



Allegato "B"

COMUNE DI SAN DONATO DI LECCE
Provincia di Lecce

OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA 2016. (Circolare MEF- RGS nr.25 del 19/07/2012)

Il dipartimento della RGS, ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo nr.165/2001, d'intesa con il dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto gli schemi standard di relazione tecnico-finanziaria e relazione illustrativa che dovranno essere allegati ai contratti integrativi e che dovranno essere pubblicati in modo permanente sui rispettivi siti istituzionali al fine di assicurare trasparenza ed informazione sugli atti relativi alla specifica contrattazione.

La presente relazione accompagna la bozza di ipotesi CCDI per l'anno 2016, siglata in data 09.11.2016 al fine di fornire le ulteriori e dovute specificazioni attinenti il percorso ed i contenuti della contrattazione decentrata 2016.

Modulo 1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data sottoscrizione	09.11.2016
Periodo temporale di vigenza	L'accordo ha durata annuale e concerne il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2016, salvo diversa prescrizione
Composizione della delegazione trattante	La delegazione trattante è composta: - per la parte pubblica dal: Presidente – Segretario Generale e Responsabile del Settore 1° dott. Marco Rizzo Componenti: tutti i responsabili di Area titolari di posizione organizzativa di seguito elencati: Nicolaci Mario, Annino Colazzo, Conte Giuseppe
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL – UIL – CSA – CGIL –
	Firmatari dell'ipotesi di accordo decentrato: - per la parte pubblica Presidente – Segretario Generale dott. Marco Rizzo Componenti: - per la parte sindacale Rotondo Fernando (RSU - CGIL), Corsano Carmelo (RSU - CSA), Longo Giuseppe (RSU – CSA), Carlo Peruzzi (RSU-CISL) Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): Angelo De Pascali (CSA) – Paolo Taurino (CGIL) Si precisa che l'accordo è stato siglato da tutte le parti

		intervenute.
Soggetti destinatari		Tutto il personale dipendente dell'Ente (Ente senza dirigenti).
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		L'ipotesi di contratto decentrato 2016 tratta la parte normativa e la quantificazione e ripartizione/utilizzo delle risorse decentrate integrative di cui all'art. 31, c. 2 e c. 3 del CCNL 22.01.2004, sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati dall'Ente.
Rispetto dell'iter Adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione viene redatta unitamente alla relazione tecnico finanziaria a firma del Responsabile dell'Area Finanziaria e viene trasmessa all'organo di controllo – revisore dei Conti del Comune di San Donato di Lecce per la dovuta certificazione sull'ipotesi di CCDI anno 2016.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il piano del ciclo della performance previsto dall'art. 10 del d. Lgs. 150/2009 (adempimento non obbligatorio per gli Enti Locali) Questo Ente ha adottato il piano degli obiettivi per l'anno 2016 con delibera di G.C. n. 131 del 25.11.2016
		Il responsabile della trasparenza è stato individuato nella persona del Segretario Comunale dott. Marco Rizzo. Si evidenzia che vengono pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" la relazione illustrativa e tecnico finanziaria, il CCDI nonché le schede e le tabelle del conto annuale 2016 ed ogni altro elemento inerente il ciclo delle performance.
Eventuali osservazioni		

