COMUNE DI TAURISANO
(PROVINCIA DI LECCE)
SETTORE AFFARI GENERALI

RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2016

La presente relazione accompagna la bozza di ipotesi di CCDI per l'anno 2016, siglata in **data 17 novembre 2016.**
La presente viene redatta in adempimento a quanto disposto dalla norma richiamata in oggetto al fine di fornire le ulteriori e dovute specificazioni attinenti il percorso ed i contenuti della contrattazione decentrata per l'anno 2016.
Si prende atto che il CCDI anno 2016 riporta in linea di massima la parte normativa con la sola eccezione delle modifiche apportate all'art. 9 (progressione economica nella categoria).

Modello 1 – illustrazione degli aspetti procedurali.

Data di sottoscrizione dell'ipotesi di accordo CCDI anno 2016	**17 novembre 2016**
Periodo temporale di vigenza	L'accordo ha durata annuale, e concerne il periodo dal 1 gennaio 2016 al 31 dicembre 2016.
Composizione della delegazione trattante	Fanno parte della delegazione trattante: Per la parte pubblica: il Presidente/Segretario comunale e i componenti di parte pubblica definiti con deliberazione nr. 124 del 05/10/2016. Per la parte sindacale pubblica sono stati i*nvitati alla trattativa oltre a tutte le RSU aziendali i rappresentanti territoriali delle seguenti sigle sindacali:* CONFSAL -FENAL FP- CGIL UIL- FPL CISL – FP CSA- CISAL **Firmatari dell'ipotesi di accordo decentrato**. **<u>Per la parte pubblica:</u>** **Il Presidente**: D.ssa Matilde CAZZATO **<u>Per la parte sindacale:</u>** **RSU :** Nuzzo Giovanni - CONFSAL FENAL. Melileo Rita - CONFSAL FENAL Preite Pierremigo CGIL

<table>
<tr><td colspan="2"></td><td>Bernardo De Paola

Rappresententi Territoriali:
Coluccia Francesco CONFSAL FENAL A.L.- Di.CCAP
Paolo Taurino FP- CGIL</td></tr>
<tr><td colspan="2">Soggetti destinatari</td><td>Tutto il personale dipendente dell'Ente non incaricato di P.O.
(Ente senza dirigenza), fatto salvo per le PEO.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</td><td>L'ipotesi di contratto decentrato 2016 è composta dalla parte normativa che è in linea con la stessa già approvata nel 2015 con la sola eccezione di alcune modifiche introdotte nell'art.9 (progressione economica nella categoria).</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</td><td rowspan="2">Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</td><td>La presente relazione viene redatta dal responsabile del settore affari generali e unitamente alla relazione tecnico finanziaria a firma del responsabile del settore finanziario è trasmessa all'organo di controllo - revisore dei Conti del Comune di Taurisano per la dovuta Certificazione sull'ipotesi di CCDI anno 2016.
E' già stata acquisita inoltre la certificazione inerente la decurtazione di cui all'art.1, c. 236 L. 208/2015.
La certificazione da parte del Revisore dei conti è stata regolarmente acquisita per gli anni 2015 e precedenti.</td></tr>
<tr><td>Nel caso in cui l'Organo di controllo dovesse effettuerà rilievi saranno poste in essere le eventuali misure correttive, se dovute.
Nessun rilievo è stato mosso sul CCDI anno 2015 né su quelli relativi agli anni precedenti.</td></tr>
<tr><td>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</td><td>Con Deliberazione della G.C. n. 36 del 23.03.2011 con la quale è stato approvato il Regolamento sul ciclo di gestione della performance e sull'istituzione e funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), successivamente modificato con Deliberazioni della G.C. n.105/2015 e n. 107/2015;
Con Deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 20/01/2012, si è provveduto all'approvazione del nuovo sistema con nuovo sistema di valutazione e misurazione della performance ai sensi del D.lgs.150/2009, come modificato ed integrato con successiva deliberazione della G.C. nr. 148 del 20/01/2012 e di cui si già concertato l'ulteriore modifica in itinere. Talle sistema di valutazione, utilizzato per quanto compatibile, anche nella valutazione del personale per l'anno 2011, è entrato in vigore, a regime, nell'esercizio 2012. Il sistema non prevede l'applicazione delle fasce di merito e di altri istituti non obbligatori per gli Enti locali della nostra dimensione.

IL nostro Ente adotta ogni anno il Piano degli Obiettivi quale Piano delle performance. Per l'anno 2016 è stato approvato il piano degli obiettivi/Piano delle performance con deliberazione della Giunta comunale nr. 133 /2016 modificato con Del. G.C.149/2016.</td></tr>
</table>

