



Comune di Cinisello Balsamo

Area dei Servizi Interni – Gestione Risorse Economico Finanziarie, Umane e Strumentali

Settore Risorse Umane e Organizzazione

3/4/2012

Ai signori Revisori dei Conti
Comune di Cinisello Balsamo
Loro sede

Oggetto: relazione illustrativa tecnico finanziaria all'ipotesi di accordo decentrato per il CCDI 2012-2013

PREMESSA

L'Amministrazione ha scelto di dar corso ad un indirizzo da tempo maturato ma che – per particolari circostanze che si sono via via verificate – non è stato possibile realizzare né nel 2010 né nel 2011: quello di attivare la contrattazione su base pluriennale.

L'ipotesi di accordo allegata invece prevede di applicare i suoi effetti sia sul 2012 che sul 2013, ben in anticipo sui tempi di costituzione dei fondi.

Cosa cambia nel 2012 e nel 2013 rispetto al biennio precedente? Soprattutto l'impegno dell'Amministrazione, sancito con il protocollo d'intesa del 20 luglio 2011, di fare il possibile per garantire che il fondo degli anni successivi al 2010, nel perdurare del blocco alla retribuzione ordinariamente spettante al personale e del fondo per le risorse decentrate disposto dall'art. 9 comma 2 bis del Decreto Legislativo 78/2010 convertito in Legge 122/2010, fosse pari all'importo massimo legittimamente prevedibile che è appunto il valore del fondo del 2010.

L'impegno dell'Amministrazione nei confronti del personale è basato sulla consapevolezza del ruolo strategico e imprescindibile che il personale dei livelli gioca nella realizzazione degli obiettivi di razionalizzazione ed efficientamento che la normativa finanziaria e ordinamentale chiama tutti gli enti pubblici e in particolare gli enti locali a realizzare.

Obiettivi che sono sempre più ambiziosi: si tratta di mantenere e in qualche caso aumentare i servizi alla cittadinanza, mentre l'esistenza stessa dei servizi può essere messa a dura prova dalla progressiva riduzione delle risorse finanziarie, dalla progressiva riduzione delle risorse umane, a causa dei forti limiti al turn over, dalla obbligatoria progressiva riduzione della spesa di personale, meccanismo "perverso" che porterebbe potenzialmente a zero la spesa e quindi per assurdo alla chiusura degli enti stessi.

Nonostante questo, l'Amministrazione, già a partire dal 2011, ma soprattutto nel biennio considerato da questa ipotesi di contratto decentrato, ha affinato i propri obiettivi centrandoli maggiormente sulla soddisfazione degli utenti, sulla ricerca di maggiore sensibilità nei confronti delle esigenze del territorio e degli *stakeholders*.

Tra le novità immediatamente visibili c'è lo Sportello Polifunzionale. La nuova interfaccia con i cittadini non è solo una novità in termini di punti di accesso, ma lo è soprattutto in termini di revisione delle procedure, di sforzo di semplificazione e chiarezza nella comunicazione, ampliamento nella base informativa disponibile e razionalizzazione di molti procedimenti.



Comune di Cinisello Balsamo

Area dei Servizi Interni – Gestione Risorse Economico Finanziarie, Umane e Strumentali

Settore Risorse Umane e Organizzazione

Gli effetti non riguardano un gruppo esiguo di persone direttamente coinvolte nello sportello ma tutto l'ente che è chiamato a rivedere il proprio modo di rapportarsi ai cittadini, l'iter standard delle proprie procedure e procedimenti, con conseguenze organizzative interne anche importanti, e – si auspica – interessanti risparmi di gestione.

Questa lunga premessa dà il quadro del profondo cambiamento a cui tutto l'ente, e prima di tutti i lavoratori sono chiamati con la richiesta di un preciso sforzo personale.

Sforzo che sarà dettagliatamente previsto e misurato. Infatti, il sistema di pianificazione è cambiato già dal 2011 ed entra a regime nel 2012 con l'applicazione del nuovo sistema di validazione e pesatura degli obiettivi da parte del Nucleo di Valutazione e soprattutto del nuovo sistema di valutazione che recepisce i principi del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, la cosiddetta Riforma Brunetta.

COSTITUZIONE DEL FONDO 2011

Partendo da questo quadro di riferimento l'Amministrazione ha ritenuto di volersi impegnare, come si diceva, nel mettere a disposizione tutte le risorse disponibili che consentano di arrivare alla cifra massima consentita (il fondo 2010). **E' evidente che ciò sarà effettivamente possibile solo dopo la necessaria fase di verifica dell'effettivo prodursi della riduzione di costi, di risparmi di spesa e/o aumento di entrate. Il fondo sarà quindi effettivamente costituito solo dopo l'assestamento di ciascun anno considerato** e tenendo conto dell'obbligo di riduzione in ragione della diminuzione del personale il servizio, così come previsto dall'art. 9, comma 2 bis, della Legge 122/2010.

