Finalità	Destinazione Variabili e residuali
CCNL 01.04.99 ART.17 - comma 2a - produttività mensile	168.335,27
- comma 2a - progetti obiettivi straordinari e strategici	17.300,00
- comma 2d - rischio, disagio, etc..	28.000,00
- comma 2i - specifiche responsabilità (URP,etc)	300,00
- comma 2f - specifiche responsabilità art. 17/f	76.000,00
- comma 5 - art. 92 D. Lgs. n. 163/2006	50.000,00
TOTALE	339.935,27

3.a La determinazione dell'ammontare delle risorse decentrate, il loro utilizzo e la copertura finanziaria.

Di seguito si precisano i contenuti, anche richiamando esplicitamente le relazioni illustrative tecnico-finanziarie, già redatte preliminarmente alla stipulazione degli accordi decentrati degli scorsi anni e sottoposte alle valutazioni di pertinenza di codesto Collegio.

Sono state confermate, anche per l'anno 2010, gli importi annui già previsti tra le risorse decentrate stabili con un aumento di € 7.163,78 per effetto dell'acquisizione della RIA relativa a due unità cessate. Le risorse variabili sono state incrementate di € 100.000,00, ai sensi dell'art. 15 – comma 5 – del CCNL del 01.04.1999.

Risultano rispettati i requisiti necessari per l'integrazione delle risorse decentrate, in quanto è attivo un sistema di valutazione delle prestazioni e delle attività; il rapporto di spesa del personale ed entrate correnti è pari al 28,87%, con riferimento ai dati del bilancio consuntivo anno 2009.

Le risorse di cui sopra sono finalizzate alla conferma e al consolidamento di alcune scelte organizzative, funzionali all'accrescimento dei livelli delle prestazioni, con l'ampliamento e l'estensione dei tempi di copertura di alcuni servizi.

A tal proposito si precisa che l'Azienda, mediante un riassetto organizzativo con conseguente congrua allocazione di risorse umane e finanziarie, ha individuato, già da tempo, tra le proprie priorità un significativo incremento dei servizi manutentivi sul proprio patrimonio.

In particolare, a fronte di diffuse condizioni di degrado del patrimonio immobiliare gestito dall'Azienda che comportano l'esecuzione di interventi aventi il carattere dell'urgenza e dell'imprevedibilità secondo le segnalazioni degli utenti, unitamente alle continue sollecitazioni provenienti dagli enti preposti alla tutela della salute e della sicurezza pubblica e privata (Prefettura, VV.FF., Comuni, Associazioni di categoria, Difensore civico, etc...), l'Azienda ha individuato ed attuato un sistema che consente di procedere in tempi brevi al ripristino degli alloggi o locali dimessi, al fine di ridurre i tempi per la riassegnazione e la conseguente messa a reddito del patrimonio resi disponibili, ovvero per offrire tempestive risposte ai bisogni dei conduttori.

E' stato elaborato un programma di interventi di manutenzione e pronto intervento prevedendo:

l'articolazione del territorio provinciale in n. 6 aree, l'affidamento del servizio ad altrettante distinte imprese; lo svolgimento di tutte le attività connesse al pronto intervento compreso il servizio di reperibilità, anche al di fuori del normale orario di lavoro, da effettuarsi, a cura dell'impresa aggiudicataria, con proprio personale specializzato; la verifica ed il monitoraggio di tutto il patrimonio in ordine alla sussistenza e permanenza dei requisiti di legittimità della conduzione.

La bontà della scelta operata è stata confermata annualmente dai risultati finali che hanno evidenziato, accanto ad una indubbia razionalizzazione della capacità di intervento dell'Azienda, il riscontro superiore al 95% delle richieste e segnalazioni pervenute, una significativa riduzione dei tempi di attesa per gli utenti ed un assorbimento delle annuali risorse finanziarie stanziare, nei competenti capitoli di bilancio, per le suindicate finalità.

Nel corrente anno è stata, altresì, avviata una capillare azione di monitoraggio degli alloggi ultracinquantenni, finalizzata ad ottenere, da parte del competente Ministero, l'autorizzazione alla alienazione.

