

I SETTORE – AFFARI GENERALI ED ISTITUZIONALI

Gestione unica del personale

Protocollo attribuito dal sistema
(da citare nella risposta)

Scandiano/Rubiera, 26 luglio 2017

OGGETTO: COMUNE DI SCANDIANO. Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2017. Integrazione delle risorse variabili con particolare riferimento a quelle di cui all'articolo 15, commi 2 e 4 del CCNL 01.04.1999. Relazione.

1. VINCOLI GENERALI ALL'INTEGRAZIONE DELLE RISORSE

1.1. Il quadro normativo.

L'articolo 23, commi 2 e 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, che stabilisce: “a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016. 3. Fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le regioni e gli enti locali, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile”.

L'articolo 40, comma 3-quinquies, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 stabilisce: “... 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 **degli obiettivi di finanza pubblica** e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è 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 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.”.

Il rispetto dei vincoli di finanza pubblica deve essere riferito sia all'anno precedente che, in sede previsionale, all'anno in corso (deliberazione Corte dei Conti Lombardia n. 250/2013/PAR del 24 giugno 2013 e n. 596/2010/PAR dell'11 maggio 2010).

1.2. Il rispetto delle disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale.

Il Comune di Scandiano, come risulta dai dati del rendiconto 2016, ha rispettato nell'anno 2016 il limite di spesa di personale del triennio 2011-2013 (art. 1, comma 557 e 557-quater, legge 27 dicembre 2006, n. 296) e il patto di stabilità interno. Tutti i vincoli citati saranno rispettati, sulla base delle previsioni effettuate, anche per l'anno 2017.

In ogni caso i dati relativi all'anno 2017 saranno verificati anche a consuntivo e nel caso di mancato rispetto le risorse aggiuntive non saranno erogate o, se già erogate la relativa somma sarà recuperata nell'ambito della sessione negoziale successiva.

1.3. Rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi.

Il Comune di Scandiano ha approvato gli atti in materia di premialità del personale e di miutazione e valutazione della *performance*, che risultano pubblicati nella sezione “Amministrazione trasparente”, ed è stato nominato il Nucleo di Valutazione (attualmente gestito in forma associata con l'Unio-

ne Tresinaro Secchia e altri comuni dell'Unione).

2. DISPOSIZIONI SPECIFICHE DI INCREMENTO DELLE RISORSE VARIABILI

2.1. Articolo 15, comma 2, CCNL 01.04.1999.

2.1.1. Il quadro contrattuale.

L'articolo 15 "Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività", del CCNL 01.04.1999, ai commi 2 e 4, stabilisce:

"2. In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza.

3. ...omissis...

4. Gli importi previsti ...omissis... dal comma 2, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dei nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità".

Si da atto che, per quanto riguarda le altre voci di alimentazione del salario variabile, dipendenti dall'applicazione dell'art. 15, comma 1, lettere d) e k), il Responsabile competente procederà secondo gli indirizzi ricevuti ed in applicazione diretta delle norme contrattuali e regolamentari dell'Ente.

2.1.2. La contrattazione decentrata in merito all'art. 15, comma 2.

In sede di contrattazione decentrata si definirà la somma nel rispetto dei vincoli normativi e degli indirizzi della Giunta.

2.1.3. Vincoli per lo stanziamento delle risorse.

2.1.3.1. Disponibilità delle risorse.

La somma di € 25.057,00 pari allo 0,95% circa del monte salari dell'anno 1997 (massimo stanziabile 1,2% pari ad € 31.654,41, come già quantificato con deliberazioni della Giunta comunale n. 184 del 16 ottobre 2008) è disponibile negli stanziamenti del bilancio pluriennale 2017-2019 Cap. 14292 art. 1 denominato: "Fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi".

2.1.3.2. Somme derivanti da processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività oppure espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

La disposizione contrattuale disciplina due ipotesi alternative per gli incrementi in parola (come confermato dall'ARAN con l'orientamento applicativo RAL_1867). Le *disponibilità di bilancio*:

- possono provenire dai *"processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività"* (in questo caso le disponibilità devono essere accertate dal nucleo di valutazione);
- oppure essere destinate dall'ente al *"raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità"*.

Il Comune di Scandiano, pur trovandosi nella seconda fattispecie, può dimostrare di avere sempre perseguito processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività e dei servizi comunali, con particolare riferimento alla gestione a livello sovra comunale di alcuni servizi.