		Con deliberazione nr.13 del 06.02.2014 è stato adottato il programma triennale per la trasparenza integrato con deliberazione nr. 28/2015. Con deliberazione nr.14 del 06.02.2014 è stato adottato il piano triennale per la prevenzione corruzione e con Deliberazione G.C.17 del 10/02/2016 si è provveduto all'aggiornamento dello stesso.
		Con decreto sindacale nr.22 del 19/09/2016 è stato nominato il nuovo Responsabile della prevenzione della corruzione ed il nuovo Responsabile per la trasparenza nella persona del Segretario pro-tempore dr.ssa Cazzata Matilde.
		Per ciò che attiene l'erogazione dei compensi accessori per l'anno 2015 si precisa che è stato approvato il piano degli obiettivi/piano delle performance con deliberazione della Giunta comunale nr. 141/2015, modifica con la deliberazione nr. 189/2015. Sulla base delle relazioni predisposte dai singoli Responsabili di Settore sul raggiungimento degli obiettivi assegnati, l'OIV ha predisposto, nel rispetto delle disposizioni di cui al vigente sistema di misurazione della performance, la relazione sulla valutazione della performance anno 2015, validando i risultati conseguiti da ciascun Settore e da ciascun Responsabile di P.O. e dal Segretario comunale in relazione agli obiettivi ad essi assegnati. La presa d'atto della relazione è stata effettuata con delibera n. 74/2016. Successivamente con Decreti Sindacali nr. 13/e nr. 14 del 2016 sono stati definite le rispettive indennità di risultato per i responsabili e per il segretario comunale. Si è infine provveduto alla liquidazione delle somme spettanti.

Per ciò che attiene l'iter procedurale dell'approvazione del CCDI per l'anno 2016 si evidenzia che:

- **che** in esito alle nuove elezioni delle RSU locali, **tenutesi in data 5 marzo 2015**, sono stati eletti i nuovi RSU aziendali i seguenti dipendenti:
  - Dott. Pierremigio Preite - CGIL
  - Rag. Bernardo De Paola - CONFSAL – FENAL
  - Sig. Giovanni Nuzzo - CONFSAL – FENAL
  - Sig.ra Rita Melileo - CONFSAL – FENAL

- che con deliberazione nr. 124 del 05/10/2016 sono stati dettati indirizzi al Presidente della delegazione trattante per le trattative per la firma del CCDI anno 2016 e nel contempo è stata rivisitata la delegazione di parte pubblica ;
- che con determinazione 446 del 11/10/2016 rettificata con determinazione nr. 502/2016 , sono state quantificate le risorse decentrate ai sensi degli artt. 31 e 32 del ccnl 22.01.2004 da destinare alla contrattazione collettiva;

- che con nota prot. 21724 del 26/10/2016, il Revisore dei Conti ha certificato la regolarità della decurtazione permanente operata in sede di determinazione del fondo per l'anno 2016, ai sensi del comma 236 della l. 208/2015;

- che in data 18/10/2016 è avuta una prima riunione della delegazione trattante finalizzata all'approvazione dell'ipotesi di CCDI anno 2016;

- che in data 17/11/2016 si è provveduto, in apposita riunione all'uopo convocata, alla firma della ipotesi di CCDI anno 2016;

- Che la bozza di CCDI per l'anno 2016, per la parte normativa, rispetto ai contenuti di cui al CCDI anno 2015 si annovera la sola modifica dei contenuti di cui all'art.9 (progressione economica nella categoria) che è stato rivisitato ed integrato.

Modulo 2: Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato integrativo

L'ipotesi di CCDI per l'anno 2016 si articola in due parti:

- **La prima parte è dedicata, in prevalenza, alla disamina degli diversi istituti di natura economica delineandone gli aspetti normativi essenziali e definendo i criteri per l'assegnazione delle stesse.**
- **La seconda parte specifica, nel dettaglio e per l'anno 2016, gli aspetti economici ed in particolare gli istituti effettivamente finanziati e gli importi riconosciuti, nel rispetto dei criteri definiti nella I parte.**

PARTE I- DISPOSIZIONI NORMATIVE

Articoli	**Sintesi contenuto**	**Riferimenti contrattuali /normativi**	**Norme precedenti contratti abrogate**	**Effetti attesi sulla qualità/quantità dei servizi erogati**
Articolo 1: Campo di applicazione	L'accordo si applica a tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato , per quanto compatibile, con esclusione dei responsabili di P.O.	Le disposizioni in esso previste sono improntate al rispetto dei principi dettati dal d.lgs.150/2009, dal d.lgs. 165/200 e dal vigente sistema comunale di misurazione della performance approvato con Deliberazione della Giunta comunale nr. 4 del 20.01.2012 e s.m.i.		
Articolo 2: Vigenza e ambiti del contratto	Il contratto ha durata di un anno, dal 1° gennaio al 31 dicembre 2016. Sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati .		In attesa del nuovo CCNL di Categoria si intendono abrogate tutte le disposizioni previste nei precedenti Contratti decentrati integrativi	
Articolo 3: Interpretazione autentica del CCDI	Si individuano le modalità operative per risolvere eventuali controversie interpretative		In attesa del nuovo CCNL di Categoria si intendono abrogate tutte le disposizioni previste nei precedenti Contratti decentrati integrativi	

