COMUNE DI TAURISANO

(PROVINCIA DI LECCE)

SETTORE AFFARI GENERALI

Via F. Lopez, n.2 – 73056 Taurisano (LE)

PEC: comune.taurisano.le@pec.rupar.puglia.it

Comune di Taurisano Prot. n. 0022858 del 11-12-2018 interno Cat. 3 Cl. 5

Al Segretario Generale
Presidente D.T.
Dr.ssa Matilde Cazzato

Al Resp.le Settore Economico Finanziario
Dr. Paolo Ciurlia
SEDE

Oggetto: Relazione tecnica illustrativa dell'ipotesi di CCDI 2018.

Si trasmette, in allegato, la relazione tecnica illustrativa dell'ipotesi di CCDI 2018 sottoscritta in data 10/12/2018, predisposta ai sensi dell'art. 40 comma 3 sexies D. Lgs. n. 165/2001.

Taurisano, 11/12/2018

Responsabile del settore

Pierremiglo Preite

Comune di Taurisano Prot. n. 0022858 del 11-12-2018 interno Cat. 3 Cl. 5

COMUNE DI TAURISANO

(PROVINCIA DI LECCE)

SETTORE AFFARI GENERALI

RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2018

La presente relazione accompagna la bozza di ipotesi di CCDI per l'anno 2018, siglata in data 10/12/2018. La presente viene redatta in adempimento a quanto disposto dalla normativa (art. 40 comma 3 sexies D. Lgs. n. 165/2001) al fine di fornire le ulteriori e dovute specificazioni attinenti il percorso ed i contenuti della contrattazione decentrata per l'anno 2017.

Modello 1 – illustrazione degli aspetti procedurali.

Data di sottoscrizione dell'ipotesi di accordo CCDI anno 2018	10/12/2018
Periodo temporale di vigenza	La Delegazione Trattante ha condiviso l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine è stata convenuta la durata annuale del presente CCDI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCDI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale. In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/5/2018, la Delegazione Trattante ha altresì convenuto di avviare entro il mese di gennaio 2019 le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021.
Composizione della delegazione trattante	Fanno parte della delegazione trattante: Per la parte pubblica: il Presidente/Segretario Generale e i componenti di parte pubblica definiti con Deliberazione n. 115 del 20/06/2018. Per la parte sindacale pubblica sono stati *invitati alla trattativa oltre a tutte le RSU aziendali i rappresentanti territoriali delle seguenti sigle sindacali:* CGIL, UIL, CISL, CSA 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 - UIL Antonio Liuzzi - CGIL

Comune di Taurisano Prot. n. 0022858 del 11-12-2018 interno Cat. 3 Cl. 5

		Bernardo De Paola- CGIL Rappresentanti Territoriali: De Pascali Angelo - CSA Luigi Donno - CGIL Di Molfetta Salvatore - UIL
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 2018 ha per oggetto la sola definizione, per l'anno 2018, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché per le progressioni economiche orizzontali.
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 2018. La certificazione da parte del Revisore dei conti è stata regolarmente acquisita per gli anni 2017 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 2017 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 sistema di valutazione e misurazione della performance ai sensi del D.lgs.150/2009, come modificato ed integrato con successiva D.G.C. n. 148 del 20/01/2012. 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 2018 è stato approvato il piano degli obiettivi/Piano delle performance con D.G.C. n. 122 del 29/06/2018. Con D.G.C. n. 124 del 29/06/2018 si è preso atto degli obiettivi assegnati al Segretario Generale.

Comune di Taurisano Prot. n. 0022858 del 11-12-2018 interno Cat. 3 Cl. 5

		Con D.G.C. n. 13 del 06.02.2014 è stato adottato il programma triennale per la trasparenza integrato con D.G.C. n. 28/2015. Con D.G.C. n.14 del 06.02.2014 è stato adottato il piano triennale per la prevenzione corruzione, annualmente aggiornato con D.G.C. n. 17 del 10/02/2016, n. 7 del 27/01/2017, n. 19 del 31/01/2018.
		Con decreto sindacale n. 22 del 19/09/2016 è stato nominato l'attuale Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza nella persona del Segretario Generale dr.ssa Matilde Cazzato.
		Per ciò che attiene l'erogazione dei compensi accessori per l'anno 2017 si precisa che: - Con D.G.C. n. 115 del 05/07/2017 è stato approvato il piano degli obiettivi/piano delle performance; - l'OIV ha predisposto la relazione sulla valutazione della performance anno 2017, 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 D.G.C. n. 123 del 29/06/2018; - con Decreti Sindacali n. 7 e 8 del 16/07/2018 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 2018 si evidenzia che:

- con deliberazione della G.C. n. 115 del 20/06/2018 è stata ricostituita la Delegazione Trattante di parte pubblica ai sensi degli artt. 7, comma 3, e art.8, comma 2, del CCNL 21.05.2018;
- in esito alle nuove elezioni delle RSU locali, tenutesi in data 17-18-19 aprile 2018, la RSU aziendale è così composta:
  - Ippazio Giovanni Nuzzo (UIL-FP)
  - Bernardo De Paola (FP-CGIL)
  - Santo Antonio Ciullo (CISL-FP)
  - Antonio Liuzzi (FP-CGIL)
- con Deliberazione di indirizzo n. 187 del 14/11/2018 la Giunta Comunale ha dettato gli indirizzi al Presidente della delegazione trattante per le trattative propedeutiche alla firma del CCDI anno 2018 ed ha definito le risorse variabili da inserire nel fondo;
- con Determinazione 715 del 03/12/2018 sono state quantificate le risorse decentrate ai sensi dell'art. 67 CCNL 21/05/2017;
- tale quantificazione è stata certificata dal Revisore dei conti con parere n. 25 del 7.12.2018 prot. n. 22774 del 10.12.2018.
- in data 03/12/2018 è avuta una prima riunione della delegazione trattante finalizzata all'approvazione dell'ipotesi di CCDI anno 2018;
- in data 10/12/2018 si è provveduto, in apposita riunione all'uopo convocata, alla firma della ipotesi di CCDI anno 2018.

Modulo 2: Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato integrativo

L'ipotesi di CCDI per l'anno 2018 ha avuto ad oggetto la sola definizione, per l'anno 2018, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché per le progressioni economiche orizzontali, dando atto che, in virtù della regola dell'ultrattività dell'ultimo contratto decentrato integrativo, prevista dall'articolo 5 comma 4 del Ccnl 1.4.1999 e confermata dall'articolo 8 comma 7 del Ccnl 21.5.2018, per quanto non direttamente disciplinato dalla stessa ipotesi continuano ad applicarsi le disposizioni contenute nel precedente contratto collettivo decentrato integrativo di questo Ente.

Articoli	Sintesi contenuto	Riferimenti contrattuali /normativi	Norme precedenti contratti abrogate	Effetti attesi sulla qualità/quantità dei servizi erogati
Articolo 1: Campo di applicazione, efficacia e durata	L'accordo si applica a tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato , per quanto compatibile, con esclusione dei responsabili di P.O. L'accordo ha per oggetto la sola definizione, per l'anno 2018, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché per le progressioni economiche orizzontali. Per quanto non previsto dal presente contratto continuano ad applicarsi le disposizioni contenute nei precedenti contratti collettivi decentrati integrativi dell'Ente.	articolo 5 comma 4 del Ccnl 1.4.1999 nonché articolo 8 comma 7 del Ccnl 21.5.2018.		
Articolo 2: Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate delle aree	Quantificazione della quota del fondo per le risorse decentrate (parte stabile + parte variabile) disponibile per la contrattazione decentrata e relativa destinazione agli istituti. Definizione dei criteri di attuazione della progressione economica orizzontale per l'anno 2018. Quantificazione delle risorse destinate			

	alla produttività.			
Articolo 2: Indennità di rischio (indennità condizioni di lavoro)	prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. L' indennità è riconosciuta nella misura di € 30 mensili. Per l'anno 2018 si destina l'importo complessivo presunto di € 1.200,00	Art. 17 c.2 ccnl 01.04.1999 – art. 41 ccnl 22.01.04 Art. 70 bis ccnl 21/05/2018		Le relative indennità vengono destinate a remunerare attività che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale
Articolo 2: Indennità di disagio (indennità condizioni di lavoro)	condizioni di disagio che con comporta no eventuale erogazione di detta indennità. Per l'anno 2018 non viene riconosciuta ad alcuna figura non ravvisandosi i relativi presupposti in alcuna funzione.	Art. 17 comma 2 lett. e del CCNL del 01/04/1999. Art. 70 bis ccnl 21/05/2018		Le relative indennità vengono destinate a remunerare attività che comportano disagi particolari connessi all'esecuzione della prestazione lavorativa.
Articolo 2: Indennità maneggio valori (indennità condizioni di lavoro	criteri e le modalità di erogazione di tale indennità da riconoscere ad agenti contabili ed economo. Misura: • € 0,52 giornalieri per valori mensili da € 1.000 ad un massimo € 3.000; • € 1,00 giornalieri per valori mensili oltre € 3.000; Per l'anno 2018 si destina l'importo complessivo presunto di € 1.000,00	Art.36 ccnl 14.09.2000 – art.20 ccnl 01.04.1999 Art. 70 bis ccnl 21/05/2018		Tali indennità vengono riconosciute all'economo comunale e agli agenti contabili che hanno il maneggio diretto di valori.
Articolo 2: Indennità di turno	Indennità dovuta ai soggetti che svolgono il lavoro in regime di turnazione.	Art. 22 del CCNL del 14/09/2000.		Il servizio della polizia municipale è organizzato in turni con rotazione del