Con la deliberazione della Giunta comunale n. 75 del 19 aprile 2017, è stato riadottato approvandolo il "Piano Esecutivo di Gestione 2017-2019" (comprensivo del "Piano degli Obiettivi di Sviluppo" e "Piano della Performance"), nel quale sono indicati gli obiettivi nel dettaglio, l'individuazione del personale coinvolto e gli indicatori per la valutazione del risultato conseguito, con riferimento ai progetti aventi caratteristiche di visibilità esterna, di produttività e qualità, miglioramento di servizi rivolti alla popolazione individuati nello specifico dalla Giunta comunale per tutti i Settori:

TRASPARENZA E CONTROLLI INTERNI

Alla luce delle modifiche intervenute per prassi instauratesi per la continua implementazione e controlli interni:

A) Corretto, completo, regolare e tempestivo invio del flusso delle informazioni da pubblicare ai sensi delle vigenti ultime normative sulla trasparenza.

B) Corretto, completo, regolare svolgimento delle attività e dei controlli interni di competenza e/o invio dei dati e relazioni previsti dal D.L. 174/2012, dal Regolamento Comunale dei controlli interni e della Corte dei Conti 11/02/2013;

INDICATORI: Report di verifica da parte del Direttore Operativo, dell'O.I.V. Con il Responsabile della Trasparenza.

MODIFICHE ORGANIZZATIVE

UNIONE TRESINARO SECCHIA

Gestione unica del personale

Sede centrale: corso Vallisneri, 6 - 42019 Scandiano (RE) <http://www.tresinarosecchia.it/Sezione.jsp?idSezione=511>

e-mail: personale@tresinarosecchia.it Tel +39.0522.985870-871-872-873

Sede legale: Corso Vallisneri, 6 - 42019 Scandiano (RE) - <http://www.tresinarosecchia.it>

e-mail certificata: unione@pec.tresinarosecchia.it - Tel +39.0522.764211 - Fax +39.0522.764357 - C.F./P.I. 02337870352

Permane la situazione organizzativa:

A) Gestione ad interim dei Settori

B) Attività di riorganizzazione dei Settori -Servizi -Uffici in relazione al mancato turn- over. Mantenimento degli standard di servizio.

C) Adeguamento organizzativo dei servizi /uffici alle carenze di personale determinate da mobilità/pensionamento con riorganizzazione della stessa e supplenza per il periodo di mancata sostituzione, con eventuale surroga e addestramento nelle funzioni rimaste scoperte. Mantenimento degli standard di servizi e raggiungimento degli obiettivi assegnati per gruppo di lavoro.

INDICATORI Gestione del servizio e raggiungimento relativi obiettivi di mantenimento e sviluppo Relazione dei dirigenti e responsabili.

Dato atto che permane la situazione già descritta per cui i risultati di cui sopra vengono ottenuti grazie ad una maggiore impegno singolo e collettivo del personale e a una maggiore disponibilità a farsi carico dei problemi tenuto conto delle condizioni organizzative sostanzialmente diverse dagli anni precedenti e legate alla mancata copertura del turn- over per i noti limiti di legge e alla conseguente minore presenza di personale in tutti gli uffici-sevizi- quindi con attività svolte in condizioni più critiche e maggiormente difficoltose rispetto agli anni precedenti riconducendo così il mantenimento degli stessi standard quali /quantitativi di attività alle caratteristiche peculiari di obiettivo sfidante.

A titolo documentativo si elencano i seguenti dati relativi al turn-over del personale avuto nel triennio 2014-2016:

- nell'anno 2014, al netto delle mobilità in uscita, si è avuta la cessazione per dimissioni, pensionamenti, decesso di n 9 unità di personale a tempo indeterminato.
- nell'anno 2015 si sono verificate le seguenti cessazioni di personale per pensionamento n. 14;
- nell'anno 2016 si sono verificate per varie cause 5 cessazioni di personale a tempo indeterminato (al netto dei trasferimenti all'Unione);

A fronte di tali cessazioni nel triennio sono state effettuate a titolo di mobilità/assunzioni :

- nell'anno 2014, n. 3 mobilità in entrata di personale proveniente da altre amministrazioni a tempo indeterminato.
- nell'anno 2015 n. 4 mobilità in entrata di personale proveniente da altre amministrazioni a tempo indeterminato.
- nell'anno 2016 n. 2 mobilità in entrata di personale proveniente da altra amministrazioni a tempo indeterminato n 3 assunzioni mediante selezione/concorso previste nel piano delle assunzioni.

