



Segretario generale

CITTA' DI SARONNO - Provincia di Varese

Saronno, 24 luglio 2012

Spett.le

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Comune di Saronno (Va)

**OGGETTO: Relazione illustrativa e tecnico finanziaria delle risorse decentrate disponibili e delle modalità di utilizzo per la sottoscrizione del Contratto decentrato integrativo dell'anno 2012 per il personale del comparto del Comune di Saronno (art.40 comma 3 e 40 bis comma 4 del D.lgs.165/2001).**

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La presente relazione è redatta in applicazione delle disposizioni normative citate in oggetto.

La sua finalità è quella di dimostrare quali effetti positivi, in termini di incremento di produttività ed efficienza dei servizi, possono avere le nuove norme contrattuali per il Comune di Saronno.

La contrattazione decentrata del 2012 è stata frutto di un delicato ed accidentato percorso dialettico con le Organizzazioni sindacali, le RSU, i Dirigenti e il personale comunale, in quanto avente per oggetto un cambiamento profondo del sistema in vigore fino al 2011.

Tale cambiamento è stato dettato da due ordini di fattori:

1. L'esigenza inderogabile di riportare la contrattazione decentrata integrativa nell'alveo delle normative più recenti (D.lgs.150/2009), in quello delle diverse disposizioni contrattuali nazionali succedutesi nel tempo (da ultimo il D.l. 78/2011, e il D.l. 98/2011), nonché in quello delle diverse pronunce della Corte dei Conti, dell'ARAN e della Ragioneria Generale dello Stato in materia di spesa del personale dipendente comunale.
2. La necessità di rispondere al bisogno di far funzionare meglio la macchina organizzativa comunale in rapporto alla diminuzione di risorse a disposizione e alla contemporanea necessità di assicurare livelli elevati di prestazione dei diversi servizi gestiti dal Comune di Saronno.

Per far ciò si sono dovute effettuare diverse scelte di rottura rispetto al passato, mantenendo ferma, però, la convinzione che la migliore destinazione delle risorse di produttività è quella che premia il merito, l'impegno individuale e quello organizzativo.

Il Comune di Saronno si è dotato già nel 2011 del Piano della Performance ed ha effettuato una prima ricognizione dei risultati con la Relazione sulla Performance 2011, pubblicando i risultati sul sito Internet.



La previsione di un sistema di Performance che abbina l'impegno individuale di ciascun dipendente a quello collettivo/organizzativo dei diversi Settori attraverso la previsione di una Mappa strategica che mette in connessione indicatori di prodotto/servizio e indicatori di impatto/efficacia, permette di inquadrare la finalizzazione delle risorse di produttività in un ambito omogeneo in cui la produttività del dipendente è connessa con la produttività del dirigente, dal capo servizio titolare di posizione organizzativa, e così via. Tale sistema consente all'operatore comunale di aver piena chiarezza sui risultati attesi annualmente dall'Amministrazione, e all'Amministrazione stessa di poter valutare anno dopo anno i miglioramenti effettivi e gli avanzamenti di produttività legati ai risultati conseguiti sia a livello individuale che di gruppo.

Pertanto l'ambizione del presente accordo è quella di superare il precedente sistema caratterizzato da attribuzioni di risorse legate al ruolo ricoperto nell'organizzazione piuttosto che sull'apporto effettivo di quell'individuo alla realizzazione dei risultati annualmente previsti.

I risultati attesi sono pertanto già desumibili dal Piano della Performance e vengono monitorati periodicamente a cura dell'Ufficio per il Controllo Strategico e, quindi, trasmessi all'Organismo Indipendente di Valutazione che li esamina e li convalida a fine periodo (entro il 30.06.2013).

Si evidenzia, infine, che il Contratto collettivo decentrato integrativo per il 2012 riporta all'interno del Fondo Salario accessorio una serie di voci che non vi comparivano precedentemente, e, inoltre, che lo stesso non prevede costi ulteriori rispetto alle risorse stanziare in Bilancio, limitandosi a disciplinare la destinazione delle risorse previste.