Articolo 4: Sistema delle relazioni sindacali	Le parti convengono che ogni determinazione in merito sarà assunta dopo l'approvazione del CCNL di categoria		In attesa del nuovo CCNL di Categoria si intendono abrogate tutte le disposizioni previste nei precedenti Contratti decentrati integrativi	
Articolo 5: Risorse decentrate	L'articolo contiene una illustrazione generale circa la costituzione del fondo e l'utilizzo delle risorse destinate 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 integrativa per l'anno 2016 sono stati rispettati i limiti consentiti per la spesa del personale con particolare riferimento al limite imposto dall'art.9, c.2 bis del d.l. 78/2010.	Artt. 31, 33,34,35,36,37 CCNL nonché la richiamata disciplina di cui all'art.17 ccnl 1.04.1999.	In attesa del nuovo CCNL di Categoria si intendono abrogate tutte le disposizioni previste nei precedenti Contratti decentrati integrativi	
Articolo 6: Definizione di performance individuale	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. Per la misurazione e la misurazione e la valutazione della performance si rinvia alle disposizioni del vigente sistema di valutazione della performance del comune di Taurisano.	Le disposizioni in esso previste sono improntate al rispetto dei principi dettati dal d.lgs.150/2009, dal d.lgs. 165/200 e dal vigente sistema comunale di misurazione della performance approvato con Deliberazione della Giunta comunale nr. 4 del 20.01.2012 e s.m.i.	In attesa del nuovo CCNL di Categoria si intendono abrogate tutte le disposizioni previste nei precedenti Contratti decentrati integrativi.	

	I compensi destinati a incentivare la performance individuale devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PDO/Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.			
Articolo 7: Criteri per la destinazione delle risorse decentrate	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 di obiettivi legati al piano 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 comunque denominato. Per “quota prevalente” si intende la quota “maggiore e quindi più rilevante ” delle risorse decentrate disponibili per	Le disposizioni in esso previste sono improntate al rispetto dei principi dettati dal d.lgs.150/2009, dal d.lgs. 165/200 e dal vigente sistema comunale di misurazione della performance approvato con Deliberazione della Giunta comunale nr. 4 del 20.01.2012 e successivamente modificato con deliberazione nr. 148/2012.	In attesa del nuovo CCNL di Categoria si intendono abrogate tutte le disposizioni previste nei precedenti Contratti decentrati integrativi.	

	la contrattazione decentrata calcolata sull'importo al netto di 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 di differenziazione del merito in modo proporzionale agli esiti del processo di misurazione e di valutazione delle performance con possibilità di progressione di carriera.			
Articolo 8: Modalità di riparto delle somme destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi - performance	In detto articolo sono fissate le regole matematiche per il riparto del fondo incentivante tra i vari settori e all'interno di essi tra il personale ad esso appartenente	Le disposizioni in esso previste sono improntate al rispetto dei principi dettati dal d.lgs.150/2009, dal d.lgs. 165/200 e dal vigente sistema comunale di misurazione della performance approvato con Deliberazione della Giunta comunale nr. 4 del 20.01.2012 e s.m.i.	In attesa del nuovo CCNL di Categoria si intendono abrogate tutte le disposizioni previste nei precedenti Contratti decentrati integrativi.	
Articolo 9: Progressione economica nella	Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di	Le disposizioni in esso previste sono improntate al rispetto dei principi dettati dal	In attesa del nuovo CCNL di Categoria si intendono abrogate tutte le disposizioni	

categoria	dipendenti non superiore comunque al 40%, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente. Vengono altresì fissati i criteri e le nuove modalità operative per l'espletamento della specifica procedura. Nello specifico nel 2016 si è modificata la percentuale massima prevedibile per le Peo stante la particolare situazione verificatasi nel Comune che per 15 anni non ha posto in essere lo specifico istituto. Nel contempo è stata concertato il nuovo testo del punto 6.1 del sistema comunale di misurazione della performance approvato con Deliberazione della Giunta comunale nr. 4 del 20.01.2012 e s.m.i.	d.lgs.150/2009, dal d.lgs. 165/200 e dal vigente sistema comunale di misurazione della performance approvato con Deliberazione della Giunta comunale nr. 4 del 20.01.2012 e s.m.i.	previste nei precedenti Contratti decentrati integrativi.	
Articolo 10: Indennità di comparto	Utilizzo imposto da specifica disposizione contrattuale .	art. 33 e tabella D del CCNL del 22/01/2004	In attesa del nuovo CCNL di Categoria si intendono abrogate tutte le disposizioni previste nei precedenti Contratti decentrati integrativi.	
Articolo 11: Indennità di responsabilità	Nel 2016 vengono confermati i criteri applicati nel 2015 per l'erogazione di tali indennità . Si prevede in particolare una metodologia che consente una capillare graduazione delle indennità in base al grado di responsabilità e alla moltitudine di funzioni svolte da ciascun dipendente.	art.17, lett.f ccnl 01.04.1999.	In attesa del nuovo CCNL di Categoria si intendono abrogate tutte le disposizioni previste nei precedenti Contratti decentrati integrativi. In particolare si evidenzia che rispetto al CCDI anno 2015 sono stati rivisitati gli importi	

	Si definiscono gli adempimenti formali per l'attribuzione delle funzioni e si definiscono le fattispecie di funzioni che danno diritto alla specifica indennità previa certificazione del relativo responsabile di settore. La specifica indennità, graduata in base al numero di responsabilità/funzioni attribuite, può essere riconosciuta al personale di Cat. D, non incaricato di P.O., che svolga le seguenti funzioni : • Personale con attribuzione di funzioni vicarie in assenza del Responsabile incaricato di P.O. • Personale con attribuzione di funzioni di coordinamento di specifici uffici e/o servizi con almeno ulteriori due unità lavorative. • Personale incaricato di procedimenti di rilevante complessità o procedimenti che comportano l'assunzione di responsabilità diretta rispetto alle competenze proprie del relativo Responsabile di settore. • Personale che svolge funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad		attribuibili per le diverse fattispecie di responsabilità art.17, lett,f. ccnl 01.04.99. con riduzione del 30% rispetto al 2015.	