2.1.4. Vincoli per l'erogazione delle somme di cui all'art. 15, comma 2.

2.1.4.1. Controllo del Revisore dei conti.

La preintesa di Contratto decentrato dovrà essere sottoposto al vaglio del Revisore dei Conti prima della stipulazione definitiva, come previsto dall'articolo 40-bis, comma 1, del d.lgs. 165/2001.

2.1.4.2. Controllo del Nucleo di valutazione.

Non essendo dovuto il controllo della provenienza delle somme da "processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività", in quanto destinate al "raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità", le somme saranno erogate solamente previo accertamento del raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di valutazione, come previsto dall'articolo 15, comma 4, del CCNL 01.04.1999.

2.1.4.3. Verifica a consuntivo dei vincoli di finanza pubblica.

Se dalla verifica a consuntivo dovesse risultare il mancato rispetto dei vincoli di finanza pubblica 2017 le somme eventualmente già erogate saranno recuperate nell'ambito della sessione negoziale dell'anno 2018.

2.2. Articolo 15, comma 5, CCNL 01.04.1999.

2.2.1. Il quadro contrattuale.

L'articolo 15 "Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività", del CCNL 01.04.1999, al comma 5, stabilisce:

"5. In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili ..., gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio".

UNIONE TRESINARO SECCHIA

Gestione unica del personale

Sede centrale: corso Vallisneri, 6 - 42019 Scandiano (RE) <http://www.tresinarosecchia.it/Sezione.jsp?idSezione=511>

e-mail: personale@tresinarosecchia.it Tel +39.0522.985870-871-872-873

Sede legale: Corso Vallisneri, 6 - 42019 Scandiano (RE) - <http://www.tresinarosecchia.it>

e-mail certificata: unione@pec.tresinarosecchia.it - Tel +39.0522.764211 - Fax +39.0522.764357 - C.F./P.I. 02337870352

2.2.2. Vincoli per lo stanziamento delle risorse.

2.2.2.1. Disponibilità delle risorse.

La somma individuata, pari ad € 18.200,00 è disponibile negli stanziamenti del bilancio pluriennale 2017-2019 Cap. 14292 art. 1 denominato: "Fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi";

2.2.2.2. Previsione nella programmazione triennale del fabbisogno del personale

La deliberazione costituisce integrazione della programmazione triennale del fabbisogno del personale e pertanto verrà sottoposta alla valutazione del Collegio dei revisori dei conti.

2.2.2.3. Attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti con correlato aumento delle prestazioni del personale in servizio.

L'ARAN ha recentemente chiarito l'ambito di applicazione della norma con l'orientamento applicativo RAL 1831 stabilendo, fra l'altro, che

- *"l'incremento deve essere comunque correlato ad uno o più obiettivi di miglioramento della performance organizzativa o di attivazione di nuovi processi, relativi ad uno o più servizi, individuati dall'ente nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di pianificazione della gestione; si deve trattare, comunque, di obiettivi che richiedano il concreto, diretto e prevalente apporto del personale dell'ente;*
- ...
- *la quantificazione dell'incremento è correlata alla rilevanza dei risultati attesi nonché al maggiore impegno richiesto al personale coinvolto, ferma restando comunque l'esigenza primaria di rispettare i parametri di bilancio e di assicurare una dinamica retributiva sostenibile nel tempo ...;*
- *le risorse sono rese disponibili solo a consuntivo e sono erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa ai quali l'incremento è stato correlato, come risultante dalla relazione sulla performance o da altro analogo strumento di rendicontazione adottato dall'ente;*
- *le risorse stanziare possono essere utilizzate anche per il finanziamento di istituti del trattamento accessorio diversi dai "compensi di produttività", tra quelli di cui all'art. 17 del CCNL dell'1/4/1999, comunque finalizzati a remunerare specifiche ed effettive prestazioni lavorative, anche comportanti l'assunzione di particolari responsabilità, necessarie per il conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa; sulla base delle indicate lettura interpretativa, si ritiene che le risorse in questione possano essere utilizzate anche per finanziare istituti come, ad esempio, il turno o la reperibilità, quando gli stessi siano funzionali al conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa che hanno motivato l'incremento (ad esempio, per attivare una organizzazione per turni cui è correlato l'obiettivo di performance organizzativa di ampliare l'orario di apertura al pubblico di un ufficio o di estendere temporalmente l'erogazione di un determinato servizio)";*
- ...
- *non è da escludere "che gli obiettivi di performance organizzativa, individuati per giustificare l'incremento, possano essere anche "obiettivi di mantenimento" di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente (ad esempio, garantire lo stesso orario di apertura al pubblico dei servizi che aveva giustificato l'incremento dell'anno precedente), fermo restando, in ogni caso, il rispetto delle condizioni sopra evidenziate, con particolare riferimento alla necessità che, anche per il perseguimento dell'obiettivo di mantenimento, continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno del personale dell'ente";*
- *"le risorse derivanti dall'incremento, essendo di natura variabile, anche nel caso del reiterarsi di "obiettivi di mantenimento", non possono comunque essere destinate al finanziamento di istituti del trattamento accessorio di carattere stabile (ad esempio, progressioni economiche orizzontali o incarichi di posizione organizzativa)".*

