



COMUNE DI SAN DONATO DI LECCE  
Provincia di Lecce

**OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - PARTE ECONOMICA 2013. (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 2013, siglata in data

**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 2013, 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) – Paolo Cotardo 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 2013 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 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 2013. La certificazione è stata acquisita per gli anni 2012 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 adottato il piano degli obiettivi per l'anno 2013 con delibera di G.C. n. 262 del 2.08.2012 E' stato adottato il programma triennale per la trasparenza che fino a quest'anno non era obbligatorio per questo ente. Il Civit ha rinviato al 31.01.2014 con delibera n.50 del 4.7.2013 il termine per l'adozione del piano.
		Attualmente è in revisione l'intero sistema di pubblicazione alla luce del D.Lgs 33/2012. 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 2012 ed ogni altro elemento inerente il sistema di valutazione del personale, i tassi di assenza del personale, ecc.
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 2006-2009 e CCDI parte economica anno 2012	
Articolo 2: Vigenza e ambiti del contratto	Il contratto ha la durata di un anno, dal 1° gennaio al 31 dicembre 2013. 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: 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 2013 sono stati rispettati i limiti di contenimento della spesa del personale per l'anno 2013, per quanto riguarda il limite imposto dall'art.9, comma 2 bis, del d.l. 78/2010. Nella determinazione del fondo sono state escluse dai vincoli di contenimento della spesa le risorse finalizzate ad incentivare le prestazioni poste in essere per la progettazione di opere pubbliche e per la lotta all'evasione ICI.	Idem	In coerenza con le direttive impartite dal competente organo politico, gli effetti attesi dalla stipulazione del CCDI per l'anno 2012 possono così riassumersi: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conformità dei contenuti alle disposizioni legislative e contrattuali disciplinanti le materie demandate alla contrattazione decentrata di livello aziendale;</li> <li>▪ 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;</li> <li>▪ 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,</li> </ul>

			<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"> <li>▪ Responsabilizzazione del personale e valorizzazione delle capacità individuali, mediante l'affermazione dei criteri meritocratici nell'affidamento degli incarichi e nell'incentivazione delle prestazioni.</li> </ul>
<p>Articolo 5: 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 dalla relazione previsionale e programmatica allegata al bilancio e quelli assegnati dal responsabile di posizione organizzativa. La valutazione del personale incaricato APO e categorie D non APO sarà effettuata dal Segretario Comunale e dal Revisore unico (organismo esterno) al termine dell'anno di riferimento, per il restante personale il responsabile di settore.</p>	Idem	<p>Adempimento a precisa disposizione di legge</p>
<p>Articolo 6: Modalità di riparto delle somme destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi -</p>	<p>In detto articolo sono fissate le regole per il riparto del fondo incentivante tra i vari settori secondo i parametri individuali di categoria, nonché per il riparto del fondo del settore tra i dipendenti dello stesso. Vengono ancora</p>	Idem	<p>Adempimento a precisa disposizione di legge</p>

performance	fissate le regole per il riparto delle risorse variabili qualora l'Amministrazione Comunale intendesse prevederle (art. 15 comma 5 CNL 1999)		
Articolo 7: 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 8: Indennità di responsabilità	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. Si stabilisce che per specifiche responsabilità si intendono: -categoria D - con direzione di struttura o sub struttura; -categoria D - senza struttura o sub struttura; -categoria C - responsabilità diretta di un ufficio e/o servizio; -categoria C –coordinamento squadre operai. Adempimento previsto dall'art.36 comma 2 – CCNL 22.01.2004- In detto articolo viene stabilito che gli incentivi sono destinati a compensare specifiche responsabilità del personale delle categorie C e D, 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 9: 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 10: 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 11: 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 12: 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 13: 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 14: 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 15: Pari opportunità	In detto articolo è stabilito che la 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 16: Compensi previsti	In detto articolo è stabilito che i compensi ai sensi dell'art. 15		

da specifiche disposizioni di legge	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.		