	E' stato istituito il turno per il solo servizio di polizia municipale. Per l'anno 2018 l'importo complessivo destinato al finanziamento di tale indennità è pari ad € 12.000,00	Art. 23 Ccnl 21/05/2018		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 2: Indennità di reperibilità	Vengono richiamati i servizi per cui è stata istituita la reperibilità individuati nei servizi di stato civile. Per l'anno 2018 l'importo complessivo destinato al finanziamento di tale indennità è stimabile in € 1.200,00	Art. 23 del CCNL del 14/09/2000 così come integrato dall'art. 11 del CCNL 05/10/2001. Art. 24 Ccnl 21/05/2018		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 2: Indennità per orario notturno festivo e festivo/notturno	Indennità dovuta ai soggetti che svolgono prestazione lavorativa in orario notturno, festivo e festivo/notturno Le risorse destinate nell'anno 2017 alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo pari ad € 500,00	Art. 24, COMMA 5, DEL CCNL DEL 14.9.2000 Art. 24 Ccnl 21/05/2018		La relativa indennità è finalizzata a remunerare il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.

Art. 2: indennità per specifiche responsabilità Cat. B,C,D	Tale indennità è corrisposta al personale incaricato in posizioni di lavoro che comportano specifiche responsabilità rilevabili da atti formali e individuate secondo la disciplinare dettata dall'art.11 CCDI 2017. Le indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo, per l'anno 2018, sono così quantificate: CATEGORIA B 1) Personale incaricato, con atto formale, di coordinamento di almeno 2 operai/operatori (Capi Operai). Compenso annuo: € 420,00 CATEGORIA C 1) Personale con Responsabilità di coordinamento di personale di uffici e/o servizi con almeno ulteriori due unità lavorative. 2) Personale con Responsabilità di un ufficio e/o della gestione di un servizio di particolare complessità e/o con responsabilità diretta nell'adozione di atti a rilevanza esterna. 3) Personale con funzioni vicarie in assenza del Responsabile incaricato di P.O. con attribuzione delle funzioni di organizzazione del Corpo di Polizia Municipale			

	Compenso annuo: € 980,00 se riferita al possesso di almeno 3 requisiti € 840,00 se riferita al possesso di almeno 2 requisiti € 700,00 se riferita al possesso di almeno 1 requisito CATEGORIA D NON INCARICATO DI P.O. Responsabilità, formalmente attribuita dal responsabile di Settore con atto di organizzazione dirigenziale, nei seguenti ambiti: 1) Personale con attribuzione di funzioni vicarie in assenza del Responsabile incaricato di P.O. 2) Personale con attribuzione di funzioni di coordinamento di specifici uffici e/o servizi con almeno ulteriori due unità lavorative. 3) 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. 4) Personale che svolge funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale o che necessita di apposita abilitazione professionale, aggiuntiva rispetto a quella richiesta dallo specifico profilo professionale.			

	Compenso annuo: € 1.540,00 se riferita al possesso di tutti i 4 requisiti € 1.400,00 se riferita al possesso di almeno 3 requisiti € 1.190,00 se riferita al possesso di almeno 2 requisiti € 1.050,00 annui se riferita al possesso di almeno 1 requisito Per l'anno 2018 l'importo presunto da destinare allo specifico istituto è quantificato in € 15.000,00			
Articolo 2: 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. Per l'anno 2018, fermo restando quanto già previsto dall'art. 12 del CCDI 2017, l'indennità viene erogata al personale, non titolare di P.O., investito delle seguenti funzioni: • Ufficiale di stato civile e anagrafe; • Responsabile ufficio elettorale; • Responsabile dei tributi; • Responsabile di attività inerenti la protezione civile.	art. 17 c. 2 lett. i – CCNL 1.04.99 art.36 ccnl 2002/2005. Art. 70 quinquies Ccnl 21/05/2018		