RIORGANIZZAZIONE DEL SERVIZIO FARMACIE:

A seguito del pensionamento del Dirigente del Servizio Farmacie l'Amministrazione si è trovata nella impossibilità di procedere alla sostituzione della funzione dirigenziale per i noti limiti assunzionali e in particolare per i limiti di assunzione relativi alla dirigenza a incarico.

Si è pertanto avviato un processo di riorganizzazione al quale si è correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio non potendo farvi fronte diversamente, ma con la finalità di garantire il mantenimento degli stessi standard qualitativi e quantitativi di attività pur in presenza di condizioni organizzative diverse legati alla minore presenza di personale in servizio (non sostituzione del Dirigente) e alla attribuzione di nuove responsabilità e compiti al personale già presente.

UNIONE TRESINARO SECCHIA

Gestione unica del personale

Sede centrale: corso Vallisneri, 6 - 42019 Scandiano (RE) <http://www.tresinarosecchia.it/Sezione.jsp?idSezione=511>

e-mail: personale@tresinarosecchia.it Tel +39.0522.985870-871-872-873

Sede legale: Corso Vallisneri, 6 - 42019 Scandiano (RE) – <http://www.tresinarosecchia.it>

e-mail certificata: unione@pec.tresinarosecchia.it - Tel +39.0522.764211 - Fax +39.0522.764357 - C.F./P.I. 02337870352

Il processo di riorganizzazione si è altresì inserito in un periodo nel quale il Servizio Farmacie per nuovi obblighi di legge si è trovato a svolgere adempimenti ed attività prima non di competenza con un aumento conseguente delle condizioni di criticità e difficoltà rispetto al passato a cui si è fatto fronte riorganizzando il servizio e le attività con il coinvolgimento di altri servizi amministrativi e contabili.

SERVICE UNIONE TRESINARO SECCHIA

Rivisitazione del modello organizzativo del servizio in convenzione con l'Unione Tresinaro Secchia", effettuata in corso d'anno 2011 (vedi atto G.U. n. 10 del 23.03.2011 di modifica alla delibera di G.U. n. 8/2008 che istituiva il servizio di staff) che prevede l'affidamento al Comune di Scandiano delle funzioni in staff relative ai servizi, Ragioneria, Controllo di gestione e Economato, da svolgersi mediante utilizzo delle dotazioni umane e strumentali esistenti, con il coinvolgimento nella diversificazione dei carichi di lavoro di n. 7 dipendenti e con incremento di atti ed attività amministrative e contabili stimato dal 22 % (per n. 6 dipendenti) al 50% (per n. 1 dipendente).

Detti servizi in service vengono regolarmente eseguiti dai dipendenti individuati con un ulteriore incremento dell'impegno per l'anno 2017 a seguito del passaggio all'Unione della funzione di gestione del personale dipendente, con correlato aumento dei budget da gestire.

Nel 2017 viene in correlazione con il predetto trasferimento di funzioni e di personale (3 unità) ha causato una modificazione dell'organizzazione e del bilancio dei settori interessati.

2.2.3. Vincoli per l'erogazione delle somme di cui all'art. 15, comma 5.

2.2.3.1. Utilizzo delle somme.

Le risorse non saranno destinate *al finanziamento di istituti del trattamento accessorio di carattere stabile (ad esempio, progressioni economiche orizzontali o incarichi di posizione organizzativa)*.

2.2.3.2. Verifica a consuntivo dei vincoli di finanza pubblica.

Se dalla verifica a consuntivo dovesse risultare il mancato rispetto dei vincoli di finanza pubblica 2017 le somme eventualmente già erogate saranno recuperate nell'ambito della sessione negoziale dell'anno 2018.