

COMUNE DI COSTIGLIOLE SALUZZO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERIODO (NORMATIVO) 2006-2009 e BIENNIO ECONOMICO 2006- 2007.

RELAZIONE DI COMPLEMENTO

Con riferimento al contratto decentrato in oggetto, a fini di maggiore chiarimento, precisazione e ricognizione di alcuni istituti applicati, viene resa la presente relazione di complemento. Questo al fine di meglio comprendere le finalità, gli obiettivi e le motivazioni degli istituti posti in essere e la loro applicazione.

A) Il primo richiamo va effettuato alla situazione del personale del Comune di Costigliole Saluzzo, in relazione all'entità demografica e ai servizi erogati. Già nel contratto normativo 2002-2005, stipulato alla fine del 2005, si evidenziava infatti che "Il Comune di Costigliole Saluzzo, ubicato in territorio parzialmente montano, conta circa 3.252 abitanti; sono presenti numerosi laboratori-aziende artigianali (mobili, serramenti), è vivace l'attività agricola, ed in sviluppo il settore turistico. E' sede di autonomia scolastica (scuola materna, elementare, media inferiore), di una Casa di riposo. I servizi comunali dispongono di quattordici dipendenti, di cui uno adibito a servizi esterni, e tredici a mansioni impiegatizie (di cui due a part-time al 50%). Le responsabilità gestionali sono attribuite ai membri dell'organo esecutivo, fatta eccezione per i servizi tecnici, attribuiti ad una posizione organizzativa. La sede di segreteria comunale è attualmente vacante, sono in previsione convenzionamenti con altra sede per la copertura del posto."

Attualmente (anno 2008) il personale in forza all'ente è il seguente:

- segretario in convenzione al 40% con altro Comune (fruento per un periodo del 2008 di congedo di paternità);
- due unità di personale full time per segreteria, protocollo, cultura, archivio, gestione amministrativa cimiteriale, segreteria del Sindaco e Assessori;
- una unità di personale part time al 50% per ufficio personale;
- una unità di personale full time per tributi (attualmente fruento di permessi per studio);
- due unità di personale full time al servizio tecnico (un amministrativo, e un tecnico assunto a giugno 2008 a seguito cessazione del tecnico precedente); la terza unità di personale, tecnico, è in congedo per maternità e puerperio;
- una unità di personale full time per servizio finanziario (la seconda unità, part time al 50%, è in congedo per maternità e puerperio);
- una unità di personale full time per servizio vigilanza (la seconda unità, full time, è in congedo per maternità e puerperio);
- due unità di personale full time per servizi demografici;
- nessuna unità di ruolo per i servizi tecnici esterni (l'unica unità di ruolo attualmente non può essere adibita alle mansioni (dall' 8 Giugno 2007) in attesa di esito di verifica medica che sarà nuovamente effettuata a gennaio 2009; vi è un sostituto non di ruolo.

Sono stati attivati alcuni rapporti, per qualche ora alla settimana, ai sensi dell' art. 1 comma 557 della legge 30/12/2004 N° 311, per vigilanza, edilizia e urbanistica, per lo meno per consentire il disbrigo delle più pressanti emergenze.

Gli abitanti sono attualmente 3318. Risulta evidente come il rapporto dipendenti/popolazione sia di **1/237** con tutti i dipendenti assunti presenti, e di **1/316** nella situazione contingente, e come la situazione contingente del Comune di Costigliole Saluzzo sia molto critica per la presenza contestuale di ben tre situazioni di assenza obbligatoria per maternità, della non operatività dell'unica dipendente del settore tecnico, e della carenza del personale occupato rispetto ai parametri stabiliti per gli enti soggetti a deficitarietà strutturale (**1/126**).

I carichi di lavoro, già elevatissimi in condizioni ordinarie, si sono accresciuti individualmente dal 2007, per la situazione contingente come evidenziata, oltre che dal turn over del tecnico responsabile del servizio.

Il miglioramento della produttività individuale, già al massimo, si è accresciuta e si accresce ancora, per le stesse motivazioni, che impongono situazioni di vera e propria difficoltà operativa per la mancanza di colleghi che possano svolgere le prestazioni dei titolari quando assenti.

D'altra parte va considerato che questo Ente gestisce in economia diretta servizi delicati altrove esternalizzati come il trasporto alunni, gli accertamenti tributari, e che altri impegnativi servizi coinvolgono la struttura: biblioteca, una intensa attività di promozione e organizzazione culturale e turistica, opere pubbliche avviate o in corso di avvio per notevole entità, richieste di contributi, progetti in partnership con altri enti (servizio civico anziani, impiego di detenuti in semilibertà).