Sono, altresì, stati considerati come interventi di miglioramento tutte le iniziative pianificate con il fine di rendere migliore il contesto organizzativo, intervenute su fattori critici dell'organizzazione e dei processi operativi, attraverso azioni di formazione, consulenza o riorganizzazione, il cui valore non si è esaurito nel fatto che sono state realizzate ma, la cui significatività si è tradotta in un beneficio effettivo per l'intera organizzazione la quale ha ottenuto (2006) e mantenuto la certificazione di qualità (avvenuta nel 2009), secondo gli standard UNI EN ISO 9001:2000.

Per quanto concerne la quantificazione di tali risorse, si richiama, per la parte di interesse, quanto già precisato nelle precedenti relazioni illustrative tecnico-finanziarie.

“In particolare, tra le risorse di parte stabile ex art. 31, comma 2 del CCNL 22.01.2004, è stato previsto, nell'anno 2008, l'importo pari allo 0,5% del monte salari 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza, come stabilito dall'art. 4, comma 1, del CCNL 09.05.2006. Tale incremento ha carattere obbligatorio, in quanto il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, calcolato sui dati del bilancio consuntivo relativo anno 2004, è ben inferiore al 39%.

La conferma dell'incremento di cui trattasi, si sostanzia nel parere espresso dall'ARAN in data 26.05.2008, a seguito di quesiti inoltrati da Enti locali, in quanto lo stesso incremento, avendo carattere di certezza e stabilità, si

consolida definitivamente nel tempo tra le risorse destinate al finanziamento della contrattazione decentrata integrativa.

Sono, inoltre, state previste le risorse di cui all'art. 8, comma 2, del CCNL 11.04.2008 (0,6% del monte salari 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza), aventi carattere stabile e obbligatorio, in forza di quanto previsto dalla medesima disciplina contrattuale, in quanto, con riferimento ai dati del bilancio consuntivo dell'anno 2007, questo Ente:

- non si trova in dissesto o in situazione strutturalmente deficitaria;
- presenta un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti entro i limiti indicati nel contratto collettivo nazionale”.

L'ammontare complessivo delle risorse decentrate ex art. 31 del CCNL 22.01.2004 per l'anno 2010, come quantificate, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Azienda, nell'allegata all'ipotesi di CCDI, in € 634.690,11, trova parziale finanziamento (per € 570.000,00), al capitolo 11020006 del Bilancio di Previsione 2010. La differenza sarà fatta oggetto di formale variazione, relativamente alla quale codesto Collegio ha già reso il proprio parere.

Gli impieghi delle risorse decentrate relative all'anno 2010, sono definiti nell'allegata preintesa di CCDI. Essi riguardano:

- la spesa prevista per progressioni orizzontali, calcolata in ragione del personale in servizio nell'anno 2010 e prudenzialmente riferita al costo a tempo pieno;
- la spesa prevista per posizioni organizzative;
- la spesa prevista per il pagamento dell'indennità di comparto, secondo le misure stabilite dal CCNL 22.01.2004, per la quota parte a carico delle risorse decentrate, secondo quanto previsto dalla tabella D allegata al medesimo CCNL, calcolata in ragione del personale in servizio nell'anno 2010 e prudenzialmente riferita al costo a tempo pieno;
- la spesa prevista per il pagamento delle indennità di rischio, disagio, maneggio valori, nella misura fissata dalla contrattazione nazionale e derivante dalle scelte organizzative precedentemente concordate;
- le risorse messe a disposizione per remunerare la produttività individuale e collettiva.

Da ultimo si evidenzia che è riportata l'indicazione in ordine alla quantificazione degli incentivi alla progettazione di cui al D. Lgs. n. 163/2006, pari ad € 50.000,00; ciò deriva dalla necessità, per esplicita disposizioni contrattuale, di confermare il formale inserimento, nell'ambito della disciplina decentrata, di detta materia. In effetti, come precisato nel medesimo allegato, le risorse disponibili a questo fine risultano finanziate nell'ambito dei quadri economici approvati per le singole opere e sono attribuite sulla base dello specifico regolamento dell'Azienda.

A tal proposito si precisa che la spesa trova la relativa copertura nel capitolo 11050045 del Bilancio di Previsione.

4. RELAZIONE ILLUSTRATIVA

4.a Contenuti e motivazioni delle scelte negoziali.

