

COMUNE DI ORROLI

PROVINCIA DI CAGLIARI

SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO

ALLEGATA ALLA DETERMINAZIONE N. 790 DEL 24/11/2014

SCHEMA DI RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA ED ILLUSTRATIVA –EX ART. 40 D.LGS. 165/2001

A) RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Premesso che il Comune di Orroli come emerge dalle certificazioni contabili, rispetta i limiti economici-finanziari imposti dalle normative tese al contenimento della finanza pubblica;

1. Rispetto delle condizioni di cui all'art. 1, comma 557 quater - L. 296/2006, come da ultimo modificato dal D.L. 90/2014 convertito in Legge 114/2014 diminuzione della spesa in riferimento al valore medio del triennio precedente (2011 – 2013), calcolati secondo i criteri di cui alla circolare n. 9/2006 della Ragioneria dello Stato e conformemente agli indirizzi espressi dalla Corte dei Conti a Sezioni Riunite n. 27 del 12/05/2011;

Dato atto che in merito alle previsioni dettate dall'art. 9, comma 2-bis, della Legge 122/2010, in forza del quale:

1. il fondo delle risorse decentrate nel suo complesso negli anni 2011/2014 non può essere superiore al fondo dell'anno 2010;
2. detto fondo, anzi, deve progressivamente ridursi, in proporzione alla riduzione del personale in servizio che in forza di due cessazioni e di una assunzione, (personale in servizio al 31/12/2010 è di n. 22 unità – personale in servizio al 31/12/2014 è di 20 unità). Pertanto sulla base del confronto tra il valore medio dei presenti nell'anno di riferimento rispetto al valore medio relativo all'anno 2010, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente al 1° gennaio e al 31 dicembre di ciascuna anno. La variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale ha determinato la riduzione del 6,82% da operarsi sia sulla parte stabile che variabile del fondo.

Pertanto l'ammontare delle risorse messe a disposizione per la contrattazione integrativa 2014 pari a €. 12.478,78 (allegato b) non supera l'ammontare delle risorse 2010.

Sempre nel rispetto dei precetti dettati dall'art. 9 della legge 122/2010, letti alla luce delle prime pronunce dei giudici contabili e della Circolare n. 40/2010 della Ragioneria dello Stato diretta alle amministrazioni statali, si dà atto che non si è proceduto all'incremento delle risorse stabili, attraverso il recupero della RIA dei cessati come previsto dall'art. 4, comma 2 del CCNL 05/10/2001.

ANALISI DELLA COMPOSIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2014

RISORSE STABILI

L'ammontare di dette risorse, essendo per definizione risorse "stabili", con carattere di certezza e stabilità (art. 31 del CCNL 22/01/2004), viene confermato nell'importo dell'anno 2010, pari a € 49.699,25 dedotte le Peo- Led - indennità di comparto – accantonamento alte professionalità, e la riduzione operata ai sensi dell'art. 9, comma 2bis, D.L. 78/2010, convertito in legge n. 122/2010, le risorse stabili disponibili per l'anno 2014 ammontano a € 997,94;

RISORSE VARIABILI

Ammontare complessivo pari a € 10.576,78 (al netto della decurtazione del fondo per riduzione proporzionale al personale cessato).

Le leve contrattuali utilizzate sono le seguenti:

- Art. 15 comma 2, CCNL 01/04/1999: 1,2% ms 1997, legato ad obiettivi di qualità annualmente sempre raggiunti e certificato dal Nucleo di valutazione: pari a € 5.232,86;
- L.R 23.05.1997,n°19 (Contributo Regionale per incentivazione del personale) pari al € 3.000,00 (spesa storica);
Incentivi progettazione interna –art. 92 del D.Lgs. 163/2006 pari a €. 2.905,00;

La ratio della norma è difatti quella di premiare l'incremento quali/quantitativo dell'apporto lavorativo che abbia portato ad un effettivo miglioramento del sistema.

DESCRIZIONE DEI PROGETTI DI MIGLIORAMENTO, MA IN PARTICOLARE DELLA CORRELAZIONE TRA LE RISORSE APPLICATE E IL MIGLIORAMENTO CHE DOVRA' REALIZZARSI, MISURABILE ATTRAVERSO DEGLI INDICATORI OGGETTIVI E DEFINITI A MONTE DEL PROCESSO.

Le risorse di cui trattasi sono legate all'incentivo della produttività collettiva e saranno liquidate soltanto a consuntivo, a seguito della certificazione dei risultati da parte del servizio di controllo interno.

DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE COME CONTRATTO TRA LE PARTI

Le Delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale hanno convenuto di ripartire così come segue e meglio dettagliate nell'ipotesi di CCDI allegata, le risorse decentrate, fermo restando la destinazione ad istituti già consolidati, quali:

- l'indennità di comparto nella misura prevista dal CCNL;
- le progressioni orizzontali già in essere;
- le indennità contrattuali correlate a particolari modalità di espletamento della prestazione lavorativa (disagio-rischio).

Tali risorse verranno distribuite attraverso l'attuale sistema di valutazione del personale, approvato con deliberazione G.M n° 82 del 13.11.2013 e coerente con il nuovo sistema di gestione del Ciclo

della Performance e con il Piano della performance strategica ed operativa, approvato con atto della G.M n° 69 dell'08/09/2014;

Nel prospetto sotto indicato si evidenzia, attraverso una proiezione delle previsioni iniziali di bilancio, che risulta rispettata la corretta correlazione tra le varie voci del salario accessorio rispetto alle fonti di finanziamento.

Fonti di finanziamento	Spesa finanziata
Risorse stabili € 38.744,00.	Indennità di comparto –Progressioni economiche € 36.842,00; Accantonamento-0,20 monte salari 2001 € 904,06; € 997,94 per PEO. TOTALE SPESA € 38.744,00
Risorse variabili € 10.576,78	Indennità di rischio (€ 2.520,00) Compenso produttività € 5.151,52; € 2.905,26 per incentivo di progettazione;
Totale risorse € 10.576,78	Totale spesa € 10.576,78

La copertura finanziaria è garantita attraverso gli stanziamenti previsti nel bilancio di previsione 2014, all'intervento 01 del titolo I^.

Una quota consistente del Fondo relativamente alle voci accessorie, fisse e continuative (indennità di comparto, indennità di rischio e progressione economica in godimento, è già stata impegnata e liquidata mensilmente secondo le previsioni contrattuali.

B) RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Il contesto attuale in cui ci troviamo ad operare si è evoluto in questi ultimi anni attraverso diversi interventi normativi che condizionano anche la contrattazione integrativa in relazione ai vincoli imposti sia sul piano economico che sul versante degli strumenti di gestione delle risorse umane.

Dal 2011 gli Enti locali devono dare attuazione, recependole nei propri ordinamenti, alle norme del D.Lgs. 150/2009 afferenti sia il Titolo II che il titolo III del medesimo decreto, con particolare riferimento, per quanto concerne il tema in oggetto, proprio al ciclo di gestione della performance, al piano della performance ed il sistema premiante.

L'art. 16 del D.Lgs. stabilisce che gli Enti locali debbono adeguare i propri ordinamenti ai principi di cui agli artt. 3, 4, 5, 7 e 9 (riguardanti il ciclo della performance, il monitoraggio, il sistema di misurazione e valutazione della performance e gli ambiti di misurazione e valutazione della performance e gli ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale) e l'art. 31 dispone tale adeguamento riguardi pure le disposizioni recate dagli artt. 17, 18, 23, 24, 25, 26, e 27 (inerente il sistema dei premi).

Nel momento in cui si avvia la fase di adeguamento da parte degli Enti locali a detto istituto, l'entrata in vigore del D.L. 78/2010, convertito in Legge 122/2010, ha sostanzialmente limitato la portata e l'applicabilità della norma, prevedendo il blocco dei contratti collettivi fino al 2014, il divieto di aumentare le risorse per la contrattazione integrativa ed altre disposizioni sempre dirette al contenimento delle spese di personale.

Nel definire una piattaforma per l'utilizzo delle risorse si è tenuto conto dei cambiamenti organizzativi intervenuti nel corso di questi mesi; scopo della contrattazione integrativa decentrata sull'utilizzo delle risorse, deve essere anche quello di valutare tali cambiamenti ed essere proattiva

nel definire modalità di incentivazione destinate al personale utilizzando tutte le potenziali leve messe a disposizione pur nei limiti normativi esistenti.

Il presente Contratto integrativo – CCDI- ha per oggetto la destinazione delle risorse per il 2014 nel rispetto della legge 296/06 (finanziaria 2007) all'art. 1, comma 557 quater e successive modifiche ed integrazioni, in linea con quello che sono e saranno gli orientamenti dei giudici contabili e gli indirizzi della Ragioneria dello Stato e della Funzione Pubblica.

Da ultimo il contratto integrativo tiene conto anche della problematica afferente la riduzione del fondo in coerenza con le cessazioni dal servizio, così come prevista dal D.L. 78/2010 e s.m..

RATIO

Con la contrattazione 2014, l'Amministrazione perseguendo gli obiettivi di razionalizzazione intrapresi nel 2010. Con l'intervento sull'organizzazione, mira ad incentivare l'impegno e la qualità della performance individuale ed organizzativa per migliorare la qualità dei servizi resi.

Obiettivi strategici per il miglioramento dell'Organizzazione.