	albo professionale o apposita abilitazione professionale, aggiuntiva rispetto a quella richiesta dallo specifico profilo professionale. La specifica indennità, graduata in base al numero di responsabilità/funzioni attribuite, può essere riconosciuta al personale di Cat. C che svolga le seguenti funzioni: • Personale con responsabilità di coordinamento di personale di uffici e/o servizi con almeno ulteriori due unità lavorative. • Personale con responsabilità di un ufficio e/o della gestione di un servizio di particolare complessità e/o responsabilità diretta nell'adozione di atti a rilevanza esterna. • Personale con attribuzione di funzioni vicarie in assenza del Responsabile incaricato di P.O. con attribuzione delle funzioni di organizzazione del Corpo di Polizia Municipale. La specifica indennità può essere,			

	inoltre, riconosciuta al personale di Cat. B che svolga le seguenti funzioni: • Personale incaricato, con atto formale, di coordinamento di almeno 2 operai - operatori (Capi Operai).			
Articolo 12: Indennità di responsabilità per specifiche funzioni	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 attribuiti le funzioni, compiti o responsabilità elencate nella norma di contratto nazionale di riferimento.	art. 17 c. 2 lett. i – CCNL 1.04.99 . art.36 ccnl 2002/2005.	In attesa del nuovo CCNL di Categoria si intendono abrogate tutte le disposizioni previste nei precedenti Contratti decentrati integrativi.	
Articolo 13: Indennità di turno	Si tratta di indennità dovuta ai soggetti che svolgono il lavoro in regime di turnazione. E' stato istituito il turno per il solo servizio di polizia municipale.	art. 22 del CCNL del 14/09/2000.	In attesa del nuovo CCNL di Categoria si intendono abrogate tutte le disposizioni previste nei precedenti Contratti decentrati integrativi.	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 nell'arco del mese in modo da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicendata 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: Indennità di reperibilità	Vengono richiamati i servizi per cui è stata istituita la reperibilità individuati nei servizi di stato civile .	art. 23 del CCNL del 14/09/2000 così come integrato dall'art. 11 del CCNL 05/10/2001.	In attesa del nuovo CCNL di Categoria si intendono abrogate tutte le disposizioni previste nei precedenti Contratti decentrati integrativi.	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: Indennità di rischio	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, meglio esplicitate nelle lettere a)-e) dello stesso articolo.	Art.17 c.2 ccnl 01.04.1999 – art.41 ccnl 22.01.04	In attesa del nuovo CCNL di Categoria si intendono abrogate tutte le disposizioni previste nei precedenti Contratti decentrati integrativi.	Le relative indennità vengono destinate a remunerare attività che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale
Articolo 16 Indennità di disagio	In detto articolo vengono stabilite le condizioni di disagio che con comporta eventuale erogazione di detta indennità come specificato dalla lett. a) alla lett. e) dello stesso articolo.	art. 17 comma 2 lett. e del CCNL del 01/04/1999.	In attesa del nuovo CCNL di Categoria si intendono abrogate tutte le disposizioni previste nei precedenti Contratti decentrati integrativi.	Le relative indennità vengono destinate a remunerare attività che comportano disagi particolari connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa.
Articolo 17: Indennità di maneggio valori	In detto articolo vengono stabiliti i criteri e le modalità di erogazione di tale indennità.	Art.36 ccnl 14.09.2000 – art.20 ccnl 01.04.1999		Tali indennità nei modi e nei limiti stabiliti dall'art.17 vengono riconosciuti all'economo comunale e agli agenti contabili che hanno il maneggio diretto di valori.
Articolo 18: Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	In detto articolo detta criteri per eventuali compensi erogati ai sensi dell'art. 15 comma 1 lett. d e lett.k del CCNL 01.04.1999, individuati nelle lettere a)-f) comma 3, sono erogati dai responsabili di area competenti secondo la disciplina prevista negli	art. 15 comma 1 lett. d) e lett. k) del CCNL 01.04.1999. art.43 legge 449/97 art. 92 d.lgs.163/2006 art. 59 d.lgs. 446/97 art. 27 ccnl 14.09.2000 art. 32 d.l. 269/2003		Tali indennità sono eventuali ed hanno carattere di risorse variabili. Vengono erogati dai relativi Responsabili di settore.

	appositi regolamenti dell'ente.			
Articolo 19: Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione	Si evidenziano percorsi per il riconoscimento di compensi accessori in caso di presenza di lavoratori parzialmente utilizzati per servizi in convenzione ai sensi degli artt. 13/14 ccnl 22.01.04.	artt. 13 e 14 del CCNL del 22/01/2004.		
Articoli 20-21 Disposizioni finali e norma di rinvio	Contengono disposizioni finali e rinvio al vigente sistema di misurazione della performance approvato con deliberazione della G.C. 4 del 20.1.2012 come modificato con deliberazione nr. 148//2012.			

