

**COMUNE DI COSTIGLIOLE SALUZZO**  
(Provincia di Cuneo)

**Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2017. Relazione illustrativa 2018**

**Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione: avverrà dopo perfezionamento iter</b>		<b>(incontro del 18.9.2018)</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2018 + ultrattività'</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche) FLESIA CAPORGNO Paolo /Segretario Generale - Presidente MILVA Rinaudo/Sindaco - o suo delegato - Raccordo istituzionale  Organizzazioni sindacali convocate alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI, F.I.A.D.E.L. CUNEO, CISAL Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP
<b>Soggetti destinatari</b>		<b>PERSONALE NON DIRIGENTE</b>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>		<b>UTILIZZO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018</b>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione del dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Il Nucleo di valutazione si esprime attraverso la presente relazione. Il Revisore formulerà parere sulla base della presente relazione e della relazione finanziaria.  Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?  Nessun rilievo
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <b>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009. In ogni caso il piano performance viene adottato secondo declinazione prevista per gli enti locali.</b> È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Programma triennale abrogato da d. lgs. N. 97/2016. Adempimenti conseguenti disposti con deliberazione di Giunta in data 4 ottobre 2016, e successivamente trasfusi nel piano anticorruzione e trasparenza. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì per quanto di competenza.</b> La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009</b>
<b>Eventuali osservazioni =====</b>		

[Digitare qui]

**Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Articolo 1. Oggetto del contratto: Fondo risorse decentrate anno 2018

Articolo 2 Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione .

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 1 le risorse vengono utilizzate come da prospetto allegato.

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto si utilizzano schede valutative approvate con deliberazione di Giunta n. 4 in data 20/1/2001 (personale non PO), mentre per le PO le schede sono state aggiornate nel corso del 2017 con riferimento al d. lgs. N. 74/2017, e il salario accessorio viene destinato, dedotte le indennità varie, a progetti/obiettivi specifici correlati ad alto contenuto di lavoro (vedasi quanto riportato nella deliberazione di indirizzo alla contrattazione G.C. n. 78/2018)

E) disciplina delle progressioni economiche;

Non vengono previste nuove progressioni. Si stabiliscono accorgimenti (vedasi ipotesi del contratto 2018) per limitare l'impatto sul personale non destinatario delle progressioni.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano performance 2018, ci si attende il raggiungimento degli obiettivi prefissati, prevalentemente di mantenimento di servizi molto "forti" e sfidanti in termini di efficacia, economicità, ed efficienza, nonostante un contesto sempre più critico: mancata sostituzione di personale, incremento delle criticità in ambito sociale, incremento delle funzioni in ambito demografico, ambientale, edilizio ed urbanistico, innovazione tecnologica informatica, riduzione disponibilità finanziaria dell'ente, mantenimento di servizi in gestione in economia. Va detto che il personale dell'ente è caratterizzato da particolare collaborazione, solerzia e impegno, spesso ben oltre gli specifici "obblighi" contrattuali.

La disponibilità delle risorse per integrazione ai sensi vecchio art 15, comma 2, del CCNL 1.4.1999, sussiste grazie agli interventi di costante razionalizzazione; espressione principale dell'attuale razionalizzazione è l'estensione oraria di sportello, lo svolgimento diretto di attività in ambito turistico con costi per il Comune ridottissimi, lo svolgimento di numerose attività direttamente da parte degli amministratori, la sostituzione solo parziale di personale in assenza obbligatoria (ufficio tributi, ufficio polizia locale). Basti pensare che a fronte dell'assenza di una unità di personale a tempo pieno nell'ufficio tributi in questi ultimi mesi dell'anno, la sostituzione avverrà appena per un terzo del tempo; e che a fronte dell'assenza dell'unica unità di personale dell'ufficio di polizia locale (per pensionamento dal 1.11.2018, ma l'assenza decorrerà già prima), si provvederà solo con alcune attività di supporto; inoltre costituisce massiccia iniziativa di razionalizzazione il fatto che l'unità apicale del servizio tecnico, a tempo pieno ad inizio 2016, ora è in convenzione con altro Comune, e disponibile per Costigliole per i 16/36; e che il segretario comunale, in convenzione fino a un po' di tempo fa al 40%, ora è in convenzione al 25%. Ciò determina e ha determinato la necessità di una riorganizzazione notevole del modo di svolgimento delle attività, determina maggiore autonomia da parte del personale residente stabilmente, e ovviamente non è scevro da criticità.

