



UNIONE DEI COMUNI

VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA

COMUNI DI CASALECCHIO DI RENO, MONTE SAN PIETRO, SASSO MARCONI, VALSAMOGGIA E ZOLA PREDOSA

SERVIZIO PERSONALE ASSOCIAT

Al Collegio dei Revisori del Comune di Zola Predosa

Al Direttore dell'Area Affari Generali
dr.ssa Nicoletta Marcolin

Al Direttore dell'Area Economico Finanziaria
dr.ssa Manuela Santi

OGGETTO: Risorse decentrate per l'anno 2017 per il personale non dirigente del Comune di Zola Predosa. Parte stabile e variabile.

La presente relazione illustrativa tecnico – finanziaria è redatta al fine del controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e della redazione della relativa certificazione degli oneri da parte del Collegio dei Revisori, avendo particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

Relazione illustrativa

Per l'anno 2017 con determinazione del Responsabile del Servizio Personale vengono determinate le risorse decentrate per il personale non dirigente del Comune di Zola Predosa relativamente alla Parte stabile.

La parte stabile del fondo riguarda istituti contrattuali già vigenti ad inizio 2017, e risulta costituita avendo quale parametro iniziale di riferimento il CCNL 1 aprile 1999, prevedendo altresì gli incrementi di cui:

- all'art. 4 comma 1 del CCNL 5 ottobre 2001
- all'art. 32 commi 1 e 2 del CCNL 22 gennaio 2004
- all'art. 4 comma 1 del CCNL 9 maggio 2006
- all'art. 8 comma 2 del CCNL 11 aprile 2008

Gli incrementi sono stati, a suo tempo, effettuati nei limiti e nel rispetto dei parametri fissati dalla contrattazione nazionale.

Nell'ambito delle risorse che finanziano il fondo di produttività nella parte stabile il valore della retribuzione individuale di anzianità di cui all'art. 4 comma 2 del CCNL 5 ottobre 2001 riporta il valore aggiornato a tutto il 2016 (52.182,22 euro), voce per la quale è previsto annualmente l'incremento (sussistendone i requisiti) così come indicato anche nella Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19 luglio 2012. prot. n. 64981.

Secondo quanto previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 "A decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento



UNIONE DEI COMUNI

VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA

COMUNI DI CASALECCHIO DI RENO, MONTE SAN PIETRO, SASSO MARCONI, VALSAMOGGIA E ZOLA PREDOSA

SERVIZIO PERSONALE ASSOCIAT

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, e successive modificazioni, 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”.

In applicazione della norma sopra citata, nel fondo parte stabile per l'anno 2017 vengono consolidate le decurtazioni già effettuate nell'anno 2017, vale a dire:

€ 106.316,36 per riduzione del personale in servizio – art. 9 comma 2bis D.L. 78/2010

€ 66.926,77 per decurtazione valore apo a seguito riorganizzazione dell'Ente,

€ 36.121,34 per riduzione del personale in servizio nell'anno 2016 rispetto all'anno 2015 – art. comma 236 legge 208/2015.

Ai fini della quantificazione del fondo in oggetto, il Comune di Zola Predosa ha intrapreso da anni un processo – fortemente voluto dal Legislatore – volto ad un modello di Pubblica Amministrazione caratterizzata da elementi di modernizzazione, tesi a garantire un'organizzazione interna improntata sui principi di efficacia, efficienza, economicità e trasparenza.

L'aumento qualitativo e quantitativo delle attività e dei diversi servizi comunali trova la sua concreta applicazione nel ciclo della performance approvato con deliberazione di Giunta n. 1/2011 e successivamente aggiornato con deliberazione di Giunta n. 82/2013.

Gli obiettivi da conseguire e i nuovi servizi da attivare sono individuati, anche attraverso specifici indicatori, nel Piano degli Obiettivi approvato annualmente dalla Giunta Comunale.