PARTE II – UTILIZZO RISORSE DECENTRATE

Articoli	**Sintesi contenuto**	**Riferimenti contrattuali /normativi**	**Norme precedenti contratti abrogate**	**Effetti attesi sulla qualità/quantità dei servizi erogati**
Articoli 22: Ambito di applicazione	La seconda parte è dedicata all'effettivo riparto e utilizzo delle risorse a disposizione. L'ipotesi di CCDI si chiude con tabella riepilogativa della decurtazione permanente operata in sede di determinazione del fondo per l'anno 2016, come richiesto dalla citata Circolare n.20/2016;	Art.4 e 5 del ccnl 22.01.2004	Il riparto è stato effettuato nel rispetto dei contenuti normativi del CCDI 2016 e delle specifiche disposizioni di legge vigenti .	

Articolo 23: risorse decentrate art. 31 e 32 ccnl 22.01.2004	L'articolo riporta una dettagliata tabella contenenti tutti i dati inerenti la costituzione del fondo delle risorse stabili e del fondo delle risorse variabili. In esso vengono esplicitati i riferimenti contrattuali, il contenuto normativo e l'importo di ogni di ogni singola voce di alimentazione del fondo delle risorse stabili e variabili con indicazione della decurtazione operata ai sensi del'art.1, del comma 236 della legge di stabilità 2016 (L. 208/2015) il quale prevede che: "***nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1º gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non puo' superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della***	Art.31, c.2 e c.3 CCNL 22.01.2004 Importo complessivo risorse stabili 2016 : **Euro 136.680,00** Importo complessivo risorse variabili 2016: **Euro 21.111,20** **Per un totale di euro 157.791,20**		In coerenza con le direttive impartite dal competente organo politico, gli effetti attesi dalla stipulazione del CCDI per l'anno 2016 possono così riassumersi: ▪ 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 2016, sia per quanto concerne la conformità all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006 (certificazione responsabile settore finanziario prot. 15489/2016) sia per quanto riguarda la decurtazione permanete operata ai sensi dell'art.1, c. 236 del legge di stabilità 208/2015;

	normativa vigente." **Preso atto che** alla luce di quanto sopra precisato si dovrà operare una doppia riduzione: 1) riduzione del fondo di **€. 985,72** per ricondurre le risorse soggette al limite all'ammontare 2015. L'importo della riduzione è determinato dal confronto tra l'ammontare delle risorse soggette al vincolo 2016 (150.272,11) e l'ammontare delle risorse soggette al vincolo nel 2015 (149.286,39); **2)** riduzione del fondo di **€. 3.956,39** per riduzione del personale in servizio nel 2016 rispetto al 2015. Tale importo viene determinato con l'utilizzo del metodo della semisomma, tenuto conto degli eventuali incrementi di personale già programmati (comprensivo del passaggio a full-time di nr.3 unità oggi in part-time già oggetto di programmazione);			
Articolo 24: utilizzo delle risorse stabili	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; riclassificazione del personale di vigilanza per un totale di euro	Art.31, c.2 e c.3 CCNL 22.01.2004	I contenuti normativi del CCDI 2016 sono stati modificati rispetto al 2015 esclusivamente per la parte concernente l'art.9 – progressioni orizzontali	▪ Utilizzo mirato e selettivo dei vari istituti contrattuali volto a rafforzare l'efficacia dell'azione amministrativa ea migliorare la qualità dei servizi erogati dall'Ente,

	54.128,59. Le risorse di parte stabile destinate alla contrattazione decentrata ammontano ad euro **82.551,41**. La delegazione trattante ha destinato tale importo ai seguenti istituti: **Istituti di parte stabile finanziati nel 2016:** 1) indennità di rischio(art.17,c.1, lett.d CCNL 01.04.99- art.41, ccnl 22.01.2004. **Importo destinato €. 1.200,00** 2) indennità di turno (art.17, c.2, lett.d, ccnl 01.04.1999. **Importo destinato €. 13.000,00** 3) indennità reperibilità (art.17, co.2, lett.d, ccnl 0104.99) **Importo destinato €. 1.200,00** 4) maneggio valori (art.36 ccnl 14.09.00- art.20 ccnl 01.04.99) **Importo destinato €. 1.000,00** 5) indennità orario notturno, festivo ecc. (art.24, c.5, ccnl 14.09.2000(art.17, c.2, lett.d ccnl 01.04.99). **Importo destinato €. 500,00** 6) indennità specifiche responsabilità art.17, lett.f ccnl 01.04.1999. **Importo destinato €. 15.000,00**	1) indennità di rischio(art.17,c.1, lett.d CCNL 01.04.99- art.41, ccnl 22.01.2004. 2) indennità di turno (art.17, c.2, lett.d, ccnl 01.04.1999. 3) indennità reperibilità (art.17, co.2, lett.d, ccnl 0104.99) 4) maneggio valori (art.36 ccnl 14.09.00- art.20 ccnl 01.04.99) 5) indennità orario notturno, festivo ecc. (art.24, c.5, ccnl 14.09.2000(art.17, c.2, lett.d ccnl 01.04.99). 6) indennità specifiche responsabilità art.17, lett.f ccnl 01.04.1999.	(PEO) Per ciò che concerne la parte economica sono state ridotte del 30% rispetto al 2015 le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.17, lett. f.	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. Per la prima volta dopo 15 anni si destina una quota di risorse per le PEO quota di risorse che l'amministrazione ha voluto non inferiore al 40% degli aventi titolo stante il forte ritardo nell'applicazione del predetto istituto. L'amministrazione ha fortemente voluto attivare questo istituto visto i tanti sacrifici che oggi vengono richiesti al personale dipendente stante l'enorme carico di lavoro che si riversa sulle ridottissime unità lavorative in servizio. In particolare si prevedono i seguenti istituti: 1)Indennità di rischio: Le relative indennità vengono destinate a remunerare attività che