Modulo 2: Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato integrativo

Articolo	Illustrazione della disposizione, della sua legittimità rispetto ai CCNL ed ai vincoli legislativi.	Indicazioni delle norme dei precedenti CCDI abrogate	Illustrazione dei principali effetti attesi sulla qualità quantità dei servizi erogati
Articolo 1: Campo di applicazione	L'accordo si applica a tutto il personale dipendente, esclusi i responsabili di P.O., in quanto compatibile	Norme contratto CCDI anno 2015	
Articolo 2: Vigenza e ambiti del contratto	Il contratto ha la durata di un anno, dal 1° gennaio al 31 dicembre 2015. Sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'Ente.	Idem	
Articolo 3: Interpretazione autentica del CCDI	Si individuano le modalità operative per risolvere eventuali controversie interpretative.	Idem	
Articolo 4: Sistema delle relazione sindacali	Si individuano le modalità operative per risolvere eventuali controversie interpretative	Idem	
Articolo 5: Risorse decentrate	L'articolo contiene tutti i dati inerenti la costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 31 commi 2 e 3 del CCNL del 22/01/2004. Nella quantificazione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2015 sono stati rispettati i limiti di contenimento della spesa del personale per l'anno 2015.	Idem	In coerenza con le direttive impartite dal competente organo politico, gli effetti attesi dalla stipulazione del CCDI per l'anno 2016 possono così riassumersi: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conformità dei contenuti alle disposizioni legislative e contrattuali disciplinanti le materie demandate alla contrattazione decentrata di livello aziendale; ▪ Rispetto dei limiti in tema di contenimento della spesa del personale per l'anno 2013, sia per quanto concerne la conformità all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006, sia per quanto riguarda il limite imposto dall'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010; ▪ Utilizzo mirato e selettivo dei vari istituti contrattuali volto a rafforzare l'efficacia dell'azione amministrativa ed a migliorare la qualità dei servizi erogati dall'Ente,

			<p>nell'ottica di andare incontro alle esigenze dei cittadini, offrendo un prodotto più rispondente alle loro aspettative;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsabilizzazione del personale e valorizzazione delle capacità individuali, mediante l'affermazione dei criteri meritocratici nell'affidamento degli incarichi e nell'incentivazione delle prestazioni.
<p>Articolo 6: Definizione di performance individuale</p>	<p>Viene precisato che l'attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico. I compensi destinati a incentivare la performance individuale devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodo processo di misurazione e valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PDO/piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.</p>	Idem	<p>Adempimento a precisa disposizione di legge</p>
<p>Articolo 7: Criteri per la destinazione delle risorse decentrate</p>	<p>Vengono definiti i criteri generali per la destinazione delle risorse annualmente definite dalla contrattazione decentrata. Si prevedono compensi con carattere automatico che vengono erogati al manifestarsi di situazioni, compensi che incentivano persone per particolari responsabilità organizzative e/o professionali e compensi che vanno a premiare il raggiungimento degli obiettivi/performance. In attesa di specifiche indicazioni da parte della contrattazione nazionale si è stabilito che alla performance individuale è destinata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo</p>	Idem	<p>Adempimento a precisa disposizione di legge</p>

	<p>comunque denominato. Per “quota prevalente” si intende la quota maggiore e quindi più rilevante delle risorse decentrate disponibili per la contrattazione decentrata calcolata sull’importo al netto delle somme vincolate e destinate al pagamento delle progressioni economiche orizzontali già attivate, dell’indennità di comparto ed altri istituti e/o emolumenti acquisiti in maniera stabile. Le risorse destinate a valorizzare la performance individuale e organizzativa sono attribuite nel rispetto del principio meritocratico e differenziazione del merito in modo proporzionale agli esiti del processo di misurazione e di valutazione della performance con possibilità di progressione di carriera. In detto articolo sono fissate le regole per il riparto del fondo incentivante tra i vari settori secondo i parametrici individuali di categoria, nonché per il riparto del fondo del settore tra i dipendenti dello stesso. Vengono ancora fissate le regole per il riparto delle risorse variabili qualora l’Amministrazione Comunale intendesse prevederle (art. 15 comma 5 CNL 1999)</p>		
<p>Articolo 8: Modalità di riparto delle somme destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi-performance</p>	<p>In detto articolo sono fissate le regole per il riparto del fondo incentivante tra le varie aree secondo i parametri individuali di categoria, nonché il riparto del fondo dell’area tra i dipendenti della stessa.</p>	<p>Idem</p>	
<p>Articolo 9: Progressione economica orizzontale</p>	<p>Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti non superiore comunque al 50%, in relazione all’esperienza acquisita, all’arricchimento professionale e allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevanti dalla metodologia di valutazione vigente. Le parti convengono di non effettuare progressioni orizzontali nell’anno 2016.</p>		