Il raggiungimento di ogni obiettivo viene monitorato nel corso dell'anno da parte dei Direttori di Area e dei Responsabili di Servizio, ai quali viene richiesta una relazione finale a consuntivo, sottoposta successivamente al vaglio del Nucleo di Valutazione associato.

La procedura in oggetto trova un raccordo anche nella figura del Segretario Generale, che supporta il Nucleo di Valutazione associato.

Il ciclo della performance prevede, infine, non solo la verifica sul raggiungimento degli obiettivi e dei progetti di Servizio, ma anche la valutazione di ogni dipendente, attraverso apposito sistema che prevede l'uso di schede individuali, differenziate rispetto al ruolo rivestito all'interno della struttura.

La valutazione viene illustrata al singolo dipendente attraverso apposito colloquio che rappresenta un significativo momento di confronto e di analisi della prestazione individuale fornita.

In questo contesto si inserisce la procedura per la definizione, a cadenza annuale, delle risorse per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività ai sensi dell'art. 15 del CCNL 1.4.1999 che – come già anticipato – si articola in due macro voci/aggregati:

1. le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, la cui previsione viene riproposta annualmente nel loro ammontare sostanzialmente immutato, fatta eccezione



UNIONE DEI COMUNI

VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA

COMUNI DI CASALECCHIO DI RENO, MONTE SAN PIETRO, SASSO MARCONI, VALSAMOGGIA E ZOLA PREDOSA

SERVIZIO PERSONALE ASSOCIAT

per il valore della retribuzione individuale di anzianità di cui all'art. 4 comma 2 del CCNL 5 ottobre 2001, aggiornato annualmente, come già sopra precisato;

2. le risorse aventi carattere di eventualità e di variabilità, la cui entità viene determinata, di volta in volta, con cadenza annuale.

Per quanto riguarda la quantificazione delle risorse stabili per l'anno 2017, è da osservare che non è stata utilizzata alcuna discrezionalità, ma sono stati applicati gli incrementi che, nel tempo, sono stati previsti dai diversi CCCCNLL, derivanti dall'applicazione di parametri certi.

Il valore complessivo delle risorse di parte stabile risulta pari a 428.163,25 euro.

Si indicano, infine, gli istituti contrattuali già vigenti che tale parte del fondo finanzia e precisamente:

1. indennità di comparto (art. 33 CCNL 22 gennaio 2004)
2. indennità educatori (art. 31 comma 7 CCNL 14 giugno 2000 e articolo 6 CCNL 5 ottobre 2001)
3. progressioni orizzontali in essere ad oggi
4. indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità (art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 1 aprile 1999)
5. indennità accessorie quali turno, reperibilità, maggiorazione oraria, previste dal contratto integrativo decentrato.

Le indennità contrattuali vengono liquidate sulla base dei criteri stabiliti nel contratto decentrato integrativo vigente.

Relazione tecnico - finanziaria

Il fondo di produttività parte stabile anno 2017 è stato quantificato, in applicazione delle disposizioni dei CCNL vigenti nel comparto Regione Autonomie Locali, nel seguente importo:

Fondo anno 2017 – Parte stabile: 637.527,72 euro.

Conferma decurtazione fondo ex art. 9 comma 2 bis del DL n. 78 del 31 maggio 2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122 del 30 luglio 2010:

- € 106.316,36 (riduzione personale in servizio)
- € 66.926,77 (decurtazione valore APO)

Decurtazione fondo ex art.1 comma 236 della legge 28 dicembre 2015 n. 208:

- € 36.121,34 (riduzione personale in servizio)



UNIONE DEI COMUNI

VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA

COMUNI DI CASALECCHIO DI RENO, MONTE SAN PIETRO, SASSO MARCONI, VALSAMOGGIA E ZOLA PREDOSA

SERVIZIO PERSONALE ASSOCIAT

Valore finale Fondo 2017 – Parte stabile: 428.163,25

Per le singole voci che finanziano la parte stabile del fondo vedi prospetto allegato alla presente relazione.

