COMUNE DI TAURISANO
(PROVINCIA DI LECCE)
SETTORE AFFARI GENERALI

RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2017

La presente relazione accompagna la bozza di ipotesi di CCDI per l'anno 2017, siglata in **data 4 ottobre 2017.**
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 2017.
Si prende atto che il CCDI anno 2017 riporta la medesima parte normativa in attesa del CCNL di categoria.

Modello 1 – illustrazione degli aspetti procedurali.

Data di sottoscrizione dell'ipotesi di accordo CCDI anno 2017	
Periodo temporale di vigenza	L'accordo ha durata annuale, e concerne il periodo dal 1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2017.
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 *invitati 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.** **Per la parte pubblica:** **Il Presidente**: D.ssa Matilde CAZZATO **Per la parte sindacale:** **RSU :** Nuzzo Giovanni - CONFSAL FENAL. Melileo Rita - CONFSAL FENAL Bernardo De Paola- CONFSAL FENAL

		Rappresententi Territoriali: Coluccia Francesco CONFSAL FENAL A.L.- Di.CCAP Paolo Taurino FP- CGIL Elio Giannuzzi CISL
Soggetti destinatari		Tutto il personale dipendente dell'Ente non incaricato di P.O. (Ente senza dirigenza), fatto salvo per le PEO.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		L'ipotesi di contratto decentrato 2017 è composta dalla parte normativa che è immutata rispetto al 2016 .
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 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 2017. La certificazione da parte del Revisore dei conti è stata regolarmente acquisita per gli anni 2016 e precedenti.
		Nel caso in cui l'Organo di controllo dovesse effettuare rilievi saranno poste in essere le eventuali misure correttive, se dovute. Nessun rilievo è stato mosso sul CCDI anno 2016 né su quelli relativi agli anni precedenti.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con Deliberazione della G.C. n. 36 del 23.03.2011 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 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 . 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 2017 è stato approvato il piano degli obiettivi/Piano delle performance con deliberazione della Giunta comunale nr. 115 /2017. Con deliberazione nr. 119 del 10/07/2017 si è preso atto degli obiettivi assegnati al segretario comunale.

		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 deliberazione nr. 17 del 10.02.2016 si è provveduto all'aggiornamento del Piano prevenzione corruzione, ulteriormente aggiornato per il triennio 2017/2019 con D.G.C. n. 7 del 27/01/2017.
		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 Cazzato Matilde.
		Per ciò che attiene l'erogazione dei compensi accessori per l'anno 2016 si precisa che è stato approvato il piano degli obiettivi/piano delle performance con deliberazione della Giunta comunale nr. 133 - 149/2016 come modificato con D. G.C.n. 167/2016. 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 2016, 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. 137 del 09/08/2017 Successivamente con Decreti Sindacali nr.18 e 19 del 17/08/2017 sono state 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 2017 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, che attualmente sono così rappresentati:
  - Rag. Bernardo De Paola - CONFSAL – FENAL
  - Sig. Giovanni Nuzzo - CONFSAL – FENAL
  - Sig.ra Rita Melileo - CONFSAL – FENAL
- con Deliberazione di indirizzo n. 160 del 16/09/2017 la Giunta Comunale ha dettato gli indirizzi al Presidente della delegazione trattante per le trattative propedeutiche alla firma del CCDI anno 2017 ed ha definito le risorse variabili da inserire nel fondo ;
- che con determinazione 481 del 26/09/2017 sono state quantificate le risorse decentrate ai sensi degli artt. 31 e 32 del ccnl 22.01.2004 da destinare alla contrattazione collettiva;
- che Il fondo per il lavoro straordinario di cui all'art.14 del CCNL 1.04.99, per l'anno

2017 è stato confermato in euro 12.654,97 e viene erogato con le modalità previste per lo specifico istituto.

- che, in attesa del nuovo CCNL, si è opportuno riportare nel CCDI anche la parte normativa che si riapprova integralmente;

- che in data 28/06/2017 è avuta una prima riunione della delegazione trattante finalizzata all'approvazione dell'ipotesi di CCDI anno 2017;

- che in data 4/10/2017 si è provveduto, in apposita riunione all'uopo convocata, alla firma della ipotesi di CCDI anno 2017;

- che l'ipotesi di CCDI per l'anno 2017, per la parte normativa, conferma i contenuti di cui al CCDI anno 2016, in attesa del nuovo contratto nazionale di categoria.

