



COMUNE DI SAN DONATO DI LECCE
Provincia di Lecce

OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - PARTE ECONOMICA 2014. (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 2014, siglata in data 05.12.2014

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

Data sottoscrizione	
Periodo temporale di vigenza	L'accordo ha durata annuale e concerne il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2014, 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, Peruzzi Carlo, Annino Colazzo, Grande Ornella Maria.
	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), Conte Giuseppe (RSU - CSA), Longo Giuseppe (RSU – CSA) Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): Angelo De Pascali (CSA) – Luigi Donno (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 2014 tratta la parte 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. Mentre per la parte normativa si rinnova quanto già approvato per l'anno 2013.	
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 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 2014. La certificazione è stata acquisita per gli anni 2013 e precedenti.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	NON è stato adottato il piano della performance previsto dall'art. 10 del d. lgs. 150/2009 (adempimento non obbligatorio per gli Enti Locali). Questo Ente ha individuato gli obiettivi con la relazione previsionale e programmatica allegata al bilancio di previsione 2014.
		E' stato adottato il programma triennale per la trasparenza con delibera di G.C. n.13 del 30.01.2014.
		Il responsabile della trasparenza è stato individuato nella persona del Segretario Comunale . Si evidenzia che vengono pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" la relazione illustrativa e tecnico finanziaria, il CCDI nonché le schede e le tabelle rilevanti il conto annuale 2013.
	La valutazione del personale incaricato delle posizioni organizzative APO e le categorie D non APO sarà effettuata dal Segretario Comunale previo decreto sindacale di nomina in qualità di Responsabile del N.V. in attesa dell'esecutività del Regolamento sul "ciclo di gestione delle performance e sulla costituzione del Nucleo di Valutazione della Performance (N.V.P.)" in fase di pubblicazione. (gg. 30).	
Eventuali osservazioni		

Illustrazione del riparto delle risorse decentrate per l'anno 2014

Articolo	Illustrazione della disposizione, della sua legittimità rispetto ai CCNL ed ai vincoli legislativi.	Indicazioni delle norme dei precedenti CCDI	Illustrazione dei principali effetti attesi sulla qualità quantità dei servizi erogati con particolare riferimento al piano delle performance
Articolo 1: Ambito di applicazione	L'accordo si applica a tutto il personale dipendente, esclusi i responsabili di P.O., in quanto compatibile.	Art.1 CCDI ANNO 2013- ART.17	
Articolo 2: Fondo lavoro straordinario	Quantificazione del fondo per il lavoro straordinario ai sensi dell'art. 14 del CCNL 01/04/1999. Il compenso non è soggetto a contrattazione.	Art.1 CCDI ANNO 2013- ART.18	Con detto fondo saranno remunerate le prestazioni di lavoro straordinario effettuate per fronteggiare eventi e situazioni di carattere eccezionale.
Articolo 3: 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.	Art.1 CCDI ANNO 2013- ART.19	<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 2013 possono così riassumersi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conformità dei contenuti alle disposizioni legislative e contrattuali disciplinanti le materie demandate

			<p>alla contrattazione decentrata di livello aziendale;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 dei servizi erogati dall'Ente, nell'ottica di andare incontro alle esigenze dei cittadini, offrendo un prodotto più rispondente alle loro aspettative. ▪ Responsabilizzazione del personale e valorizzazione delle capacità individuali, mediante l'affermazione dei nuovi criteri meritocratici approvati con il nuovo sistema di misurazione della performance.
<p>Articolo 4: Utilizzo delle risorse stabili</p>	<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</p>	<p>Art.1 CCDI ANNO 2013- ART.20</p>	<p>il servizio della polizia municipale è organizzato in turni con rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere. Le relative prestazioni svolte in turno sono distribuite, dal Comandante, nell'arco del mese in</p>

	<p>contrattazione si stabiliscono gli istituti da finanziare . 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. 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 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.</p> <p>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.</p> <p>Per la disciplina delle indennità di maneggio valori si è fatto riferimento all'art. 17, co.2, lett.d CCNL 1.4.99.</p> <p>Per la disciplina delle indennità di maggiorazione festiva si è fatto riferimento all'art. 24, co.1, lett.d CCNL 22.01.2000.</p> <p>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.</p>		<p>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.</p> <p>L'indennità di reperibilità è destinata a remunerare il pronto intervento del personale per far fronte ad esigenze non differibili e riferite ai servizi ritenuti essenziali dall'Ente.</p> <p>Con le indennità per specifiche responsabilità si intende premiare l'impegno più forte in termini di attribuzioni richiesto ad alcuni dipendenti che, con provvedimento formale di attribuzione di incarico, sono stati nominati "unità operativa", tenendo conto del maggior rilievo o del più elevato grado di complessità dei procedimenti istruiti.</p> <p>Con le indennità per particolare responsabilità si intende premiare l'impegno richiesto ad alcuni dipendenti che con atto formale sono incaricati di particolari responsabilità, compiti e funzioni.</p> <p>Con tale indennità si intende remunerare l'economista comunale</p>
--	--	--	---