	7) indennità specifiche responsabilità art.17, c.2 lett. i) ccnl 01.04.1999. **Importo destinato €. 1.500,00** 8) Progressioni economico orizzontali (PEO) Art. 5 ccnl 31.03.1999. **Importo destinato 14.100,00** 9) residuo importo destinato alla produttività e miglioramento dei servizi- art.37 ccnl 22.01.2004. Importo destinato **€. 47.512,61** *(a tale importo si sommano le economie di parte stabile relative all'anno 2014 pari ad euro 12.461,20)* L'importo prevalente delle risorse di parte stabile disponibile viene destinato alla produttività da erogarsi sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati con l'approvazione del PDO/Piano delle performance, con i criteri e le modalità di cui al sistema di valutazione della performance e sotto la supervisione dell'OIV.	7) indennità specifiche responsabilità art.17, c.2 lett. i) ccnl 01.04.1999. 8) importo destinato all'attuazione delle PEO 9) residuo importo destinato alla produttività e miglioramento dei servizi/performance- art.37 ccnl 22.01.2004. *(tale importo contiene anche le economie di parte stabile relative all'anno 2015)* Si evidenzia che la parte pubblica ha riproposto la destinazione di risorse a tale istituto ma non si riesce a raggiungere un accordo tra le parti e pertanto si decide di rinviare a futuro esercizio.		comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale 2)L'indennità di turnazione è attribuita al solo personale di Polizia municipale che lavora con alternanza, con rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie. Le relative prestazioni svolte in turno sono distribuite, dal Comandante, nell'arco del mese in modo da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano. La relativa indennità è finalizzata a remunerare il disagio derivante dalla particolare articolazione di orario. 3) Indennità di reperibilità: 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. 4) Maneggio valori: l'indennità è riconosciuta al personale che in via continuativa è adibito a servizi che comportano maneggio valori ed è riconosciuta solo per il maneggio valori di importi ritenuti significativi.

				5) Indennità orario notturno e/o festivo: Le relative indennità vengono destinate a remunerare il pronto intervento notturno e/o festivo del personale per far fronte ad esigenze non differibili e riferite ai servizi ritenuti essenziali dall'Ente. 6) Le indennità per specifiche responsabilità (art. 17, lett. f) sono volte a premiare il maggior impegno richiesto ad alcuni dipendenti che, con provvedimento formale hanno ricevuto incarichi aggiunti rispetto alle normali funzioni richieste dallo specifico profilo e/o di particolare complessità. 7) Vengono riconosciuti i compensi aggiuntivi (art. 17, lett. i) per i soggetti che svolgono funzioni di stato civile e/o di ufficiale di anagrafe e coloro che sono responsabili tributi e attività inerenti la protezione civile. 8) Si prevedono Peo – progressioni economiche- art. 5 CCNL 31.03.1999. nelle percentuali del 40% degli aventi titolo per le Cat. A_B_C e nella percentuale del 30% per la Cat. D (D1 +D3). 9) Le risorse destinate alla

				produttività 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 specificati nelle schede di dettaglio del piano degli obiettivi /piano delle performance che ogni anno viene approvato dalla Giunta comunale. Le risorse destinate alla produttività per l'anno 2016 sono orientate a premiare l'efficienza e il miglioramento dei servizi e nella realizzazione degli obiettivi strategici dell'Ente. Sono altresì destinate ad incremento di tali risorse anche le economie di parte stabile anno 2015.
Articolo 25: Utilizzo delle risorse variabili	Vengono specificate le modalità di erogazione delle risorse di parte variabile – anno 2016. Le somme di parte variabile, nell'ammontare consentito dalla specifica normativa di settore, sono quantificate, impegnate e liquidate dai Responsabili dei Settori di riferimento. Tali compensi sono erogati, previa verifica dei risultati attesi. Sono demandati ai relativi responsabili il rispetto delle specifiche disposizioni	(art.15, c.1 CCNL 1.4.99 c. 1 lett. k- art.4 co. 3 ccnl 5.10.01) In particolare si tratta di: 1) Compensi per recupero evasione ICI (art.3, comma 57, della L.662/96 e dall'art.59, comma 1 lett. p) del D.Lgs.446/1997).	I compensi vengono erogati sulla base delle specifiche disposizioni previste dai regolamentari comunali e tenuto conto dei criteri previsti nel nuovo CCDI 2016.	Le risorse del presente articolo sono finalizzate all'incentivazione del personale impegnato nel recupero dell'evasione ICI relativa agli anni pregressi ai sensi dell'art. 59 del d.lgs. 446/1997, nel rispetto delle specifiche normative previo formale riscontro sulle attività espletate.