[Digitare qui]

Per quanto concerne invece l'utilizzo di risorse ex art. 15 comma 5 del vecchio contratto, si rinvia alla considerazioni della citata deliberazione G.C. n. 41/2017, nonché a quanto indicato nel piano performance per l'anno 2018, e inoltre a quanto indicato nella deliberazione di Giunta n. 78/2018. La presente ha pertanto valenza anche di relazione preventiva ai fini dell'istituto integrativo previsto dal vecchio art 15, comma 2 e da quello previsto dal vecchio art. 15 comma 5, del CCNL citato, pur nella consapevolezza che il contratto 21.5.2018 non richiederebbe specifiche necessità in tal senso, ma si ritiene comunque che l'integrazione di parte variabile, se non altro ai sensi della legge n. 241/1990 e a fini di tracciabilità dell'iter logico-amministrativo, debba essere sempre motivata.

Va inoltre evidenziato che l'incremento risorse ex art. 15 comma 5, in realtà determina maggiore spesa per la sola quota di euro 1900 (corrispondente alla differenza tra l'introito standard ICI – 10%, destinato in questi anni all'incentivo, e l'introito limitato previsto per il 2018 – 600 euro); la restante quota non costituisce maggiore spesa essendo correlata a diminuzione costi trattamento accessorio posizione organizzativa tecnica, ora in convenzione con altro Comune.

Si riportano inoltre alcune considerazioni:

“Richiamato il parere Aran – anno 2015, integrativo in ordine all'applicazione dell'integrazione ex art. 15 comma 5, nel quale per la prima volta l'ARAN si esprime nel senso di chiarire positivamente e per alcuni versi ampliare le possibilità d'impiego delle risorse della contrattazione decentrata con particolare riferimento alle risorse variabili previste dall'art. 15, comma 5, CCNL 1/4/1999. Tale previsione, da una parte, risolve una serie di problematiche emerse in diverse realtà, dall'altra risponde per la prima volta all' esigenza di opportuna flessibilità dell' utilizzo dei fondi. Nella risposta data al comune di Scandicci l'ARAN, pur ribadendo il fatto che le risorse di cui all'art. 15 comma 5 non possano essere confermate automaticamente, chiarisce che nulla impedisce che l'ente possa confermare le risorse in questione per garantire il solo mantenimento dei miglioramenti quantitativi e qualitativi ottenuti con lo stanziamento iniziale delle risorse.

Questo significa che in sede di contrattazione decentrata il mantenimento dell'ampliamento dei servizi, ottenuto in un determinato anno tramite art. 15 comma 5, possa giustificare la riproposizione di queste risorse sulla parte variabile dei fondi degli anni successivi. Inoltre l'ARAN chiarisce che le risorse in questione possano essere utilizzate anche per il pagamento di istituti legati al modello organizzativo dell'ente (come turni, reperibilità, disagio, ecc.) purchè il maggior costo di questi istituti derivi direttamente dalle necessità di conseguimento degli obiettivi di potenziamento dei servizi previsti al momento dello stanziamento delle risorse dell'art. 15 comma 5. Così inoltre viene indebolita la stretta proporzionalità più volte ribadita dall'ARAN negli anni passati tra risorse impegnate ed obiettivi raggiunti in quanto si legittima l'impegno di queste risorse anche per istituti che retribuiscono non l'obiettivo raggiunto, ma lo sforzo o il disagio subito per raggiungerli. Al fine di evitare equivoci, va comunque ribadito che l'elemento centrale per il ricorso alle risorse dell'art. 15 comma 5 resta un ampliamento misurabile e verificabile dei servizi.”