Illustrazione del riparto delle risorse decentrate per l'anno 2013

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
Articolo 17: Ambito di applicazione	L'accordo si applica a tutto il personale dipendente, esclusi i responsabili di P.O., in quanto compatibile.	Norme contratto CCDI 2006-2009 del 03/12/2009 e CCDI parte economica anno 2012	
Articolo 18: 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.	Norme contratto CCDI 2006-2009 del 03/12/2009 e CCDI parte economica anno 2012	Con detto fondo saranno remunerate le prestazioni di lavoro straordinario effettuate per fronteggiare eventi e situazioni di carattere eccezionale.
Articolo 19: 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.	Norme contratto CCDI 2006-2009 del 03/12/2009 e CCDI parte economica del 31/08/2012	La parte normativa è stata Rivisitata in toto in coerenza con le disposizioni di cui al D.lgs. 150/2009 . In attesa del nuovo CCNL di categoria sono abrogate tutte le disposizioni previste nel precedente CCDI . In coerenza con le direttive impartite dal competente organo politico, gli effetti attesi dalla stipulazione del CCDI per l'anno 2013 possono così riassumersi: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conformità dei contenuti alle disposizioni legislative e contrattuali disciplinanti le</li> </ul>

			<p>materie demandate alla contrattazione decentrata di livello aziendale;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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;</li> <li>▪ 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.</li> <li>▪ Responsabilizzazione del personale e valorizzazione delle capacità individuali, mediante l'affermazione dei nuovi criteri meritocratici approvati con il nuovo sistema di misurazione della performance.</li> </ul>
<p>Articolo 20: 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</p>	<p>Norme contratto CCDI 2006-2009 del 03/12/2009 e artt. 7,8, 9, 10, 11 e 14 del CCDI parte economica del 31/08/2012</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,</p>



	<p>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 <b>indennità di rischio</b> si è fatto riferimento agli art. 17, co.2, lett.d CCNL 1.4.99 e art. 41 CCNL 22.01.2004.</p> <p>E' stato istituito il rischio per manutentori, messo, dipendente del settore ambiente con attività accertativa fuori sede.</p> <p>Per la disciplina delle <b>indennità di turno</b> si è fatto riferimento all'art. 17, co.2, lett.d CCNL 1.4.99.</p> <p>E' stato istituito il turno per il servizio di polizia municipale.</p> <p>Per la disciplina delle <b>indennità di maneggio valori</b> si è fatto riferimento all'art. 17, co.2, lett.d CCNL 1.4.99.</p> <p>Per la disciplina delle <b>indennità di maggiorazione festiva</b> si è fatto riferimento all'art. 24, co.1, lett.d CCNL 22.01.2000.</p> <p>Per la disciplina delle <b>indennità di reperibilità</b> 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</p>	<p>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.</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</p>
--	--	---

	<p>I CCNL 05/10/2001. I servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità sono la polizia municipale e un manutentore.</p> <p>Per la disciplina delle <b>indennità</b> riconosciute al personale appartenente alle categorie C e D alle quali sono attribuite, con atti formali del Responsabile di Settore, <b>specifiche responsabilità</b>, 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'<b>indennità</b> riconosciuta al personale appartenente alle categorie Ce D, attribuita con atti formali del Responsabile di Settore per <b>specifiche responsabilità</b>, 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><b>Le risorse destinate alla produttività</b> e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione degli articoli fin qui illustrati. 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>l'economista comunale 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 21: Utilizzo delle risorse variabili</p>	<p>Le risorse del presente articolo sono: 1. quelle che specifiche disposizioni di legge finalizzano</p>	<p>Art. 13 del CCDI del 31/08/2012</p>	<p>Le risorse del presente articolo sono finalizzate all'incentivazione del personale secondo</p>

	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)		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 22: 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. 15 del CCDI del 31/08/2012	Le finalità sono quelle riportate in dettaglio per ogni articolo.
<b>Quadro sintetico delle modalità di utilizzo del fondo per le risorse decentrate</b>			<b>Risorse assegnate</b>
Indennità di turno.			€ 7.002,82
Indennità di rischio.			€ 1.521,95
Indennità di reperibilità.			€ 5.620,44
Indennità maneggio valori			€ 323,65
Maggiorazione lavoro festivo			€ 482,34
Compenso per particolari responsabilità			€ 1.500,00
Compenso per specifiche responsabilità			€ 11.200,00
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale per la legge Merloni			€ 26.767,57
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi			€ 25.345,57
CCNL 01.04.1999 art. 15 comma 5			8.107,62
<b>TOTALE</b>			<b>€ 87.872,16</b>

## **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 2013.** 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/-2013, 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 2013 progressioni orizzontali**

ZERO. Si dà atto che nell'anno 2013 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 2012 che verranno trasmesse entro il 31 maggio 2013 al Ministero dell'Economia, tramite il sistema SICO.

Per quanto di competenza.

San Donato di Lecce , lì 26.02.2014

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