Articolo 10: Indennità di comparto	Adempimento previsto dall'art. 33 e secondo gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.01.2004	idem	Adempimento a precisa disposizione di Legge
Articolo 11: Indennità di responsabilità	<p>Adempimento previsto dall'art.17 c.2 lett. f – CCNL 01.04.199- In detto articolo viene stabilito che l'indennità per particolari responsabilità viene corrisposta a quei dipendenti che con atto formale del Responsabile di Settore risultano assegnatari di responsabilità aggiuntive e più complesse rispetto al profilo di appartenenza. La corresponsione dei compensi è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle prestazioni cui sono correlati ed alla compilazione della scheda di attribuzione dei relativi punteggi da parte dei singoli Responsabili di Posizione Organizzativa come di seguito riportati:</p> <ul style="list-style-type: none"> -categoria D - da un minimo di € 2.100,00 a un max di € 2.500,00; -categoria C - da un minimo di € 600,00 a un max di € 1.000,00; -categoria B – da un minimo di € 100,00 a un max di € 500,00; <p>Per l'attribuzione dei compensi si stabilisce:</p> <ul style="list-style-type: none"> -per la categoria D il compenso varia da € 2.100,00 ad € 2.500,00 ed ogni punto di differenza tra il 16 e 54 è quantificato in € 10,52. per la categoria C il compenso varia da € 600,00 ad € 1.000,00 ed ogni punto di differenza tra il 16 e 54 è quantificato in € 10,52. per la categoria B il compenso varia da € 100,00 ad € 500,00 ed ogni punto di differenza tra il 16 e 54 è quantificato in € 10,52. 	Idem.	Adempimento a precisa disposizione di Legge
Art. 12 : indennità di responsabilità per specifiche funzioni	Adempimento previsto dall'art.17 c.2 lett.i – CCNL 01.04.1999. In detto articolo viene stabilito che gli incentivi sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale dell'Ente , siano state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità elencate nella norma di contratto nazionale di riferimento;	idem	Adempimento a precisa disposizione di legge.

Articolo 13: Risorse destinate al pagamento della indennità di turno	Per la disciplina delle indennità di reperibilità si è fatto riferimento all'art. 22 del CCNL del 14/09/2000. E' stato istituito il turno per il solo servizio di polizia municipale.	Idem	Il servizio è organizzato in turni con rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere. Le relative prestazioni svolte in turno sono distribuite nell'arco del mese in modo da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano. La relativa indennità è finalizzata a remunerare il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.
Articolo 14: Risorse destinate al pagamento della indennità di reperibilità	Per la disciplina delle indennità di reperibilità si è fatto riferimento all'art. 23 del CCNL del 14.09.2000, così integrato dall'art. 11 del CCNL 05/10/2001. I servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità sono la polizia municipale e l'ufficio di stato civile	Idem	Le relative indennità vengono destinate a remunerare il pronto intervento del personale per far fronte ad esigenze non differibili e riferite ai servizi ritenuti essenziali dall'Ente.
Articolo 15: Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio	Per la disciplina delle indennità di rischio si è fatto riferimento all'art. 37 del CCNL del 14.09.2000. In detto articolo sono individuate le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.	Idem	Le relative indennità vengono destinate a remunerare attività che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.
Articolo 16: Risorse destinate al pagamento dell'indennità di disagio	Per la disciplina delle indennità di disagio si è fatto riferimento all'art. 17 comma 2 lett. e del CCNL del 01.04.1999. In detto articolo vengono stabilite le condizioni di disagio che si intendono compensare .	Idem	Le relative indennità vengono destinate a remunerare attività che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.
Articolo 17: Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori	Per la disciplina delle indennità di maneggio valori si è fatto riferimento all'art. 36 del CCNL del 14.09.2000 e l'art. 20 del CCNL 01.04.1999. In detto articolo Viene stabilito a chi compete detta indennità.	Idem	La relativa indennità viene destinata a remunerare attività che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per maneggio valori.
Articolo 18: Risorse destinate alla maggiorazione festiva	Le risorse sono destinate a remunerare il lavoro festivo del personale addetto allo spazzamento delle strade comunali	Idem	La relativa indennità viene destinata a remunerare attività che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.
Articolo 19:	In detto articolo è stabilito che la		