	<p>I servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità sono la polizia municipale e un manutentore.</p> <p>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.</p> <p>L'indennità riconosciuta al personale appartenente alle categorie Ce D, attribuita con atti formali del Responsabile di Settore 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 alle varie aree in funzione degli obiettivi assegnati dalla relazione previsionale e programmatica allegata al bilancio e dallo stesso. Il Segretario Comunale e l'organo di revisione esterno certificherà al termine dell'anno 2013 il grado di realizzazione complessivo degli obiettivi assegnati al personale dipendente secondo il sistema premiante del personale in vigore nell'Ente.</p>		<p>adibito in via continuativa al maneggio valori di cassa.</p> <p>Con tale indennità si intende remunerare il personale adibito allo spazzamento delle strade per l'attività svolta nei giorni di domenica.</p> <p>Le risorse destinate alla produttività per l'anno 2013 dovranno essere orientate a premiare l'efficienza e il miglioramento dei servizi nonché la produttività delle risorse impegnate nella gestione e nella realizzazione degli obiettivi strategici dell'Ente.</p> <p>Nessuna risorsa è stata destinata alle progressioni orizzontali.</p>
<p>Articolo 5: Utilizzo delle risorse variabili</p>	<p>Le risorse del presente articolo sono: 1.quelle che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività</p>	<p>Art.1 CCDI ANNO 2013- ART.21</p>	<p>Le risorse del presente articolo sono finalizzate all'incentivazione del personale secondo quanto disposto dalla</p>

	personale di cui all'art. 92 del d.lgs. 163/2006 (art. 15 comma 1 lett. k) CCNL 01/04/1999.		legge n. 163/2006 e vengono determinate nel loro effettivo
Articolo 6: 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, per la legge Merloni, il finanziamento della alte professionalità e l'incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi.	Art.1 CCDI ANNO 2013- ART.22	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.			€ 5.802,78
Indennità di rischio.			€ 1.536,96
Indennità di reperibilità.			€ 5.802,78
Indennità maneggio valori			€ 277,45
Maggiorazione lavoro festivo			€ 537,84
Compenso per particolari responsabilità			€ 600,00
Compenso per specifiche responsabilità			€ 12.100,00
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale per la legge Merloni			0
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi			€ 26.952,07
CCNL 01.04.1999 art. 15 comma 5			0
TOTALE			€ 52.966,77

QUADRO SINTETICO DELLA APPLICAZIONE DELLA MERITOCRAZIA

Illustrazione sintetica dei criteri che presiedono 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.

L'attività contrattuale è stata improntata al rispetto dei seguenti principi:

- 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;

- le valutazioni relative alle prestazioni e ai risultati dei dipendenti sono di competenza per le Categorie D titolari e non di APO dal Segretario Comunale e dal Revisore Unico, per gli altri dipendenti dai Responsabili di Settore nel rispetto dei criteri previsti dal presente contratto.
- il nuovo sistema di valutazione adottato dall'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.

Si è stabilito che le progressioni economiche sono assegnate in modo selettivo. Il dipendente ha diritto di partecipare alla selezione se ha maturato almeno due anni di anzianità di servizio in ruolo nella posizione economica all'interno della categoria di appartenenza.

Sono ammessi alla selezione i dipendenti dell'Ente in una misura percentuale che sarà stabilita annualmente in sede di delegazione trattante.

Nessuna progressione orizzontale è prevista per l'anno 2014. Tenuto conto della disposizione di cui all'art.9, c.21 del D.L. 78/2010, convertito nella L.122/2010 che dispone il blocco degli effetti economici delle progressioni orizzontali per tutto il triennio 2011/-2014, si è ritenuto di non destinare a questo istituto alcuna risorsa.

Percentuali dei dipendenti rispetto a coloro che hanno i titoli per partecipare che hanno ottenuto nell'anno 2014 progressioni orizzontali

ZERO. Si dà atto che nell'anno 2014 non sono state previste progressioni economiche orizzontali.

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 2014 che verranno trasmesse entro il 31 maggio 2015 al Ministero dell'Economia, tramite il sistema SICO.

.Per quanto di competenza.

San Donato di Lecce , lì 16.03.2015

Il Responsabile del Settore Organizzazione ed Economico Finanziari
Segretario Comunale
Dott. Marco Rizzo