Modulo 2: Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato integrativo

L'ipotesi di CCDI per l'anno 2017 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 2017, 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 2017. 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 2017 sono stati rispettati i limiti consentiti per la spesa del personale per il 2017.	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. I compensi destinati a incentivare la performance individuale devono essere corrisposti ai lavoratori interessati	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.	

	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 la contrattazione decentrata calcolata sull'importo al netto di somme vincolate e destinate al pagamento	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.	

	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 categoria	Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti non superiore comunque al 40%, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati	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	In attesa del nuovo CCNL di Categoria si intendono abrogate tutte le disposizioni previste nei precedenti Contratti decentrati integrativi.	

	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 2017 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.	performance approvato con Deliberazione della Giunta comunale nr. 4 del 20.01.2012 e s.m.i.		
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 2017 vengono confermati i criteri applicati nel 2016 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. Si definiscono gli adempimenti formali per l'attribuzione delle funzioni e si definiscono le fattispecie di funzioni che	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 attribuibili per le diverse fattispecie di responsabilità art.17, lett,f. ccnl 01.04.99. con	

	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 albo professionale o apposita abilitazione professionale,		riduzione del 30% rispetto al 2015.	

	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 appositi regolamenti dell'ente.	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.

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 2017, come richiesto dalla citata Circolare n.20/2017;	Art.4 e 5 del ccnl 22.01.2004	Il riparto è stato effettuato nel rispetto dei contenuti normativi del CCDI 2017 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, come determinato con atto del Resp. del Settore Affari Generali n. 481 del 26/09/2017. 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 delle diverse decurtazioni . Nell'elaborazione del fondo si è tenuto conto delle specifiche disposizioni dettate dal D.Lgs. n. 75/2017 il quale prevede, tra l'altro il tetto dei fondi per la contrattazione decentrata, delle risorse per il trattamento economico accessorio, dei dirigenti e dei dipendenti, **nell'importo del 2016**. Tale disposizione, per esplicita volontà legislativa, ha decorrenza dallo 1.1.2017. La stessa norma dispone l'abrogazione del comma 236 della legge n. 208/2015, cioè della	Art.31, c.2 e c.3 CCNL 22.01.2004 Importo complessivo risorse stabili 2017 ammonta ad euro **140.557,84** Importo complessivo risorse variabili 2017: **Euro 9.662,15** Per un totale di euro **150.219,99** Si precisa che il totale fondo depurato dalle voci non soggetti ai vincoli è pari ad **euro 144.057,84**		In coerenza con le direttive impartite dal competente organo politico, gli effetti attesi dalla stipulazione del CCDI per l'anno 2017 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 2017.

	disposizione per cui le risorse per il salario accessorio non devono superare quelle del 2015 e devono essere ridotte in proporzione alla diminuzione del personale e/o dei dirigenti in servizio, tenendo conto del personale assumibile. Alla luce di quanto sopra precisato si è riportato nel 2017 la riduzione già operata sulle risorse fisse per riduzione del personale nell'anno 2016, ai sensi del comma 236 della legge n. 208/2015, pari a complessivi euro 4.942,11. Non sono state operate riduzioni in tal senso nel 2017 in considerazione del fatto che la specifica norma è stata abrogata			
Articolo 24: utilizzo delle risorse stabili	Partendo dalla quantificazione delle risorse stabili 2017, vengono determinate 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 **63.524,87.** Le risorse di parte stabile destinate alla contrattazione decentrata ammontano ad euro **77.32,97.** La delegazione trattante ha ripartito tale importo tra i seguenti istituti: **Istituti di parte stabile finanziati nel 2017:** 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**	Art.31, c.2 e c.3 CCNL 22.01.2004 1) indennità di rischio(art.17,c.1, lett.d CCNL 01.04.99- art.41, ccnl 22.01.2004.	I contenuti normativi del CCDI 2016 sono stati integralmente riportati nel CCDI 2017, in attesa del CCNL. Per ciò che concerne la parte economica si conferma la riduzione del 30% rispetto al 2015, operata già nel 2016 per le	▪ 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, 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