Inoltre si tratta di un ente che, pur a fronte di popolazione non elevata, è caratterizzato da vivacità e iniziativa in tutti i settori, da quello economico-produttivo a quello sociale, culturale, ubicato sulla ex statale 589 (collegamento tra il capoluogo di Provincia e la cittadina di Saluzzo), e non ultimo dall'incremento della popolazione non italiana, con indubbe ricadute sulle esigenze e sui servizi da erogare.

La finalità della contrattazione decentrata integrativa per questo Comune è di assicurare il mantenimento del trend dei servizi erogati, incrementando ove possibile la produttività e l'andamento e il livello dei servizi, tenendo conto della situazione di estrema criticità nella quale si trova l'Ente sotto il profilo della dotazione di personale. In situazioni di simile carenza di personale è infatti già problematico assicurare il trend dei servizi, e questo grazie all'impegno dei singoli operatori.

B) Notazioni su singole voci

Con riferimento alla integrazione dell'1,2%, si richiama in modo particolare quanto sopra indicato, evidenziando che a consuntivo si analizzerà l'effettivo incremento/mantenimento della produttività sempre, ovviamente, avendo riguardo alle criticità suddette.

Con riferimento all'integrazione di cui all'art. 15 comma 5, richiamando l'allegato orientamento ARAN, si evidenzia come sarebbe senz'altro indispensabile completare la dotazione organica e accrescerla in coerenza con l'accresciuta mole di procedimenti, complessità operativa e adempimenti via via intervenuta negli ultimi anni. Va considerato però che ciò non è possibile, perché da anni i vincoli normativi impediscono nuove assunzioni o superamenti di tetti di spesa, e inoltre le condizioni economiche dell'ente non le consentono. Perciò si è obbligati a far fronte alla riorganizzazione dei servizi, ai maggiori adempimenti, attraverso il personale in servizio. L'ente non effettua erogazioni "a pioggia" ma correla le incentivazioni a progetti finalizzati specifici, nelle cui schede sono evidenziate le particolarità, innovazioni, nuovi, diversi o maggiori servizi erogati, tenendo in considerazione in primo luogo il cittadino-utente. Conseguentemente il peso economico dei

vari progetti è molto diverso. Alcuni di questi progetti, inoltre, comportano risparmi di spesa evitando committenze esterne ben più onerose. Le verifiche vengono effettuate a consuntivo prima della liquidazione dei compensi correlati ai progetti. Trattandosi di ente di modeste dimensioni, si ritiene congrua la determinazione procedimentale tramite le varie schede-progetto, che vengono preventivamente discusse con l'Amministrazione e poi approvate.

Le integrazioni ai sensi dell'art. 15 comma 5 vengono rimodulate di anno in anno, previa verifica, tramite osservazione diretta, del grado di miglioramento e mantenimento del trend di servizi, e in correlazione sempre di obiettivi diversi e/o variati o migliorati o mantenuti a fronte del permanere (o addirittura del peggiorare) delle criticità gestionali, in stretta connessione con quanto indicato nel P.E.G.

C) Incrementi parte stabile e variabile.

Sono stati disposti incrementi di parte stabile – o mantenuti incrementi riferiti ad anni precedenti – solo in presenza di orientamento interpretativo agli atti in tal senso, tenendo conto di un criterio di interpretazione improntato alla logica della strutturazione dei fondi in "stabile", appunto, e "variabile", all'eventuale sostituzione di incrementi stabili con altri individuati dai contratti successivi.

Per quanto concerne gli incrementi di parte variabile, si rimanda a quanto sopra considerato.

D) Compensi per specifiche responsabilità.

L'attribuzione dei compensi avviene con graduazione correlata oltre che alla categoria professionale, alle responsabilità incardinate in capo ai singoli lavoratori che, in questo Ente, sono particolarmente aggravate dalla necessità, per lo più, di dover far fronte in via del tutto autonoma all'intero procedimento, compresa la gestione delle scadenze, l'organizzazione per il caso di assenza in modo da evitare "interruzioni" e "lacune" gestionali.

Costigliole Saluzzo lì 30 Ottobre 2008

Il Segretario comunale-nucleo di valutazione
Paolo Flesia Caporgno

Il Sindaco
dott.ssa Milva Rinaudo

F.to Paolo Flesia Caporgno

F.to Milva Rinaudo