Nelle contrattazioni decentrate svolte negli ultimi anni le scelte dell'Azienda, in accordo con le RSU, sono state rivolte a riconoscere ai dipendenti compensi di natura accessoria legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi ed alla assunzione di specifiche responsabilità.

Non è stato previsto nessun aumento della retribuzione fissa ai dipendenti.

La contrattazione per la stipula del presente accordo ha visto le parti incontrarsi n. 2 volte.

La quantificazione delle risorse è stata fatta con criteri trasparenti (esplicitati nella relazione tecnico-finanziaria) e ragionevoli. Le somme messe a disposizione sono correlate al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone.

Gli incrementi risultano, peraltro, di entità "ragionevole", non tali, cioè, da determinare vistose variazioni in aumento delle retribuzioni accessorie medie pro-capite, tenuto conto dell'importo riservato ai progetti-obiettivo, ed alle assunzioni in corso di perfezionamento. Si consideri, in ogni caso, che parte di tali risorse saranno recuperate già dal prossimo esercizio, in applicazione dell'art. 9, comma 2-bis – ultima parte – della legge n. 122/2010, tenuto conto del numeroso personale che cesserà dal servizio nel prossimo triennio.

Evidenziato come l'Azienda riconosca la risorsa umana quale componente strategica dell'organizzazione ed intenda mantenere ed implementare la stretta correlazione tra responsabilità assegnate, risultati raggiunti e compensi corrisposti in relazione all'evoluzione normativa in materia, si sottolinea che l'intesa preliminare è stata raggiunta nel rispetto della vigente disciplina di rilievo nazionale.

L'ammontare delle risorse variabili rese disponibili dall'Azienda trova la sua principale destinazione nella remunerazione della produttività individuale e collettiva, nel rigoroso rispetto della valutazione dei risultati conseguiti.

Per quanto concerne gli importi a carattere stabile di cui all'art.31, comma 2, del CCNL 22.01.2004, si prevede, ovviamente, la conferma degli impieghi già concordati con i precedenti contratti decentrati, relativi agli istituti delle progressioni orizzontali, delle Posizioni Organizzative, oltre che dall'indennità di comparto.

Con riferimento alle sole progressioni orizzontali, si è stabilito di effettuare una nuova progressione, limitata a poche unità (9), con decorrenza dal mese di luglio 2010. A tal fine, in relazione alle quote recuperate per effetto delle cessazioni intervenute nell'esercizio, non si prevedono comunque nuovi stanziamenti: il relativo fondo, di fatto, si autoalimenta.

Si evidenzia che le scelte effettuate hanno dovuto scontare l'eliminazione dei valori di finanziamento variabile delle risorse decentrate, originariamente previste dall'art.15, comma 1, lett.e) del CCNL 01.04.1999 (economie derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale), per effetto di quanto stabilito dall'art.73 della legge n.133/2008.

4.b Criteri di erogazione adottati

In linea di principio la ripartizione e destinazione delle risorse stabili e variabili è ispirata ai seguenti criteri:

- valorizzare il merito e l'apporto individuale e collettivo, riservando risorse finanziarie significative da destinare al riconoscimento della qualità della prestazione individuale e collettiva (produttività);
- 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;
- garantire gli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali.

L'incentivazione del personale, attraverso l'attribuzione di trattamenti economici variabili, è subordinata all'esito di rigorose procedure di valutazione delle attività e delle prestazioni (oggi performance). In particolare:

- la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di Peg (controllo di gestione);

- l'applicazione del sistema di valutazione individuale previsto dall'art. 6 del CCNL 31/3/1999 e fatto oggetto di contrattazione in data 20.09.2004, con successive integrazioni. Lo stesso ha carattere di permanenza e univocità in quanto l'Azienda, attraverso un'unica scheda, valuta la prestazione individuale resa (performance) sia per l'attribuzione della "produttività individuale" che della progressione orizzontale;
- il fondo destinato al miglioramento dei servizi viene reso disponibile in proporzione al grado di raggiungimento degli obiettivi ed è assegnato ai singoli dipendenti solo sulla base di un'articolata e rigorosa scheda di valutazione che misura il contributo di ciascuno al raggiungimento dei risultati prefissati, in termini di obiettivi individuali, comportamenti organizzativi e qualità delle prestazioni. Le risorse sono dunque disponibili ed effettivamente erogate soltanto a consuntivo, a condizione che gli obiettivi prefissati siano raggiunti.