	2) indennità di turno (art.17, c.2, lett.d, ccnl 01.04.1999. **Importo destinato €. 11.000,00** 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** 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 8.592,00**	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. 7) indennità specifiche responsabilità art.17, c.2 lett. i) ccnl 01.04.1999. 8) importo destinato all'attuazione delle PEO Si evidenzia che per l'anno 2017 sono state riproposte per le PEO le medesime percentuali previste per il 2016:	indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.17, lett. f.	performance. Si è deciso di continuare il percorso delle PEO e si destina una quota alle stesse che l'amministrazione ha voluto non inferiore al 40% degli aventi titolo stante il forte ritardo nell'applicazione del predetto istituto, ad eccezione delle D per le quali si prevede una percentuale del 30%. 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 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

	9) residuo importo destinato alla produttività e miglioramento dei servizi- art.37 ccnl 22.01.2004. Importo destinato **€. 37.040,97** *(a tale importo si sommano le economie di parte stabile relative all'anno 2016 pari ad euro **6.162,15**)* Il totale delle risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi è pari alla di euro **43.203,12** ed è l'istituto a cui viene destinata la parte prevalente della produttività. (come prevista dal legislatore) 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 per l'anno 2017, con i criteri e le modalità di cui al sistema di valutazione della performance e sotto la supervisione dell'OIV.	cat. A 40% aventi titolo cat. B 40% aventi titolo cat. C 40% aventi titolo cat. D 30% aventi titolo 9) residuo importo destinato alla produttività e miglioramento dei servizi/performance- art.37 ccnl 22.01.2004. *(a tale importo si sommano le economie di parte stabile relative all'anno 2016)*		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 2017 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 le economie di parte stabile anno 2016.
Articolo 25: Utilizzo delle risorse variabili	Vengono specificate le modalità di erogazione delle risorse di parte variabile – anno 2017. 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 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.	(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). Importo presunto €. **3.500,00** 2) Economie di parte stabile rivenienti dall'esercizio precedente art.17, comma 5, ccnl	I compensi vengono erogati sulla base delle specifiche disposizioni previste dai regolamentari comunali e tenuto conto dei criteri previsti nel nuovo CCDI 2017.	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. Le economie di parte stabile provenienti dall'esercizio 2016 sono destinate ad incremento delle somme già finalizzate alla remunerazione della produttività

	Oltre ai compensi di cui trattasi, si aggiungono alla parte variabile le economie di parte stabile provenienti dall'esercizio 2016 che vengono interamente destinate ad incremento delle somme finalizzate alla remunerazione della produttività obiettivi / performance.	01.04.1999. **Importo €. 6.162,15** Non si registrano residui nelle somme assegnate per lavoro straordinario anno 2016.		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 2018 (Parere ARAN 7086/2016)			

	la quota di risorse stabili all'uopo accantonata nel fondo 2017, andrà ad incremento della quota destinata alla produttività per la remunerazione della performance 2017.			

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 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 2016 si precisa:

Per ciò che attiene l'erogazione dei compensi accessori per l'anno 2016 si precisa che è stato approvato il piano degli obiettivi/piano delle performance con deliberazione della Giunta comunale nr. 133 e n. 149/2016 come modificato con Del. G.C.167/2016.

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 2016, 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. 137 del 09/08/2017

Successivamente con Decreti Sindacali nr.18 e 19 del 17/08/2017 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.

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 e D.G.C. nr. 163/2016.
Nel 2016, 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 2017 precisa che:
"1. Le progressioni economiche orizzontali sono assegnate in modo selettivo. Per l'anno 2017 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 2017 sono previste le seguenti percentuali di PEO:
Per l'anno 2017 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.- importo max stimato è pari ad **euro 8.592,00.**
PEO anno 2016
Si dà, atto che nell'anno 2016 non è stata effettuata la procedura inerente la progressione orizzontale con il rispetto delle seguenti percentuali: : CAT . A 40% degli aventi titolo, CAT . B 40% degli aventi titolo, CAT . C 40% degli aventi titolo, CAT . D 30% degli aventi titolo.

Piano obiettivi/performance 2017
IL nostro Ente adotta ogni anno il Piano degli Obiettivi quale Piano delle performance. Per l'anno 2017 è stato approvato il piano degli obiettivi/Piano delle performance con deliberazione della Giunta comunale nr. 115 /2017. Con deliberazione nr. 119 del 10/07/2017 si è preso atto degli obiettivi assegnati al segretario comunale.

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 2017 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.

Taurisano, lì 16/10/2017

Il Responsabile Settore Affari Generali
(Dott. Pierremigio PREITE)