Si evidenzia quanto segue:

NEL PIANO PERFORMANCE SONO STATI SPECIFICATAMENTE INDIVIDUATI I SERVIZI/OBIETTIVI PER I QUALI ALLOCARE LE INTEGRAZIONI EX ART. 15 COMMI 2 E COMMA 5.

VI E' UNA DIFFUSA CONCORRENZA AL RAGGIUNGIMENTO DI TALI OBIETTIVI DA PARTE DEL PERSONALE DELL'ENTE

VI SONO COMUNQUE LAVORATORI BENEFICIARI IN MODO ESCLUSIVO DI INCENTIVAZIONI PARTICOLARI: VEDASI GLI INCENTIVI PER LE ATTIVITA' RELATIVE AL SERVIZIO TRIBUTI - ACCERTAMENTI, GLI INCENTIVI PER ATTIVITA' DI PROGETTAZIONE INTERNA, INCENTIVO FUNZIONI TECNICHE.

Vi sono concreti risultati in questo ente, sotto il profilo quali-quantitativo:

§ minori tempi di attesa per una prestazione o per la conclusione di un procedimento;

[Digitare qui]

arricchimento del servizio, con la previsione di ulteriori facilitazioni e utilità per l'utente (ad esempio: oltre al servizio tradizionale un nuovo servizio per rispondere alle esigenze di utenti portatori di bisogni particolari);

§ nuovi servizi, che prima non venivano prestati, per servire nuovi utenti o per dare risposta a nuovi bisogni di utenti già serviti;

§ aumento delle prestazioni erogate (ad esempio: più ore di apertura al pubblico, più utenti serviti);

§ impatto su fenomeni dell'ambiente esterno che influenzano la qualità della vita (ad esempio: grazie al miglioramento dei servizi in ambito sociale e di inclusione, riduzione/contenimento di fenomeni di marginalità sociale).

I CONCRETI RISULTATI SONO RESI EVIDENTI ANCHE IN AMBITO AMBIENTALE: il Comune di Costigliole Saluzzo è stato uno dei primi, in ambito consortile, ad effettuare la raccolta "porta a porta", con risultati notevoli, che ora verranno rimodulati nell'ambito della nuova scheda di servizio.

Per quanto riguarda la misurazione dei risultati, le dimensioni dell'ente sono piuttosto contenute (poco più di 3.000 abitanti), ed è possibile attuare un controllo "a vista" per la maggior parte dei servizi.

PER QUANTO CONCERNE DETERMINATI SERVIZI, PERALTRO, I RISCONTRI SONO OGGETTIVAMENTE QUANTITATIVI; SI PENSI AI LIVELLI DI RACCOLTA DIFFERENZIATA; AL MAGGIOR NUMERO DI PERSONE CHE SI E' RIVOLTO AGLI SPORTELLI; AGLI UTENTI CHE SI SONO RIVOLTI AL SERVIZIO TRIBUTI; AL RISCONTRO CON I GIOVANI E ANZIANI PER I QUALI SI SONO ATTIVATI PERCORSI SPECIFICI DI COINVOLGIMENTO IN SENSO DI CRESCITA CIVICA E DI FORMAZIONE UMANA E DI PARTECIPAZIONE ALLA VITA DELLA CITTA'.