Pari opportunità	gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, devono tener conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali	Idem	
Articolo 20: Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	In detto articolo è stabilito che i compensi ai sensi dell'art. 15 comma 1 lett. K del CCNL 01.04.1999, individuati nelle lettere a)-d-f) comma 3, sono erogati dai responsabili di servizio competenti la disciplina prevista negli appositi regolamenti dell'Ente.	idem	

Illustrazione del riparto delle risorse decentrate per l'anno 2015

Articolo	Illustrazione della disposizione, della sua legittimità rispetto ai CCNL ed ai vincoli legislativi.	Indicazioni delle norme dei precedenti CCDI abrogate	Illustrazione dei principali effetti attesi sulla qualità quantità dei servizi erogati con particolare riferimento al piano delle performance
	Le risorse del presente articolo sono: 1. quelle che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale di cui all'art. 92 del d.lgs. 163/2006 (art. 15 comma 1 lett. k) CCNL 01/04/1999. 2. quelle a disposizione dell'Amministrazione Comunale e destinate a piani lavoro e progetti ritenuti di particolare importanza (art.15 comma 5 C.C.N.L. 01.04.99)	idem	Le risorse del presente articolo sono finalizzate all'incentivazione del personale secondo quanto disposto dalla legge n. 163/2006 e vengono determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo perché corrisponderanno a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono.
Articolo 21 e 22	Disposizioni finali e norme di rinvio	Con detti articoli si stabilisce che detto contratto sostituisce ogni precedente accordo	
Articolo 23 Ambito di applicazione	L'accordo si applica a tutto il personale dipendenti, esclusi i Responsabili di P.O. in quanto incompatibili	idem	
Articolo 24: Fondo lavoro	Quantificazione del fondo per il lavoro straordinario ai sensi	Norme contratto CCDI idem	Con detto fondo saranno remunerate le

straordinario	dell'art. 14 del CCNL 01/04/1999. Il compenso non è soggetto a contrattazione.		prestazioni di lavoro straordinario effettuate per fronteggiare eventi e situazioni di carattere eccezionale.
Articolo 25: Risorse decentrate	In detto articolo vengono determinate le risorse decentrate stabili ai sensi dell'art. 31, comma 2, CCNL 2004, e aggiornate con il CCNL 2006, 2008 e 2009, nonché le risorse decentrate variabili ai sensi dell'art. 31 comma 3 del CCNL 2004 e aggiornate con il CCNL 2006, 2008 e 2009.	idem	<p>La parte normativa è stata rivisitata in toto in coerenza con le disposizioni di cui al D.lgs. 150/2009 .</p> <p>In attesa del nuovo CCNL di categoria sono abrogate tutte le disposizioni previste nel precedente CCDI .</p> <p>In coerenza con le direttive impartite dal competente organo politico, gli effetti attesi dalla stipulazione del CCDI per l'anno 2016 possono così riassumersi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conformità dei contenuti alle disposizioni legislative e contrattuali disciplinanti le materie demandate alla contrattazione decentrata di livello aziendale; ▪ Rispetto dei limiti in tema di contenimento della spesa del personale per l'anno 2012, sia per quanto concerne la conformità all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006, sia per quanto riguarda il limite imposto dall'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010; ▪ Utilizzo mirato e selettivo dei vari istituti contrattuali volto a rafforzare l'efficacia dell'azione amministrativa ed a migliorare la qualità