### §§§

## RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

### 1. COSTITUZIONE DEL FONDO

Si premette che la costituzione del Fondo Salario Accessorio 2012 ha comportato diverse difficoltà operative in quanto uno specifico studio effettuato nell'Aprile 2012 sulla ripartizione del Fondo Salario accessorio degli anni precedenti ha evidenziato una situazione di anomalia circa l'utilizzo delle risorse variabili.

Senza entrare nel merito delle anomalie per le quali si è disposto uno specifico accertamento, lo sforzo che è stato attuato per poter assicurare la piena rispondenza della ripartizione del Fondo alle norme contrattuali e di legge si è profilato sulle seguenti linee di azione:

- a. Riportare la ripartizione del Fondo alla regola che le risorse variabili (esempio ex art.15 comma 5) non possono finanziare le risorse stabili.
- b. Ogni posta di salario accessorio che ha come oggetto una prestazione lavorativa del personale dipendente deve essere riportata all'interno del Fondo, fatte salve le eccezioni previste dalla legge (es.: progettazioni, compensi avvocatura).
- c. Il tetto massimo del Fondo deve rispettare quanto previsto dall'art.9 c.2 del D.l.78/2010, ovvero prevedere il 'congelamento' delle risorse destinate alla contrattazione integrativa ai livelli del limite 2010.



- d. Contribuire a riportare la contrattazione ai principi di razionalizzazione delle strutture burocratico amministrative e di riduzione dell'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali.
- e. Salvaguardare la parte variabile del Fondo per compensare la produttività collettiva di tutti i dipendenti comunali ed evitare distribuzioni 'a pioggia' di indennità nella parte fissa.

Fatti propri questi principi l'Amministrazione comunale ha proceduto, quindi a sostenere le seguenti scelte:

1. Confermare la costituzione delle risorse stabili contenute nel Fondo per un totale di euro 604.319,59.
2. Ricostituire le risorse stabili facendo confluire nel Fondo quanto previsto dall'art.208 commi 4 (misure di previdenza per il personale della Polizia locale) e 5 bis (progetti di potenziamento servizi di controllo della Polizia locale).
3. Operare con l'introduzione del Piano di razionalizzazione delle spese di cui all'art.16 del D.l. 98/2011, volti a ridurre la spesa del Comune a parità di servizi, con contestuale e congrua riduzione dei progetti di cui all'art.15 comma 5 del Contratto nazionale del 1999.

Operate le suddette scelte, e costituito il Fondo salario accessorio per l'anno 2012 in complessivi euro 973.724,68 si è potuto procedere con la Ripartizione dello stesso.

\*\*\*

## 2. RIPARTIZIONE DEL FONDO

La nuova architettura del Fondo Salario accessorio ha comportato una diversa interpretazione degli istituti contrattuali così come sino adesso utilizzati, al fine di riportare l'utilizzo delle risorse ad una situazione di maggior coerenza ed aderenza normativa rispetto al passato.

Per quanto riguarda le risorse stabili si è proceduto a confermare che l'utilizzo delle stesse è previsto per istituti contrattuali 'stabili' quali:

- Indennità di comparto prevista dall'art.33 del CCNL del 2004 = 110.008,00;
- Progressioni orizzontali previste dall'art.5 del CCNL del 1999 = 330.516,00;
- Indennità di direzione/staff previste dall'art.37 CCNL del 1995 = 1.163,00;
- Indennità per funzioni educative previste ex art.31 c.7 CCNL 2000 = 10.000.

Si è posta poi una particolare attenzione alle Posizioni organizzative di cui agli art. 8,9,10 del CCNL del 1999. A tale proposito si è determinata la necessità che, anche in seguito alla riorganizzazione complessiva dell'Ente, nonché alla necessità di riduzione dell'incidenza percentuale delle Posizioni stesse sul Fondo Salario accessorio, la cifra complessiva destinata a questa voce subisse un decremento. Si tratta, infatti, della sola voce di salario 'fisso' previsto all'interno delle risorse 'stabili' in cui la discrezionalità può avere un'incidenza significativa. In altri termini, riducendo la posta destinata al finanziamento delle Posizioni Organizzative si aumentano le risorse destinabili al finanziamento delle risorse variabili (e, in ultima analisi, della produttività collettiva destinata a tutti i dipendenti).