	La presente indennità non è cumulabile con le indennità di cui al precedente punto. Le parti concordano di attribuire a tutti i soggetti su indicati, qualora ricorrono le condizioni menzionate, l'indennità annuale per il 2018 di euro 300,00. E' esclusiva competenza di ciascun Responsabile di settore l'individuazione dei soggetti aventi titolo, lo stesso certificherà le mensilità in cui il dipendente ha diritto all'indennità. Per l'anno 2018 l'importo presunto è quantificato in € 1.500,00.			
Art. 2 Progressione economica orizzontale	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 individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente. Vengono altresì fissati i criteri e le modalità operative per l'espletamento della specifica procedura per l'anno 2018. Le parti sono concordi nel ritenere che i criteri di attribuzione delle PEO, così come riportati nell'art. 9 del CCDI 2017 sono in linea con le disposizioni dell'art.16 del CCNL 21.05.2018 e pertanto decidono di destinare una	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.		Si tratta di un istituto premiante, basato sulla valutazione complessiva effettuata nell'ambito del sistema di misurazione della performance adottato dall'ente, volto a stimolare la crescita professionale e la produttività del personale dipendente

	quota di risorse stabili stimabili in un max di € 4.000,00 per l'attuazione dell'istituto delle progressioni orizzontali (PEO). La delegazione trattante per l'anno 2018, dispone le seguenti percentuali per le relative categorie di inquadramento: CAT . A 40% degli aventi titolo CAT . B 40% degli aventi titolo CAT . C 40% degli aventi titolo CAT . D (D1-D3) 30% degli aventi titolo			
Art. 3 Clausole programmatiche e finali	Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine hanno convenuto sulla durata annuale del presente CCDI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCDI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale. In applicazione di quanto previsto dall'art. 8 del CCNL 21/5/2018, le parti convengono altresì di avviare entro il mese di gennaio 2019, le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale 2019-2021. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso	articolo 5 comma 4 del Ccnl 1.4.1999 nonché articolo 8 comma 7 del Ccnl 21.5.2018.		

	dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.			

UTILIZZO RISORSE DECENTRATE

Prospetto riepilogativo dell'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2018

RIEPILOGO UTILIZZO RISORSE COMPLESSIVE ANNO 2018	
UTILIZZO RISORSE STABILI	
TOTALE FONDO PARTE STABILE	149.138,76
Risorse destinate alla riclassificazione personale vigilanza ex 5^ qf.	718,53
Risorse per il finanziamento dell'indennità di comparto al personale di ruolo in servizio 2017	18.113,01
Risorse per il finanziamento dell'ex LED al personale di ruolo in servizio nel 2017	2.597,72
Risorse per il finanziamento delle PP.OO., già attribuite al personale di ruolo in servizio nel 201 (valore iniziale)	43.286,84
Indennità ex VIII q.f. nontitolare di P.O.	778,72
Art. 67 CCNL 21/05/2018 c. 2 lett. b) differenziali art. 64 personale in servizio	1.959,60
Totale Risorse di parte stabile già impegnate nei singoli Cap. di bilancio	67.454,42
A) Risorse di parte stabile disponibili per la contrattazione decentrata	81.684,34
Indennità rischio	1.200,00
Indennità maneggio valori	1.000,00

Reperibilità	1.000,00
Indennità di turno	12.000,00
Lavoro festivo, notturno	500,00
Specifiche responsabilità art.17,lett. f)	15.000,00
Specifiche funzioni art.17,lett. i)	1.500,00
Risorse destinate alle P.E.O. 2018	4.000,00
Risorse di parte stabile destinate alla realizzazione obiettivi/Piano delle Performance 2017 (*)	44.484,34
UTILIZZO RISORSE DECENTRATE VARIABILI	
TOTALE FONDO PARTE VARIABILE	38.458,77
Compensi per personale impegnato nel recupero evasione ICI	4.000,00
Incentivi funzioni tecniche ante 2018	4.587,00
1,2% monte salari 1997	8.318,00
Economie CCDI 2017 – ad integrazione somme destinate al finanziamento Obiettivi/Piano Performance 2018	4.073,30
Incentivi funzioni tecniche (Corte Conti Sez. Autonomie)	17.480,47
RISORSE DESTINATE ALLA PRODUTTIVITA'	
Totale risorse destinate alla remunerazione delle performance (4.073,30 + 8.318,00 + 44.484,34)	56.075,64

Comune di Taurisano Prot. n. 0022858 del 11-12-2018 interno Cat. 3 Cl. 5

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:

- 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 2017 si precisa che:
- Con D.G.C. n. 115 del 05/07/2017 è stato approvato il piano degli obiettivi/piano delle performance;
- l'OIV ha predisposto la relazione sulla valutazione della performance anno 2017, 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 D.G.C. n. 123 del 29/06/2018;
- con Decreti Sindacali n. 7 e 8 del 16/07/2018 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.