Parte variabile

La parte variabile viene invece determinata annualmente da ciascun Ente sulla base delle disponibilità di bilancio e sulla base degli obiettivi che l'amministrazione intende perseguire, se pure nell'ambito di specifici vincoli posti dai contratti collettivi nazionali di lavoro e dalla normativa di legge.

Vincoli

la definizione del fondo di produttività parte variabile dovrà avvenire nel rispetto dell'articolo 23 comma 2 del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75;
l'assegnazione di risorse al fondo di produttività parte variabile dovrà avvenire nel limite degli stanziamenti previsti in Bilancio sugli appositi capitoli di spesa;
la determinazione del fondo – parte variabile deve essere realizzata tenuto conto dell'attuale evoluzione contrattuale e normativa al fine di garantire, anche in prospettiva, il rispetto dei vincoli finanziari previsti per la spesa di personale dalla normativa vigente;
deve altresì essere garantito il contenimento della spesa del personale e della dinamica retributiva.

Per quanto riguarda la parte variabile del fondo, l'amministrazione comunale ha individuato le seguente priorità:

- a) incrementare il fondo per l'attività di accertamento e recupero dell'evasione sull'Imposta Comunale sugli Immobili, per una somma pari a 9.000,00 euro;
- b) incrementare il fondo di un importo corrispondente al 0,40% del monte salari riferito all'anno 1997 pari a € 12.500,00, ai sensi dell'art.15 comma 2 del CCNL 01/04/99, al fine di finanziare gli obiettivi di cui al piano della performance approvato con delibera di Giunta n. 34/2017;
- c) incrementare il fondo di produttività ai sensi dell'art. 15 comma 1 lett. k) CCNL 1/4/2009 per incentivi di progettazione interna per euro 22.158,88;
- d) incrementare il fondo di produttività ai sensi dell'art. 15 comma 5 CCNL 1/4/2009, per una somma pari a 1.500,00 euro.



UNIONE DEI COMUNI

VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA

COMUNI DI CASALECCHIO DI RENO, MONTE SAN PIETRO, SASSO MARCONI, VALSAMOGGIA E ZOLA PREDOSA

SERVIZIO PERSONALE ASSOCIAT

Le somme di cui al punto a) sono stanziare a bilancio e vengono liquidate al personale impegnato nelle attività di recupero ICI sulla base di apposita regolamentazione.

Le somme di cui al punto b) sono destinate al finanziamento degli obiettivi di cui al piano della performance sopra citato.

Le somme di cui al punto d) sono destinate al finanziamento dei seguenti progetti di miglioramento e sviluppo in ambito di tutela del verde.

I criteri di ripartizione e destinazione delle risorse che si intendono presentare in sede di Delegazione Trattante sono i seguenti:

Risorse di Parte stabile impegnate e destinate ad istituti contrattuali già vigenti ad inizio 2017 ed in particolare:

- indennità di comparto (art. 33 CCNL 22 gennaio 2004)
- indennità educatori (art. 31 comma 7 CCNL 14 giugno 2000 e articolo 6 CCNL 5 ottobre 2001)
- progressioni orizzontali in essere ad oggi
- indennità per l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità (art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 1 aprile 1999)
- indennità accessorie quali turno, reperibilità, maggiorazione oraria, previste dal contratto integrativo decentrato.

E' prevista altresì il riconoscimento di nuove progressioni orizzontali in modo selettivo e per un numero limitato dei dipendenti per un importo massimo di euro 20.000,00, garantendo che la quota prevalente delle risorse disponibili sulla parte stabile venga destinata all'incentivazione del personale.

Per quanto concerne i criteri di ripartizione e destinazione delle risorse variabili, si fa riferimento alle seguenti voci:

- a) compenso ai sensi dell'art. 15 comma 1 lett. k) CCNL 1/4/2009 relativamente all'attività di accertamento e recupero dell'evasione sull'Imposta Comunale sugli Immobili, per una somma pari a 9.000,00 euro;
- b) compensi ai sensi dell'art. 15 comma 2 CCNL 1/4/2009 per una somma pari a € 12.500,00 euro;
- c) compenso ai sensi dell'art. 15 comma 1 lett. k) CCNL 1/4/2009 relativamente all'attività di progettazione interna per una somma pari a euro 22.158,88;
- d) compensi ai sensi dell'art. 15 comma 5 CCNL 1/4/2009 per una somma pari a 1.500,00 euro.