Sotto il profilo della natura "sfidante" degli obiettivi, occorre considerare quanto segue:

IL PERSONALE E' MOLTO COINVOLTO NELLE ATTIVITA' IN QUESTIONE. BASTI PENSARE ALL'IMPEGNO PERSONALE DI PRATICAMENTE TUTTO IL PERSONALE DELL'ENTE CHE, ANCHE FUORI SERVIZIO, SE RICHIESTO, PRESTA LA PROPRIA DISPONIBILITA', NEL LIMITE DEL POSSIBILE E NEL RISPETTO CONTRATTUALE, PER LA RISOLUZIONE ANCHE IMMEDIATA DI PROBLEMI, SUPPLENDO AD ATTIVITA' CHE IN ALTRI ENTI SONO MAGARI SVOLTI MEDIANTE DITTE ESTERNE; IL DISAGIO E' NOTEVOLE SE SOLO SI PENSA AL SOTTODIMENSIONAMENTO DEL PERSONALE IN SERVIZIO RISPETTO AI SERVIZI GESTITI DIRETTAMENTE, IN CONFRONTO AD ENTI SIMILARI; PER CARENZE FINANZIARIE, L'ATTIVITA' DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE E' SVOLTA DIRETTAMENTE DAL SEGRETARIO; LA SEGRETERIA COMUNALE E' IN CONVENZIONE CON ALTRI TRE COMUNI (DI CUI UNO CON OLTRE 10.000 ABITANTI, E DUE PRATICAMENTE CON UNA - TRE UNITA' DI PERSONALE), NELL'OTTICA DELL'ECONOMICITA', CON UNA QUOTA PERCENTUALE MOLTO INFERIORE RISPETTO A 5-6 ANNI FA.

SOTTO IL PROFILO DELL'ENTITA' DELLE INCENTIVAZIONI, SI OSSERVA CHE BASTA VEDERE L'AMMONTARE DELLE RISORSE IN MEDIA DESTINATE PRO CAPITE AI LAVORATORI, PER CONSIDERARE CHE L'INCENTIVAZIONE E' VERAMENTE MINIMA.

[Digitare qui]

La somma che l'ente intende destinare ai sensi del vecchio art. 15, comma 5, del ccnl 1.4.1999 alla incentivazione del personale deve essere prevista nel bilancio annuale di previsione e, quindi, approvata anche dall'organo competente; si tratta, infatti, di nuovi e maggiori oneri, che non potrebbero essere in alcun modo impegnati ed erogati, senza la legittimazione del bilancio.

TRATTASI DI SOMME PREVISTE A BILANCIO

Si cita inoltre la considerazione dell'Aran sugli enti piccoli: "Un'ultima precisazione concerne gli enti di ridotte dimensioni. E' evidente che questi ultimi sono chiamati a dare attuazione agli adempimenti richiamati, in forme e secondo modalità opportunamente (e giustamente) semplificate. Anche il progetto di miglioramento dei servizi o gli stessi sistemi di controllo adottati a consuntivo, potranno quindi avere caratteristiche di maggiore semplicità (per esempio, dal punto di vista procedurale) rispetto agli enti di maggiori dimensioni.": *QUESTO ENTE IN EFFETTI SI AVVALE DI FORME SEMPLIFICATE, IN CONSIDERAZIONE DELLE DIMENSIONI.*

Si attesta pertanto, ai fini integrazioni ex art. 15, comma 2 e comma 5 del vecchio contratto CCNL 1.4.1999, il previsto raggiungimento secondo gli standard prefissati, ma in coerenza con le fattibilità operative, tenendo conto delle criticità evidenziate dal sottoscritto e dagli altri responsabili. Si richiamano le singole specifiche (condizioni) come precisate nel piano obiettivi.

Inoltre va dato atto che il sottoscritto segretario – nucleo di valutazione ha assunto servizi presso l'ente in data 1.8.2016. Al momento è in atto ricognizione sui procedimenti, strumenti di valutazione, misurazione, impianto in genere dell'organizzazione del personale, appena avviata e in corso di espletamento. Quanto sopra pertanto viene attestato sotto condizione di più ampia verifica in futuro, e senza ancora considerazioni in merito all'impianto attualmente esistente.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili  
=====

Li 05.10.2018

IL SEGRETARIO COMUNALE  
(Paolo FLESIA CAPORGNO)  
NELLE FUNZIONI DI RESPONSABILE SERVIZIO  
PERSONALE E NUCLEO DI VALUTAZIONE



[Digitare qui]