			<p>dei servizi erogati dall'Ente, nell'ottica di andare incontro alle esigenze dei cittadini, offrendo un prodotto più rispondente alle loro aspettative.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsabilizzazione del personale e valorizzazione delle capacità individuali, mediante l'affermazione dei nuovi criteri meritocratici approvati con il nuovo sistema di misurazione della performance.
Art.26 Utilizzo delle risorse stabili	<p>Partendo dalla quantificazione delle risorse stabili vengono quantificate le somme disponibili per la contrattazione al netto delle somme non disponibili in quanto già utilizzate per istituti applicati negli anni precedenti(PEO; LED; indennità comparto ,assegno ad personam. Una volta definite le risorse destinate alla contrattazione si stabiliscono gli istituti da finanziare .</p> <p>Per ciascun istituto si riportano i riferimenti normativi e contrattuali, i contenuti delle specifiche disposizioni. La tipologia di soggetti aventi diritto all'indennità, le modalità ed i tempi di erogazione nonché la somma attribuibile a ciascun avente diritto. Infine viene indicato l'importo della spesa annuale sostenuta per ogni specifico istituto.</p> <p>Da ultimo viene quantificato l'importo residuale destinato alla produttività da erogarsi sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati con i criteri e le modalità definire dal contratto.</p> <p>Per la disciplina delle indennità di</p>	idem	

rischio si è fatto riferimento agli art. 17, co.2, lett.d CCNL 1.4.99 e art. 41 CCNL 22.01.2004.

E' stato istituito il rischio per manutentori, messo, dipendente del settore ambiente con attività accertativa fuori sede.

Per la disciplina delle **indennità di turno** si è fatto riferimento all'art. 17, co.2, lett.d CCNL 1.4.99.

E' stato istituito il turno per il servizio di polizia municipale.

Per la disciplina delle **indennità di maneggio valori** si è fatto riferimento all'art. 17, co.2, lett.d CCNL 1.4.99.

Per la disciplina delle **indennità di maggiorazione festiva** si è fatto riferimento all'art. 24, co.1, lett.d CCNL 22.01.2000.

Per la disciplina delle **indennità di reperibilità** si è fatto riferimento all'art. 17 lett. f) del CCNL 1999 così come modificato dai contratti successivi e da ultimo dall'art. 7 del I CCNL 05/10/2001.

I servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità sono la polizia municipale e lo stato civile.

Per la disciplina delle **indennità riconosciute al personale appartenente alle categorie C e D alle quali sono attribuite, con atti formali del Responsabile di Settore, specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa, si è fatto riferimento all'art. 17 comma 2 lettera f) del CCNL del 01/04/1999 così come modificato dall'art. 7 del CCNL 09/05/2006.**

L'**indennità** riconosciuta al personale appartenente alle categorie C e D, attribuita con atti formali del Responsabile di Settore

	<p>per specifiche responsabilità, con riferimento all'art. 17 comma 2 lettera i) del CCNL del 01/04/1999 così come integrato dall'art. 36 del CCNL 2004.</p> <p>Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione degli articoli fin qui illustrati.</p> <p>Trattasi di risorse che vengono assegnate ai vari settori in funzione de l piano degli obiettivi adottato con delibera di G.C. n.131 del 25.11.2016. Il N.V.P. certificherà al termine dell'anno 2016 il grado di realizzazione complessivo degli obiettivi assegnati al personale dipendente secondo il sistema premiante in vigore nell'Ente.</p>		
<p>Articolo n.27 Utilizzo delle risorse variabili</p>	<p>Articolo 21: Utilizzo delle risorse variabili</p>	<p>Le risorse del presente articolo sono:</p> <p>1.quelle che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale di cui all'art. 92 del d.lgs. 163/2006 (art. 15 comma 1 lett. k) CCNL 01/04/1999.</p> <p>2. quelle a disposizione dell'Amministrazione Comunale e destinate a piani lavoro e progetti ritenuti di particolare importanza (art.15 comma 5 C.C.N.L. 01.04.99)</p>	<p>Le risorse del presente articolo sono finalizzate all'incentivazione del personale secondo quanto disposto dalla legge n. 163/2006 e vengono determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo perché corrisponderanno a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono.</p>
<p>Articolo 28: Ripartizione del fondo destinato alle politiche di</p>	<p>Con detto articolo sono state riportate in elenco le risorse assegnate all'indennità di turno, rischio, reperibilità, per particolari</p>	<p>idem</p>	<p>Le finalità sono quelle riportate in dettaglio per ogni articolo.</p>