La destinazione delle risorse è la parte sostanziale del presente accordo. Per il dettaglio dei singoli istituti si rimanda al prospetto di destinazione che è parte integrante dell'intesa.

In questa sede si evidenzia che, ai dipendenti viene mensilmente effettuato il pagamento delle seguenti voci contrattuali:

1. progressioni orizzontali acquisite;
2. indennità di comparto;
3. indennità di posizione organizzativa (decurtata in caso di malattia ai sensi dell'art.71, c. 1 – L.133/2008);
4. indennità per specifiche responsabilità, ex art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL del 01.04.1999;
5. indennità di rischio (erogata sull'effettiva esposizione al rischio);
7. indennità di disagio (erogata sulla effettiva presenza in servizio);
8. indennità di maneggio valori;
9. indennità personale URP;
10. per il *premio incentivante la produttività ed il miglioramento dei servizi* si precisa ulteriormente che le risorse variabili a tal fine destinate sono rese disponibili, secondo la metodologia permanente di valutazione in vigore nell'Azienda, con le seguenti modalità: a) l'importo destinato alla produttività viene suddiviso in due quote una, pari all'80%, da erogare in funzione dei risultati conseguiti sull'attività ordinaria, l'altra, pari al 20%, correlata ai risultati ottenuti sugli obiettivi gestionali dichiarati nel PEG di ciascuna Unità di Direzione; b) Il 30% del fondo relativo alla produttività corrente (80%) viene erogato mensilmente a titolo di acconto; c) la parte residua viene conguagliata con quote bimestrali sulla base di apposita scheda di valutazione, predisposta dai Dirigenti; d) a fine esercizio si provvede alla ripartizione, fra il personale dell'area di riferimento, delle quote non attribuite in funzione della categoria d'appartenenza e del punteggio medio conseguito nell'anno che dovrà essere superiore a 75, valore minimo per l'accesso alla ripartizione delle stesse; e) alla fine dell'esercizio viene attribuita la produttività relativa agli obiettivi programmati e straordinari (20%) secondo il punteggio attribuito dai Dirigenti e tenuto conto dei risultati raggiunti, come certificati dal Nucleo di Valutazione.
11. In relazione al maturare del relativo diritto vengono, altresì, erogati con cadenza annuale gli incentivi per progettazione interna di cui D.Lgs. n. 163/2006.

CONCLUSIONI

In sintesi, si dà atto:

1. che l'ipotesi di CCDI è stata sottoscritta in coerenza con le direttive dell'Amministratore Unico dell'Azienda;
2. della formale previsione delle risorse nei pertinenti capitoli di bilancio;
3. che le voci in pagamento rientrano nei limiti previsti dal CCNL e dal CCDI per ciascun istituto e in applicazione delle disposizioni contrattuali;
4. che le risorse costituenti il fondo per la contrattazione decentrata sono state determinate nel rispetto della normativa vigente in materia di contenimento e riduzione della spesa di personale e che, quindi, la costituzione definitiva del fondo delle risorse decentrate, negli importi di cui all' allegato A), non pregiudica il raggiungimento dell'obiettivo di riduzione della dinamica retributiva dell'anno 2010 rispetto all'anno 2009;
5. che le risorse per gli istituti deputati alla "premierità" sono rese disponibili solo a conclusione del processo di valutazione individuale, secondo la vigente metodologia permanente di valutazione;
6. che viene, comunque, assicurata l'assegnazione della parte prevalente del fondo di cui all'art.15, c.5 alla "premierità", come previsto dalla vigente normativa in materia ed, in particolare, dalle disposizioni di cui al D.Lgs. 150/2009 (riforma Brunetta).

La presente relazione, unitamente al prospetto di costituzione del fondo, viene trasmessa a codesto Collegio dei Revisori dei Conti per le successive valutazioni di competenza, propedeutiche al necessario provvedimento di costituzione formale delle risorse di cui trattasi.

Il Dirigente
Avv. Vincenzo Rignatelli