	normative/regolamentari e le specifiche disposizioni contrattuali in merito al rispetto dei criteri di riparto e alla verifica dei risultati raggiunti, nonchè l'eventuale aggiornamento dei vigenti e specifici regolamenti comunali in materia. Oltre ai compensi di cui trattasi, si aggiungono alla parte variabile le economie di parte stabile provenienti dall'esercizio 2015 che vengono interamente destinate ad incremento delle somme finalizzate alla remunerazione della produttività obiettivi / performance.	Importo presunto €. **8.650,00** 2) Economie di parte stabile rivenienti dall'esercizio precedente art.17, comma 5, ccnl 01.04.1999. **Importo €. 12.461,20** Non si registrano residui nelle somme assegnate per lavoro straordinario anno 2015.		Le economie di parte stabile provenienti dall'esercizio 2015 sono destinate ad incremento delle somme già finalizzate alla remunerazione della produttività finalizzata alle performance/obiettivi.
Articolo 26: norme finali	Si tratta di norme di salvaguardia volte ad assicurare la corresponsione di alcuni emolumenti di parte stabile che garantiscono prestazioni non differibili ormai consolidate e indispensabili, nell'ipotesi di ritardi nell'approvazione del CCDI annuale. Si precisa che: Le parti concordano che: 1. nelle more della stipula del CCDI, ogni anno, l'ufficio personale, è autorizzato all'erogazione mensile/periodica delle indennità reperibilità, rischio, disagio e le indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno, nei limiti degli stanziamenti previsti dal presente accordo. 2. nelle more della stipula del CCDI, ogni anno, l'ufficio di polizia municipale, è autorizzato all'erogazione mensile/periodica delle indennità di turnazione, nei limiti degli stanziamenti previsti dal presente accordo. 3. che in merito agli stanziamenti presunti previsti per la remunerazione degli istituti di			

	cui all'art.17, c.2 , lett. d, e, f, i, possano essere operati automatici aggiustamenti qualora in sede di liquidazione una singola voce risultasse insufficiente rispetto ad un'altra che risulti in esubero. 4. che nel caso in le Peo dovessero decorrere dal 1° gennaio 2017 (Parere ARAN 7086/2016) la quota di risorse stabili all'uopo accantonata nel fondo 2016, andrà ad incremento della quota destinata alla produttività per la remunerazione della performance 2016.			

Di seguito si riporta il quadro di utilizzo delle risorse stabili e variabili per l'anno 2016

RIEPILOGO UTILIZZO **RISORSE COMPLESSIVE ANNO 2016**	
UTILIZZO RISORSE STABILI	
Risorse destinate alla riclassificazione personale vigilanza ex 5^ qf.	**938,09**
Le risorse per il finanziamento dell'indennità di comparto al personale di ruolo in servizio 2016	**20.399,88**
Le risorse per il finanziamento dell'ex LED al personale di ruolo in servizio nel 2016	**2.891,48**
Le risorse per il finanziamento delle PP.OO., già attribuite al personale di ruolo in servizio nel 2016	**29.899,14**
1) Totale Risorse di parte stabile già impegnate nei singoli Cap. di bilancio	**54.128,59**
Indennità rischio	**1.200,00**
Indennità di turno	**13.000,00**

Reperibilità	**1.200,00**
Lavoro festivo, notturno	**500,00**
Maneggio valori	**1.000,00**
Progressioni economiche orizzontali (PEO)	**14.100,00**
Specifiche responsabilità art.17,lett. f)	**15.000,00**
Specifiche funzioni art.17,lett. i)	**1.500,00**
Risorse di parte stabile destinate alla realizzazione obiettivi/Piano delle Performance 2016 (*)	**35.051,41**
2) Totale risorse stabili destinate in sede di contrattazione	**82.551,41**
A) Totale risorse stabili anno 2016 (1+2)	**136.680,00**
UTILIZZO RISORSE DECENTRATE VARIABILI	
Compensi per personale impegnato nel recupero evasione ICI	**8.650,00**
Economie CCDI 2015 – ad integrazione somme destinate al finanziamento Obiettivi/Piano Performance 2016 **(*)**	**12.461,20**

B) Totale risorse variabili		**21.111,20**
Totale risorse destinate alla remunerazione delle performance (*)		**47.512,61**
Totale fondo anno 2015 (A+B)		**157.791,20**

QUADRO SINTETICO DELLA APPLICAZIONE DELLA MERITOCRAZIA

Illustrazione sintetica dei criteri che presiedono alla erogazione della indennità di produttività.
Il Comune di Taurisano, in adempimento alle disposizioni dettate dal D.Lgs.150/2009, per quanto compatibili e obbligatorie, ha posto in essere un percorso volto alla riorganizzazione del sistema di valutazione del personale come di seguito sintetizzato:

- che con Deliberazione della G.C. n. 36 del 23.03.2011 con la quale è stato approvato il Regolamento sul ciclo di gestione della performance e sull'istituzione e funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), successivamente modificato con Deliberazioni della G.C. n.105/2015 e n. 107/2015;
- con Deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 20/01/2012, si è provveduto all'approvazione del nuovo sistema con nuovo sistema di valutazione e misurazione della performance ai sensi del D.lgs.150/2009, come modificato ed integrato con successiva deliberazione della G.C. nr. 148 del 20/01/2012 e di cui si già concertato l'ulteriore modifica in itinere. Talle sistema di valutazione, utilizzato per quanto compatibile, anche nella valutazione del personale per l'anno 2011, è entrato in vigore, a regime, nell'esercizio 2012. Il sistema non prevede l'applicazione delle fasce di merito e di altri istituti non obbligatori per gli Enti locali della nostra dimensione.