Illustrazione sintetica dei criteri che presiedono alla attribuzione delle progressioni orizzontali.
Le parti hanno concordato nel ritenere che i criteri di attribuzione delle PEO, così come riportati nell'art. 9 del CCDI 2017, e di seguito riportati, sono in linea con le disposizioni dell'art.16 del CCNL 21.05.2018 e

pertanto è stato ritenuto possibile destinare una quota di risorse stabili, stimabili in un massimo di € 4.000,00, per l'attuazione dell'istituto delle progressioni orizzontali (PEO).
La delegazione trattante per l'anno 2018 ha disposto le seguenti percentuali per le relative categorie di inquadramento:
CAT . A 40% degli aventi titolo
CAT . B 40% degli aventi titolo
CAT . C 40% degli aventi titolo
CAT . D (D1-D3) 30% degli aventi titolo
Viene in ogni caso garantita la progressione per almeno una unità per ogni categoria.
Si precisa che, per espressa previsione dell'art. 18, comma 7, del CCNL 21.05.2018, l'attribuzione della progressione economica orizzontale, avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale è sottoscritto il presente contratto integrativo con eccezione delle posizioni economiche orizzontali A6, B8, C6 e D7, inserite con il CCNL 21.05.2018, la cui decorrenza è fissata al 1.06.2018.
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 .
A parità di punteggio prevarrà il dipendente che ha realizzato la migliore valutazione nella annualità più recente e, in caso di ulteriore parità, il dipendente più anziano.
L'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale nella categoria deve prevedere il seguente percorso applicativo:

a) informazione sui criteri meritocratici nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione delle performance che il dirigente deve utilizzare per l'espressione del giudizio finale sulle prestazioni e sui risultati dei dipendenti;
b) quantificazione in sede decentrata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limiti al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici e contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, delle risorse annuali da destinare alle progressioni economiche nella categoria;
c) valutazione dei risultati, effettuata dal dirigente o dall'OIV, al termine del periodo annuale di riferimento;
d) attribuzione del beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica successiva nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità e con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento o diversa decorrenza in coerenza con specifiche disposizioni di legge e/o disposizioni dettate dall'ARAN.

Casi particolari:

a) In tutti i casi in cui un dipendente di Cat. D, fermo restando l'inserimento dello stesso nella graduatoria della categoria di inquadramento, sia incaricato di P.O. per un parte dell'anno, ai fini della progressione si prenderà come riferimento annuale esclusivamente la valutazione riferita al periodo più significativo in termini temporali e sarà armonizzata e riproporzionata, ove necessario, secondo i parametri utilizzati per la specifica categoria di inquadramento. (es: una unità di Cat D1 che viene incaricata di P.O. per mesi sette verrà valutata ai fini della PEO esclusivamente sulla base della valutazione riportata in qualità di Responsabile di Settore e confluirà nella graduatoria dei D1 con armonizzazione e riproporzionamento dei relativi punteggi con i punteggi delle altre unità di Cat. D1).
b) Nell'ipotesi in cui un dipendente ha prestato nel corso dell'anno di servizio in più di un settore (sia per assegnazione parziale sia per effetto di mobilità interna) la valutazione annuale sarà determinata tenuto conto della media delle singole valutazioni.

Piano obiettivi/performance 2018
Il nostro Ente adotta ogni anno il Piano degli Obiettivi quale Piano delle performance. Per l'anno 2018 è stato approvato il piano degli obiettivi/Piano delle performance con D.G.C. n. 122 del 29/06/2018. Con D.G.C. n. 124 del 29/06/2018 si è preso atto degli obiettivi assegnati al Segretario Generale.

Comune di Taurisano Prot. n. 0022858 del 11-12-2018 interno Cat. 3 Cl. 5

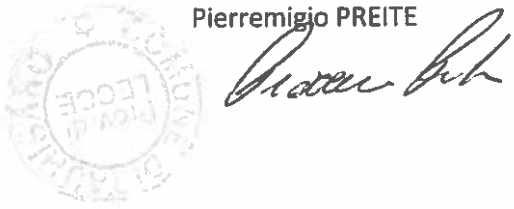
Per ulteriori dettagli circa la formazione del fondo e l'utilizzo delle risorse stabili e variabili, si rinvia ai contenuti dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo e alla relazione tecnico finanziaria.

Come per i precedenti contratti, dopo la firma del CCDI 2018 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 11/12/2018

Il Responsabile Settore Affari Generali
Pierremigio PREITE



Comune di Taurisano Prot. n. 0022858 del 11-12-2018 interno Cat. 3 Cl. 5