Una grossa parte delle risorse destinate alla contrattazione deriva tuttavia da "voci stabili" replicate annualmente (il 68,19% nel 2012 e il 68,65 nel 2013), che danno comunque carattere di certezza e stabilità a quelle spese che sono altrettante voci stabili di uscita: il trattamento economico delle posizioni organizzative, le progressioni economiche orizzontali, l'indennità di comparto, l'indennità del personale educativo dei nidi.

La quota di risorse stabili è superiore a quanto necessario per le voci stabili di spesa, e può anche essere utilizzata in buona parte per il pagamento delle indennità legate all'organizzazione (turno, rischio, disagio).

Nonostante questa criticità legata ai tempi di costituzione del fondo e quindi alla certezza del totale delle risorse disponibili, l'Amministrazione è convinta della bontà delle azioni di razionalizzazione già messe in campo, (si veda per tutti il risultato più che ragguardevole raggiunto dal Piano Dettagliato degli Obiettivi relativo al triennio 2010-2012, approvato con Provvedimento del Direttore Generale, prot. n. 125 del 25/1/2010) che hanno consentito nel 2011 di utilizzare importanti risorse per la contrattazione decentrata, e quelle che si prevede di realizzare nel prossimo periodo grazie al prosieguo delle attività già inserite nel PDO nonché ad altre azioni indicate nelle diverse schede di performance legate ai processi, in corso di definizione.

Per le ragioni sopraesposte l'Amministrazione ha ritenuto opportuno riconoscere il ruolo strategico del personale impegnandosi per il prossimo biennio al reperimento delle risorse necessarie a garantire, da un lato, il mantenimento dei livelli potenziali di retribuzione variabile, dall'altra la possibilità di realizzare effettivamente le trasformazioni organizzative necessarie al buon funzionamento della "macchina comunale" in questa fase di grande cambiamento.



OBIETTIVI PRINCIPALI DEL CCDI

Come si diceva, l'obiettivo principale del contratto è riconoscere il ruolo fondamentale dei lavoratori rispetto al raggiungimento degli obiettivi che sono inseriti nel Piano della Performance il quale ha a sua volta come proprio perno la soddisfazione dei bisogni dei cittadini, del territorio, degli *stakeholders* presenti nel nostro Comune.

Nel nuovo sistema di programmazione, basato su dettagliate schede di processo a cui sono collegati gli obiettivi strategici e inseriti nel Piano Esecutivo di Gestione, viene, ad esempio, sempre prevista la rilevazione della *customer satisfaction* sia degli utenti esterni che interni all'ente, in modo da fungere da sprone e da correttivo dell'azione, anche per superare un fenomeno che a volte è presente nella scelta degli obiettivi di performance che è quello dell'autoreferenzialità.

Tutto il sistema guarda anche "a chi serve e a cosa serve" oltre che se "è fatto bene/meglio di prima". Nel 2012 si prevede di attivare in maniera ancora più capillare il controllo di gestione e il Piano della Performance potrà così rispondere in maniera precisa anche a "quanto costa".

Tutto questo lavoro si realizza contemporaneamente ad un profondo momento di trasformazione dell'Ente che ha rivisto interamente la propria macrostruttura, con la creazione di aree e con una modificazione delle tipologie di direzione dei diversi centri di responsabilità. E' un cambiamento forte che ha richiesto e richiederà per tutto il periodo un coinvolgimento altrettanto forte e partecipe dei lavoratori.

UTILIZZO DEL FONDO

La necessità principale dell'Ente è quella di poter garantire un adeguato presidio direzionale dei settori e servizi, pur in assenza di un dirigente direttamente preposto alla/e struttura/e, anche a fronte della riduzione da 10 a 8 dirigenti in servizio. La nuova struttura infatti prevede dei centri di responsabilità affidati direttamente non solo ai dirigenti ma anche a titolari di posizioni organizzative, oggi non numericamente sufficienti (alcuni servizi sono oggi affidati a responsabili di categoria D e D3 privi della delega della posizione organizzativa e che quindi dipendono direttamente dai rispettivi Capi Area). Inoltre, la necessità di far partire diversi progetti prioritari e strategici fa ritenere opportuno attivare posizioni organizzative "a progetto".

Uno degli obiettivi dell'Amministrazione, quindi, è stato quello di poter assegnare una quota di fondo sufficiente ad aumentare le posizioni organizzative per rispondere alle necessità della trasformazione del modello strutturale dell'ente.

