



COMUNE DI LAMA MOCOGNO
(Provincia di Modena)

CCNL DECENTRATO ANNO 2014
ALLEGATO RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2014

Il Comune di Lama Mocogno, in attuazione di quanto previsto dal D. Lgs. 150/2009, ha avviato dal 2011, un nuovo processo di programmazione e rendicontazione dei risultati gestionali.

La Giunta comunale, con propria deliberazione n. 47 del 28/06/2012, ha approvato il Piano delle Performance per il triennio 2012/2014.

Il Piano della Performance annuale 2014 è costituito dai contenuti del PEG 2014 (Delibera G.C. n. 16 del 9/04/2014) ed è stato confermato tale con Determinazione del Segretario Comunale n. 4 del 30/09/2014, ai sensi del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato in adeguamento al Dlgs 27 Ottobre 2009 n. 150.

Contratto collettivo decentrato 2014

Con Determinazione del Responsabile del Settore Amministrativo n. 309 del 30/12/2014 è stata approvata la Relazione Tecnico Finanziaria relativa alla "Costituzione del Fondo per le risorse per le politiche di sviluppo delle Risorse Umane e per la produttività" relativa all'anno 2014 e la Tabella A di Costituzione e destinazione del Fondo stesso, il fondo complessivamente ammonta a € 66.937,54.

Gli atti tecnici approvati saranno sottoposti al parere del Revisore dei Conti ed alla Giunta Comunale per l'autorizzazione alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato 2014, previo incontro effettuato con le parti sindacali per la stesura della preintesa.

Incremento art. 15, comma 2, del CCNL 1/04/99 (Max 1,2% Monte Salari 1997):

- si riconosce l'esigenza anche per il 2014 della integrazione del Fondo- parte variabile- nell'importo massimo consentito, pari al 1,2% del Monte Salari 1997, per un ammontare di € 7.846,53, tenuto conto degli obiettivi di produttività e qualità inseriti nel Piano della Performance e nel Piano Esecutivo di gestione. Si ritiene la previsione giustificata, come previsto dal comma 4 dell' art. 15 del CCNL 1/04/1999, in ragione della sussistenza della relativa capacità di spesa nel Bilancio dell'Ente.

MOTIVAZIONE

L'integrazione del Fondo 2014 con le Risorse dell'art. 15, c. 2 , pari a € 7.846,53, avviene sulla base di un costante processo di riorganizzazione di diverse attività sia interne che esterne a fronte dell'aumento di adempimenti sia a rilevanza interna che esterna, tenuto conto della diminuzione progressiva delle unità di personale; la dotazione organica come determinata con gli atti susseguites nel tempo in relazione alla normativa in materia (G.C.118/03 fino alla delibera di G.C. n. 4/2008) ammontava a unità 32, la dotazione al 31/12/2014 risulta di n. 23 unità.

La riduzione del personale è determinata da:

- personale trasferito al Corpo Unico di P.M. dell'Unione dei Comuni (due unità di cui una cessata);
- servizio di assistenza domiciliare in accreditamento: non è stato trasferito personale; la dipendente in carico al servizio ha avuto in una prima fase una modifica di mansioni poi ha cessato il servizio per pensionamento;
- mancata copertura di un posto di Categoria C (Settore Amministrativo- Servizi Demografici), a seguito di pensionamento, per il quale anche in relazione alla necessità di riduzione della spesa di personale e della limitazione della copertura del turn-over, si è fatto fronte in via temporanea mediante riorganizzazione interna al Settore delle attività degli uffici.

- trasferimento di una unità- Assistente Sociale- Categoria D alla Unione dei Comuni per trasferimento gestione servizi sociali dal 1/1/2014;
- collocamento a riposo una unità con le mansioni di cuoca presso la mensa Scuola materna in corso d'anno;
- dimissioni di un operaio Collaboratore Tecnico Cat B3 (meccanico) in corso d'anno;

La proposta di conferma del 1,2% del Monte Salari 97 (art. 15, c. 2 e c.4 del CCNL 1/4/99) per raggiungimento di obiettivi di produttività e di qualità di tutto il personale, per il Fondo 2014 (parte variabile), viene effettuata anche in ragione delle modeste risorse residue disponibili sul Fondo per l'erogazione della produttività individuale in ragione del blocco della dinamiche retributive della contrattazione pubblica, in vigore dal 2010 e prorogato fino al 31/12/2014 dall'art. 1, c. 1, D.P.R. 122/2013), la cui significativa riduzione pertanto penalizza fortemente gli istituti premianti legati alla produttività individuale che permettono di mantenere alta la qualità delle prestazioni aziendali preordinate alla erogazione dei servizi alla collettività, come previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente (Relazione Previsionale e Programmatica e Piano Economico di Gestione). Si evidenzia infatti (Tabella A di costituzione del Fondo) che la somma residua utilizzabile per l'erogazione di incentivi di produttività, senza l'incremento dell'1,2% porterebbe alla corresponsione di una cifra media di € 460,00 per dipendente (n. 20 dipendenti- escluse le PO). E' evidente che tale emolumento non costituisce uno strumento premiante nemmeno minimo, creando altresì diseguaglianze disincentivanti tra dipendenti ai quali vengono destinati trattamenti economici derivanti da istituti fissi legati a specifici servizi (rischio, reperibilità per aree di pronto intervento, disagio, responsabilità, incentivi previsti dalla legge per progettazione, recupero evasione, Istat etc.) ed il restante personale non coinvolto da questi istituti, che si impegna comunque al raggiungimento di obiettivi di miglioramento delle prestazioni rese in relazione agli obiettivi dell'Ente, come evidenziato nel PEG.

Gli obiettivi di PEG sono stati interamente raggiunti in tutti i servizi come evidenziato nella **Relazione Sulla Performance 2014**, i dipendenti sono sempre disponibili nell'ambito delle loro qualifiche e capacità, a variazioni, integrazioni di mansioni, a sostituzioni etc. assicurando così lo scambio anche tra Settori, che assicura un ottimo livello di qualità nella erogazione dei servizi sia istituzionali che alla cittadinanza.

Lama Mocogno li 4/05/2015

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
AMMINISTRATIVO
Maurizia Bononi