Articolo 28: Ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a seguito del processo di depurazione	Con detto articolo sono state riportate in elenco le risorse assegnate all'indennità di turno, rischio, reperibilità, per particolari responsabilità, per specifiche responsabilità, maneggio valori, maggiorazione festiva, per la legge Merloni, 'incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi, incentivazione per i progetti obiettivi di cui all'art. 15 comma 5, CCNL 01.04.1999.	idem	Le finalità sono quelle riportate in dettaglio per ogni articolo.
Quadro sintetico delle modalità di utilizzo del fondo per le risorse decentrate			Risorse assegnate
Indennità di turno.			€ 6.150,00
Indennità di rischio.			€ 1.400,00
Indennità di reperibilità.			€ 5.200,00
Indennità maneggio valori			€ 320,00
Maggiorazione lavoro festivo			€ 500,00
Compenso per particolari responsabilità			€ 1.500,00
Compenso per specifiche responsabilità			€ 12.500,00
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale per la legge Merloni			€ 3.472,90
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi			€ 27.203,80
CCNL 01.04.1999 art. 15 comma 5			7.500,00
TOTALE			€ 65.746,00

QUADRO SINTETICO DELLA APPLICAZIONE DELLA MERITOCRAZIA

Illustrazione sintetica dei criteri che presidono alla erogazione della indennità di produttività.

Il Comune di San Donato di Lecce, in adempimento alle disposizioni dettate dal D.Lgs.150/2009, per quanto compatibili e obbligatorie, sta ponendo in essere un percorso volto alla riorganizzazione del sistema di valutazione del personale.

- i compensi incentivanti sono correlati ad incrementi della produttività e miglioramento qualitativo dei servizi e/o al mantenimento di livelli qualitativi in presenza di riduzione di personale;
- l'erogazione dei "compensi per la produttività" è subordinata alla valutazione individuale della prestazione, effettuata sulla base del vigente Sistema permanente di valutazione;
- i compensi per la produttività sono corrisposti soltanto al termine del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi assegnati a ciascun responsabile di Settore in base al Piano degli Obiettivi, approvato ogni anno dalla Giunta Comunale;
- le valutazioni relative alle prestazioni e ai risultati dei dipendenti sono di competenza dei Responsabili di Settore nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definite dal Sistema di misurazione e valutazione della performance e sotto la supervisione del N.V.P.
- il nuovo sistema di valutazione che ha adottato l'Ente è volto ad impedire che l'erogazione dei compensi per produttività avvenga in forma generalizzata e/o sulla base di automatismi comunque denominati.

Illustrazione sintetica dei criteri che presiedono alla attribuzione delle progressioni orizzontali.

Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata dei dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore al 50% in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e all'esperienza acquisita.

I criteri che presiedono alla attribuzione delle progressioni orizzontali sono riportati in dettaglio come di seguito riportati:

Dal 1° gennaio 2015 con la legge di stabilità n.190/2014 possono essere riconosciute nuove progressioni orizzontali nei termini e nel rispetto delle regole normative e contrattuali in materia.

Nessuna progressione orizzontale è prevista per l'anno 2016

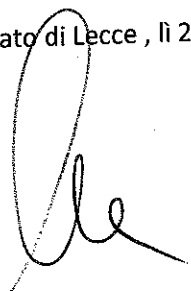
Ulteriori dettagli circa la formazione del fondo e l'utilizzo delle risorse stabili e variabili, nonché il confronto con i precedenti CCDI si rinvia ai contenuti dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo e alla relazione tecnico finanziaria.

Come per i precedenti contratti decentrati, si provvederà alla pubblicare in modo permanente, sul sito istituzionale dell'Ente, sezione "trasparenza, valutazione e merito, dei seguenti documenti:

- contratto decentrato integrativo, definitivamente siglato;
- relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria;
- certificazione del Revisore dei Conti del Comune di San Donato di Lecce;
- schede informative 2 e tabella 15 del Conto Annuale 2015 che verranno trasmesse entro il 02 giugno 2016 al Ministero dell'Economia, tramite il sistema SICO.

Per quanto di competenza.

San Donato di Lecce, li 29.11.2016



Il Responsabile del Settore Organizzazione ed Affari Generali
Segretario Comunale
Dott. Marco Rizzo