Altro punto focale importante, era la previsione di aumentare la quota di fondo destinata alle indennità per il riconoscimento di eventuali situazioni organizzative che prevedano l'applicazione degli istituti contrattuali compensativi delle nuove circostanze organizzative (turno, coordinamento, ecc).

A fronte di ciò si è ritenuto opportuno prevedere un aumento "virtuale" della quota di fondo destinato alle progressioni orizzontali di 60.000 Euro per ciascun anno considerato. Sull'istituto contrattuale di cui all'art. 8 e 10 del CCNL 31/3/1999 è intervenuta la scure dell'art. 9, comma 2bis, della Legge 122/2010 (sulla possibilità di attivare progressioni esclusivamente giuridiche si è lungamente riferito nella relazione che accompagna l'ipotesi di accordo per il 2011 e ad essa si rimanda per brevità).



L'eventuale aumento economico scatterà solo al termine della vigenza del blocco (che si paventa continui anche dopo il 2013, considerato il fermo alla contrattazione nazionale imposto dalle norme fino almeno al 2014).

Le risorse virtualmente destinate alle progressioni orizzontali tornano in realtà a disposizione per i compensi legati alla performance che rimane di tutto rispetto e comunque maggiore di quanto appare nella tabella di riepilogo dell'utilizzo del fondo.

Questa è la destinazione delle risorse disponibili in base all'ipotesi di accordo siglato il 2/4/2011.

RISORSE	DESTINAZIONE	destinazione fondo 2012	destinazione fondo 2013
stabili	progressione orizzontali	932.397,69	992.397,69
stabili	indennità di comparto	242.000,00	242.000,00
stabili	posizioni organizzative - retribuzione di posizione e risultato	232.091,52	238.547,77
stabili	indennità nidi	53.000,00	53.000,00
stabili	Totale utilizzo risorse stabili	1.459.489,21	1.525.945,46
variabili	Indennità	610.000,00	610.000,00
variabili	Indennità art. 17 lettera F	96.600,00	96.600,00
variabili	Indennità art. 17 polizia locale	10.000,00	10.000,00
variabili	totale voci di indennità	716.600,00	716.600,00
variabili	Produttività - iniziative di miglioramento	309.037,90	242.581,65
variabili	Produttività - accordo nidi 46 settimane	52.000,00	52.000,00
variabili	produttività 2 ^ iniziativa polizia locale personale cat. C	10.000,00	10.000,00
variabili	Totale voci di produttività	371.037,90	304.581,65
	TOTALE DESTINAZIONE DEL FONDO	2.547.127,11	2.547.127,11

Effettiva quota destinata alla produttività

"resti" di altre voci	2012	2013
posizioni organizzative parzialmente non assegnate	22.490,29	
progressioni orizzontali solo giuridiche	120.000,00	180.000,00
Importi da progressioni orizzontali in godimento al personale cessato nell'anno (cifra previsionale da verificare)	16.396,33	16.396,33
totale "resti"	158.886,62	196.396,33
totale produttività performance	467.924,52	438.977,98

P
 COMUNE DI CINISELLO BALSAMO
 COPIA DEL DOCUMENTO DIGITALE DEPOSITATO PRESSO L'ENTE
 Protocollo N. 0017243/2012 del 04/04/2012
 Firmatario: STEFANO POLENGHI



Cinisello Balsamo

Comune di Cinisello Balsamo

Area dei Servizi Interni – Gestione Risorse Economico Finanziarie, Umane e Strumentali

Settore Risorse Umane e Organizzazione

La scelta di prevedere (nel futuro) un aumento delle progressioni orizzontali è stata fatta pur nella consapevolezza che al termine della validità del blocco di cui al citato art 9 comma 2 bis, sarà necessario rivedere con attenzione la voce di destinazione ed andare ad utilizzare meccanismi compensativi che consentano di mantenere maggior fluidità rispetto alla quota destinata alla produttività.

Come si diceva, nonostante la relativa mancanza di certezza delle risorse, circa il 70% è comunque garantito da risorse stabili che si ripetono annualmente, si è quindi scelto di accordarsi sin da subito sull'ipotesi di destinazione del fondo, in modo da far partire gli istituti "stabili" nonché la corresponsione delle indennità fisse legate alle modalità di organizzazione dell'Ente.