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

- i compensi incentivanti (collettivi ed individuali) sono correlati ad incrementi della produttività e miglioramento quali-quantitativo dei servizi e/o al mantenimento di livelli quali- quantitativi 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 della performance;
- 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 ai diversi centri decisionali in base al Piano degli Obiettivi /Piano delle performance, come validato dal competente OIV e approvato dalla giunta comunale.
- le valutazioni relative alle prestazioni e ai risultati dei dipendenti non incaricati di P.O. sono di competenza del Responsabile di Settore nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definite dal Sistema di misurazione e valutazione della performance e sotto la supervisione dell'OIV che ogni anno valida il grado di raggiungimento degli obiettivi dei singoli settori, la valutazione dei Responsabili di Settore e la valutazione del Segretario comunale;

- 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.

Per ciò che attiene l'erogazione dei compensi accessori erogati nell'anno 2015 si precisa:

- che è stato approvato il piano degli obiettivi/piano delle performance con deliberazione della Giunta comunale nr. 141/2015 modificato con successiva deliberazione nr. 189/2015.
- che sulla base delle relazioni predisposte dai singoli Responsabili di Settore sul raggiungimento degli obiettivi assegnati, l'OIV ha predisposto, nel rispetto delle disposizioni di cui al vigente sistema di misurazione della performance, la relazione sulla valutazione della performance anno 2015, validando i risultati conseguiti, in termini di raggiungimento degli obiettivi assegnati, da ciascun Settore e da ciascun Responsabile di P.O. e dal Segretario comunale. La presa d'atto della relazione è stata effettuata con delibera n.87/2015.
- che con Decreto Sindacale nr.9 e nr. 10 del 2015 sono stati definite le rispettive indennità di risultato da assegnare ai responsabili di settore e al Segretario comunale.

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

Il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance è stato approvato con deliberazione della G.C. nr. n. 4 del 20/01/2012 e modificato con deliberazione nr. 148/2012 . Inoltre si precisa che in sede contrattazione decentrata sono state concertate anche le modifiche da apportare al punto 6.1 del sistema di misurazione e valutazione della performance. In tal senso, fermo restando i criteri in essere, è stato modificato il nuovo art. 9 del CCDI introducendo specificazioni e modifiche inerenti la procedura e portando il limite massimo al 40% degli aventi titolo. Per ciò che attiene i criteri il CCDI 2016 precisa che:

"1. Le progressioni economiche orizzontali sono assegnate in modo selettivo. Per l'anno 2016 hanno diritto a partecipare alla selezione i dipendenti che hanno maturato almeno quattro anni di effettivo servizio nella posizione immediatamente precedente.

2. Annualmente si definiscono le percentuali di dipendenti appartenenti alle diverse categorie che potrà beneficiare delle PEO, fermo restando il rispetto dei principi dettati dai vigenti CCNL e dalla specifica normativa di riferimento e comunque per una percentuale non superiore al 40% degli aventi titolo e con arrotondamento all'unità superiore nel caso di percentuali superiori allo 0,5% (da 0,51%). Viene in ogni caso garantita la progressione per almeno una unità per ogni categoria.

3. Le graduatorie sono formate sulla base della valutazione media degli ultimi tre anni, attribuendo peso 1 al punteggio conseguito nel "grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati" e peso 2 al punteggio delle "competenze e comportamenti professionali e organizzativi". Ai fini del presente comma si considerano distinte le graduatorie delle categorie di D1 e D3 ".

Per l'anno 2016 sono previste le seguenti percentuali di PEO:

Per l'anno 2016 sono previste le seguenti percentuali di PEO : CAT . A 40% degli aventi titolo, CAT . B 40% degli aventi titolo, CAT . C 40% degli aventi titolo, CAT . D 30% degli aventi titolo.

PEO anno 2015

Si dà, atto che nell'anno 2015 non è stata effettuata alcuna progressione orizzontale.

Piano obiettivi/performance 2016

IL Comune di Taurisano adotta ogni anno il Piano degli Obiettivi / Piano delle performance. Per l'anno 2016 è stato approvato il piano degli obiettivi/Piano delle performance con deliberazione della Giunta comunale nr. 133 /2016 modificato con Del. G.C.149/2016.

Per ulteriori dettagli circa la formazione del fondo e l'utilizzo delle risorse stabili e variabili, si rinvia ai contenuti dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo e alla relazione tecnico finanziaria.

Come per i precedenti contratti dopo la firma del CCDI 2016 definitivo, si provvederà alla pubblicazione permanente, sul sito istituzionale dell'Ente, nella nuova sezione "amministrazione trasparente" dei seguenti documenti:

- contratto decentrato integrativo, definitivamente siglato;
- relazione illustrativa e relazione relazione tecnico finanziaria;
- certificazione del Revisore dei Conti del Comune di Taurisano;
- schede informative 2 e tabella 15 del Conto Annuale dopo la relativa trasmissione nei termini assegnati.

Per quanto di competenza.

Taurisano, lì 22/11/2016

Il Responsabile Settore Affari Generali
(D.ssa Antonietta CIFERNI)

Firmato da:Antonietta Ciferni
Organizzazione:COMUNE DI TAURISANO/81000230755
Data: 22/11/2016 13:40:42