All'incentivazione della qualità e della produttività della prestazione lavorativa per l'anno 2017, tenuto conto anche del sistema di valutazione applicato nel Comune di Zola Predosa, vengono



UNIONE DEI COMUNI

VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA

COMUNI DI CASALECCHIO DI RENO, MONTE SAN PIETRO, SASSO MARCONI, VALSAMOGGIA E ZOLA PREDOSA

SERVIZIO PERSONALE ASSOCIAT

altresì destinate le risorse disponibili sulla parte stabile, al netto della somma destinata all'attivazione di nuove progressioni orizzontali

Nel corso del 2017 la struttura ha garantito l'attivazione di nuovi servizi e il miglioramento dell'efficienza di quelli esistenti, nonostante la riduzione dell'organico. Infatti a fronte di una dotazione organica che prevede 134 unità, il personale in servizio nel 2017 è attualmente pari a 126 unità.

I progetti più significativi sono indicati sinteticamente nell'allegato alla presente relazione.

Il sistema di valutazione è collegato al sistema di programmazione e controllo dell'Ente e mira a rilevare il risultato del lavoro individuale e di gruppo dei dipendenti, tenuto conto del ciclo della Performance previsto dal Regolamento di Organizzazione, che prevede una stretta correlazione fra Performance e programmazione finanziaria così come richiesto dalla CIVIT nella propria deliberazione n. 6/2013.

La somma sopra indicata è destinata a premiare:

la produttività ed il miglioramento dei servizi con riferimento agli obiettivi assegnati in sede di Piano Esecutivo di Gestione e Piano degli Obiettivi per l'anno 2017;

i comportamenti individuali maggiormente meritevoli, con riferimento anche alla capacità innovativa e di miglioramento dimostrata dai singoli dipendenti comunali.

Nell'applicazione del sistema di valutazione si intende valorizzare il merito e l'apporto individuale e collettivo dei dipendenti che concorrono al raggiungimento degli obiettivi fissati in sede di programmazione delle attività con gli strumenti di pianificazione approvati.

Sotto il profilo economico si sottolinea che l'entità delle risorse decentrate complessivamente previste rispetta quanto previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75

Tale entità consente, inoltre, il rispetto degli altri obblighi normativi in tema di spese di personale, con particolare riferimento al comma 557 e seguenti dell'articolo 1 della Legge n. 296/2006.

L'ammontare complessivo delle risorse decentrate, quantificate in 473.322,13 al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente, trova integrale copertura finanziaria nei competenti capitoli di bilancio.

Nel restare a disposizione per ogni ulteriore chiarimento, si porgono cordiali saluti.

Zola Predosa, lì 14/12/2017

Il Responsabile Servizio Personale Associato

SERVIZIO PERSONALE ASSOCIATO – UFFICIO TRATTAMENTO ECONOMICO E PREVIDENZIALE

Piazza della Repubblica 1 – 40069 Zola Predosa (BO)

Tel. 0516161611 – Fax 0516161711 – personale.economico@unionerenolavinosamoggia.bo.it

www.unionerenolavinosamoggia.bo.it – unione.renolavinosamoggia@cert.cittametropolitana.bo.it - C.F. 91311930373



UNIONE DEI COMUNI

VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA

COMUNI DI CASALECCHIO DI RENO, MONTE SAN PIETRO, SASSO MARCONI, VALSAMOGGIA E ZOLA PREDOSA

SERVIZIO PERSONALE ASSOCIAT

Dr.ssa Monica Trenti

Visto:

Il Direttore dell'Area Affari Generali

dr.ssa Nicoletta Marcolin

Il Direttore dell'Area Finanziaria

Dr.ssa Manuela Santi