COLLEGAMENTO CON LA RIFORMA BRUNETTA E MODALITA' DI EROGAZIONE DEI COMPENSI INCENTIVANTI

Il rispetto dell'art. 18, comma 1, del D.lgs 150/2009 (Riforma Brunetta) (*promozione del merito, del miglioramento della performance organizzativa e individuale, utilizzo di sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche e attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera*), è garantito dall'univoco collegamento dei trattamenti premianti al Piano della Performance, dall'applicazione del nuovo sistema di valutazione - che prende in considerazione items valutativi adeguati a riconoscere la diversa e specifica qualità della prestazione professionale di ciascuno - dal riconoscimento del trattamento economico incentivante sulla base di risultati e proporzionalmente alla performance individuale, dalla limitazione del personale che accede alle graduatorie per le progressioni orizzontali le quali, a loro volta, tengono conto per ben il 50% del punteggio disponibile dell'esito della valutazione individuale.

Il nostro sistema rispetta in questo anche un altro dettato della Riforma Brunetta, rintracciabile all'art. 23, laddove si chiede che le progressioni economiche vengano "attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione".

I criteri considerati già da tempo presso questo Ente per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali (solo giuridiche) corrispondono quasi alla lettera alle richieste della Riforma: numero limitato di lavoratori, esperienza e accrescimento professionale, formazione, valutazione individuale.

L'ipotesi di accordo rispetta anche il dettato dell'art. 18, comma 2, del D.lgs 150/2009 in quanto l'erogazione dei compensi incentivanti la produttività non avviene in base ad automatismi o in maniera indifferenziata, ma si basa unicamente sul realizzarsi degli obiettivi individuati nel Piano della Performance, validati dal Nucleo di Valutazione e in misura corrispondente al grado di raggiungimento dei risultati, che viene certificato dal Nucleo stesso a fronte di dettagliati report di processo e di obiettivo, nonché sulla base del valore della valutazione individuale dei dipendenti partecipanti agli obiettivi citati.

Il budget disponibile viene erogato al 50% per i risultati collettivi legati al piano della performance per ciascun processo/obiettivo considerato e secondo il grado di partecipazione dei dipendenti alle attività di riferimento, per l'altro 50% a fronte della valutazione individuale.

P
COMUNE DI CINISELLO BALSAMO
COPIA DEL DOCUMENTO DIGITALE DEPOSITATO PRESSO L'ENTE
Protocollo N.0017243/2012 del 04/04/2012
Firmatario: STEFANO POLENGHI



Comune di Cinisello Balsamo

Area dei Servizi Interni – Gestione Risorse Economico Finanziarie, Umane e Strumentali

Settore Risorse Umane e Organizzazione

Il nuovo sistema di valutazione è quello adottato dalla Giunta Comunale, su proposta del Nucleo di Valutazione, con il deliberazione n. 363 del 15/12/2011, e successive modifiche (verbale del nucleo Valutazione del 17 e 24 febbraio 2012, e ulteriori modifiche del 19 marzo 2012). La metodologia prevede che la valutazione dei dipendenti avvenga per il 50% dei punti disponibili sulla **qualità del contributo individuale** al raggiungimento degli obiettivi e per l'altro 50% in **base ai comportamenti organizzativi** espressi dal lavoratore/lavoratrice.

I lavoratori inseriti nella graduatoria finale vengono raggruppati in 5 ambiti di merito. Pur non applicando alla lettera il dettato dell'art. 19 del D.lgs 150 in materia di criteri per la differenziazione del merito, - criteri che non sono mai stati di diretta applicazione per gli enti locali, ma solo principi di riferimento e di cui inoltre il successivo D.lgs 141/2011 ha rinviato l'applicazione alla prossima tornata contrattuale nazionale - la nuova metodologia ha fatta propria la possibilità di distribuire il personale secondo ambiti (o fasce) di merito.

L'art. 19 del D.lgs 150/2009 ha lasciato alla contrattazione decentrata la definizione delle modalità di collegamento tra la valutazione individuale e l'erogazione dei compensi legati al Piano della Performance. La modalità indicata dall'ipotesi di contratto decentrato prevede che l'erogazione avvenga sulla base della suddivisione di ambito, quindi con un sistema di fasce, e utilizzando la cifra più alta corrispondente all'ambito stesso.

Eventuali economie determinate da non utilizzo delle risorse ex art. 15, comma 5 e 2 del CCNL 1/4/1999 determineranno un avanzo di bilancio.

La copertura finanziaria della presente ipotesi di accordo avviene a carico dei seguenti capitoli del Bilancio Preventivo 2012 in corso di predisposizione e del Bilancio Pluriennale 2011-2013:

Importo	Codice	Capitolo	Descrizione
2.547.127,11	1010801	918048005	Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività
170.000,00	1010401	918052003	Produttività Collettiva ICI

Infine si dà atto che gli accordi allegati non sono in violazione o in contrasto con i vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Si trasmette a codesto Collegio dei Revisori per gli adempimenti e con gli effetti di cui all'art. 5 comma 3 del CCNL 1/4/1999.

IL CAPO AREA

Dr. Stefano Polenghi