L'art. 40, comma 3 - quinquies del D.Lgs. 165/01, dispone che “lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa deve essere correlato all'effettivo 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 artt. 16 e 31 del Decreto legislativo di attuazione della legge 04 marzo 2009. n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”.

Tale sistema di gestione del Ciclo della performance, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 82 del 13/11/2013, trova piena corrispondenza con le indicazioni fornite da CIVIT per l'applicazione delle norme sul ciclo della performance (delibere CIVIT n. 89/2010 e n. 114/2010).

Tale sistema è composto dalle seguenti fasi: pianificazione degli obiettivi, misurazione dei risultati e valutazione della performance organizzativa; con la precisazione che per quanto riguarda il sistema di valutazione della performance individuale, in coerenza con quanto indicato da CIVIT (deliberazione 111/2010) e dal protocollo d'intesa sottoscritto il 04/02/2011 tra Governo e parti sociali, si rinvia a successiva approvazione per andare a regime nel 2012, facendo riferimento per il 2014, all'attuale sistema di valutazione delle prestazioni individuali che è comunque compatibile con il nuovo sistema delle performance. Con la stessa deliberazione è stato approvato il piano della performance strategica, conformemente al sistema di gestione del ciclo della performance. Il piano della performance riguarda il livello strategico, attraverso una pianificazione triennale e il livello operativo, attraverso una pianificazione annuale. Per quanto riguarda i contenuti delle suddette pianificazioni si rinvia gli atti deliberativi di cui sopra, pubblicati sul sito web dell'Ente.

Risultati attesi in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati a favore del cittadino.

Il sistema di gestione del ciclo della performance è strettamente legato ed integrato al sistema di valutazione delle performance individuali oltre che di gruppo. I compensi legati alla qualità delle prestazioni rese e al miglioramento dei servizi, possono essere liquidati soltanto a consuntivo dopo la certificazione da parte del controllo interno di gestione del raggiungimento degli obiettivi. Tutti gli obiettivi, sia quelli strategici che quelli annuali, sono associati a degli indicatori di risultato, costantemente monitorati attraverso un sistema strutturato di controllo sistematico, tenuto conto che per ciascun settore vengono fissati degli standard operativi annuali per il miglioramento della

qualità del servizio reso, quali: l'accessibilità (accessibilità fisica al servizio, la multicanalità del servizio, il livello di interattività del servizio web), la tempestività (rispetto dei tempi, tempo effettivo medio, tempo disponibile utilizzato), la trasparenza (completezza delle informazioni sul sito web, tracciabilità del servizio da parte dell'utente, attivazione di modalità di facile risoluzione di disservizi resi) efficacia (conformità del servizio, affidabilità del servizio, completezza del servizio). Da tutto ciò si può evincere che l'attenzione verso la qualità del servizio reso al cittadino è molto forte e il risultato che l'ente si attende è quello di riuscire a migliorare gli standard di cui sopra.

Natura premiale e selettività

Come si evince dalla relazione tecnica-finanziaria la ripartizione delle risorse e l'attribuzione delle indennità e dei compensi incentivanti avviene nel rispetto del principio della selettività e della premialità. L'amministrazione opera attraverso sia un sistema di pesatura delle posizioni (per le posizioni organizzative "PO" e per le unità complesse "UOC") che di misurazione delle prestazioni individuali agganciati alla performance organizzativa, misurata attraverso la metodologia Balanced Score Card, sopra descritta.

Rispetto dei principi di legge

Il CCDI in esame rispetta:

- i vincoli di bilancio annuali e pluriennali risultanti dalle scritture contabili, rispetta inoltre i vincoli imposti dalle norme tese al contenimento della finanza pubblica, con particolare riferimento all'art. 1, comma 557 della legge 296/06, come da ultimo modificata dal D.L. 90/2014, come convertito in Legge 114/2014;
- le norme dettate dai contratti nazionali, con riferimento alle materie contrattabili a livello aziendale;
- le norme imperative e quindi inderogabili da qualsiasi livello di contrattazione introdotte nel D.Lgs. 165/2001 per effetto della riforma.

Acquisita la certificazione del collegio dei revisori del contenuto della presente relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa, verrà chiesta alla Giunta Comunale l'autorizzazione alla sottoscrizione finale del CCDI in esame.

Sottoscritto il CCDI, si provvederà entro 5 giorni, all'invio telematico dello stesso all'ARAN corredato dalla presente relazione e al CNEL.

Si provvederà infine, come previsto dall'art. 40 bis del 165/01, a pubblicare il CCDI e la presente relazione sul sito web dell'Ente, negli appositi spazi dedicati alla trasparenza.

ORROLI 20/11/2014

Il Responsabile del Servizio Finanziario
Rag. Pier Giorgio Serra