Per le Posizioni Organizzative, a partire dal 1° settembre 2012, si è prevista una riduzione del numero e degli emolumenti a ciascuna spettante come evidenziato in tabella 1.

Il Totale delle risorse stabili utilizzate per l'anno 2012 sarà pertanto di euro 550.287,00. Rispetto alle risorse stabili costituite da 604.319,59 si determina, pertanto, un residuo di euro 54.032,59 che possono andare a finanziare istituti contrattuali previsti nelle risorse variabili.

Per quanto riguarda la destinazione delle 'risorse variabili' (cioè in variazione annuale, secondo le esigenze organizzative e le disponibilità del Fondo), occorre premettere che la ricostruzione effettuata a partire del 2012 di tutti i capitoli di spesa ha comportato la necessità di considerare 'variabili' indennità quali, ad esempio, quella di turno, che sono intese normalmente quali risorse stabili. Anche le indennità di specifiche responsabilità sono state intese come variabili, e la stessa sorte hanno seguito le indennità di reperibilità, di rischio, di maneggio valori. Ciò significa che tali indennità potranno essere liquidate solo se ed in quanto effettivamente maturate le risorse ad esse collegate (ad esempio, proventi dell'art.208 del Codice della Strada).

Le relative voci di risorse variabili hanno la seguente consistenza:

indennità di turno euro 64.000: da questa voce sono esclusi, dal 1° settembre gli operatori degli asili nidi trasferiti presso l'Istituzione comunale.

indennità di specifiche responsabilità (art.17 comma 2 lett. F) CCNL 1999), euro 50.000: le suddette indennità subiranno una diminuzione percentuale proporzionale dal 1° settembre 2012 in quanto le risorse destinate a tale partita non sarebbero state sufficienti a coprire l'intera annualità.

Indennità di specifiche responsabilità (art. 17 c.2 lett. i) CCNL 1999), euro 5.000.

Indennità di reperibilità, euro 17.000,00.

Indennità di rischio, euro 8.000,00.

Indennità di maneggio valori, euro 600,00.

Indennità aziendale per educatori professionali, euro 6.000.

Sono state previste, inoltre, alcune voci contrattuali fino adesso mai transitate dal Fondo Salario accessorio e riguardanti lo specifico comparto della Polizia locale:

- Art. 15 comma 1 lett.k) per l'incremento del Programma Sicurezza della Polizia locale.
- Art. 208 comma 4 Codice della Strada per la Previdenza complementare della Polizia locale.



Segretario generale

CITTA' DI SARONNO - Provincia di Varese

Produttività collettiva:

Sono previste due voci di produttività collettiva:

La prima voce ammonta a euro 156.663,33 ed è legata ai progetti di miglioramento dei servizi o alla creazione di nuovi servizi come da prescrizioni dell'art.15 comma 5 del CCNL del 1999. I progetti di miglioramento quali-quantitativo dei servizi sono descritti nell'allegato 2. Si sottolinea il fatto che i progetti ex art.15 comma 5 hanno subito una riduzione drastica a partire dal corrente anno. Si è scesi, infatti, dai 270.000,00 euro del 2011 ai 156.633,33 attuali. Tale cifra è destinata a ridimensionarsi ancora nel corso del tempo, man mano che si alimenterà il Fondo risorse variabili attraverso i risparmi di spesa del Piano di razionalizzazione previsto dall'art.16 del D.l. 98/2011.

La seconda voce ammonta a euro 42.174,35 (risultante dalla somma di euro 17.174,35, come residuo di risorse variabili non utilizzate ad altri fini, e di euro 25.000,00 come somma messa a disposizione in base all'applicazione dell'art. 16 del D.l. 98/2011 (Piano di razionalizzazione delle spese), il cui ammontare sarà destinato ad una particolare forma di produttività per 'fasce di merito', in base alle indicazioni di legge e di Regolamento di Organizzazione.

La presente Relazione viene pubblicata sul sito Internet del Comune di Saronno (sezione Trasparenza, valutazione e merito), una volta sottoscritto il Contratto decentrato, e completata con gli allegati 1 e 2 e con le tabelle finanziarie di costituzione fondo salario accessorio e relativa ripartizione.



**Il Segretario Generale**

Dott. Matteo Bottari