



CITTA' DI OTRANTO  
Provincia di Lecce

**OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO- PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA RELATIVA ALL'ANNO 2013. (Circolare MEF-RGS nr.25 del 19/07/2012)**

Il dipartimento della RGS, ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo nr.165/2001, d'intesa con il dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto gli schemi standard di relazione tecnico-finanziaria e relazione illustrativa che dovranno essere allegati ai contratti integrativi e che dovranno essere pubblicati in modo permanente sui rispettivi siti istituzionali al fine di assicurare trasparenza ed informazione sugli atti relativi alla specifica contrattazione.

La presente relazione accompagna la bozza di ipotesi di CCDI per l'anno 2013, siglata in data 19 luglio 2013, al fine di fornire le ulteriori e dovute specificazioni attinenti il percorso ed i contenuti della contrattazione decentrata per l'anno 2013.

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

Data sottoscrizione dell'ipotesi di accordo CCDI anno 2013	19 luglio 2013
Periodo temporale di vigenza	L'accordo ha durata annuale e concerne il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2013, salvo diversa prescrizione
Composizione della delegazione trattante	La delegazione trattante è composta: - per la parte pubblica dal: Presidente – Segretario Generale dott. Rodolfo Giovanni Luceri Componenti: i responsabili di Area titolari di posizione organizzativa di seguito elencati: Cantoro Salvatore, Manca M. Paola, Spedicato Vito Alberto, Maggiulli Emanuele M., Tondo Giuseppe, De Vito Antonia Maria.
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL – UIL – CSA – CGIL – DICCAP
	Firmatari dell'ipotesi di accordo decentrato: - per la parte pubblica Presidente – Segretario Generale dott. Rodolfo Giovanni Luceri Componenti: Manca M. Paola, Cantoro Salvatore, Spedicato Vito Alberto, Maggiulli Emanuele M., De Vito Antonia Maria. - per la parte sindacale Milo Ornella (RSU - CGIL), D'Autilia Pasqualina (RSU - CGIL) e Pezulla Stefano (RSU – CSA). Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):

		Damiano Longini (CISL) - Vecchio Enrico (CSA) – Donno Gino (CGIL) – Rosa Renato (UIL). Si precisa che l'accordo è stato siglato da tutte le parti intervenute.
	Soggetti destinatari	Tutto il personale dipendente dell'Ente (Ente senza dirigenti).
	Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	L'ipotesi di contratto decentrato 2013 tratta la parte normativa e la quantificazione e ripartizione/utilizzo delle risorse decentrate integrative di cui all'art. 31, c. 2 e c. 3 del CCNL 22.01.2004; sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'Ente.
Rispetto dell'iter Adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione viene redatta unitamente alla relazione tecnico finanziaria a firma del responsabile del settore finanziario e viene trasmessa all'organo di controllo - revisore dei Conti del Comune di Otranto per la dovuta Certificazione sull'ipotesi di CCDI anno 2013. La certificazione è stata acquisita per gli anni 2012 e precedenti.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	NON è stato adottato il piano della performance previsto dall'art. 10 del d. lgs. 150/2009 (adempimento non obbligatorio per gli Enti Locali) Questo Ente ha adottato il piano degli obiettivi per l'anno 2013 con delibera di G.C. n. 239 del 08.07.2013.
		NON è stato adottato il programma triennale per la trasparenza che fino a quest'anno non era obbligatoria per questo ente. Il Civit ha rinviato al 31/01/2014 con delibera n. 50 del 04/07/2013 il termine per l'adozione del suddetto piano
		Attualmente è in revisione l'intero sistema di pubblicazione alla luce del D.Lgs. 33/2013; è stato nominato il responsabile della trasparenza ed è stato individuato nella persona del Segretario comunale. Si evidenzia che vengono pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente", la relazione illustrativa e tecnico finanziaria, il CCDI nonché le schede e le tabelle rilevanti del conto annuale 2012 ed ogni altro elemento inerente il ciclo delle performance ed il nuovo sistema di valutazione della performance oltre ai dati relativi al professionista incaricato quale componente unico dell'OIV.
		La Relazione sulla valutazione del Segretario comunale e dei titolari di posizione organizzativa 2012 da parte dell'OIV è stata predisposta dall'OIV sulla base del regolamento sul ciclo di gestione della performance (approvato con delibera di G.C. n. 37 del 03/02/2011) e sul sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale (approvato con delibera di G. C. n. 302 del 31/10/2011).
Eventuali osservazioni		

## Modulo 2:

### Illustrazione della parte normativa del contratto decentrato integrativo

Articolo	Illustrazione della disposizione, della sua legittimità rispetto ai CCNL ed ai vincoli legislativi.	Indicazioni delle norme dei precedenti CCDI abrogate	Illustrazione dei principali effetti attesi sulla qualità quantità dei servizi erogati con particolare riferimento al piano delle performance
Articolo 1: Campo di applicazione	L'accordo si applica a tutto il personale dipendente, esclusi i responsabili di P.O., in quanto compatibile.	Norme contratto CCDI 2006-2009 del 03/12/2009 e CCDI parte economica del 31/08/2012	
Articolo 2: Vigenza e ambiti del contratto	Il contratto ha durata di un anno, dal 1° gennaio al 31 dicembre 2013. Sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'Ente.	Norme contratto CCDI 2006-2009 del 03/12/2009 e CCDI parte economica del 31/08/2012	
Articolo 3: Interpretazione autentica del CCDI	Si individuano le modalità operative per risolvere eventuali controversie interpretative.	Norme contratto CCDI 2006-2009 del 03/12/2009 e CCDI parte economica del 31/08/2012	
Articolo 4: Sistema delle relazioni sindacali	Le parti convengono che ogni determinazione in merito sarà assunta dopo l'approvazione del CCNL di categoria	Norme contratto CCDI 2006-2009 del 03/12/2009 e CCDI parte economica del 31/08/2012	
Articolo 5: Risorse decentrate	L'articolo contiene tutti i dati inerenti la costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 31 commi 2 e 3 del CCNL del 22/01/2004. Nella quantificazione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2013 sono stati rispettati i limiti di contenimento della spesa del personale per l'anno 2013, per quanto riguarda il limite imposto dall'art.9, comma 2 bis, del d.l. 78/2010. Nella determinazione del fondo sono state escluse dai vincoli	Norme contratto CCDI 2006-2009 del 03/12/2009 e CCDI parte economica del 31/08/2012	In coerenza con le direttive impartite dal competente organo politico, gli effetti attesi dalla stipulazione del CCDI per l'anno 2013 possono così riassumersi: <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Conformità dei contenuti alle disposizioni legislative e contrattuali disciplinanti le materie demandate alla contrattazione decentrata di livello aziendale;</li><li>▪ Rispetto dei limiti in tema di contenimento della spesa del personale per l'anno 2013, sia per quanto concerne la conformità</li></ul>

	<p>di contenimento della spesa le risorse finalizzate ad incentivare le prestazioni poste in essere per la progettazione di opere pubbliche, nonché le economie derivanti dal mancato utilizzo delle risorse decentrate nell'anno 2012.</p>		<p>all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006, sia per quanto riguarda il limite imposto dall'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Utilizzo mirato e selettivo dei vari istituti contrattuali volto a rafforzare l'efficacia dell'azione amministrativa ed a migliorare la qualità dei servizi erogati dall'Ente, nell'ottica di andare incontro alle esigenze dei cittadini, offrendo un prodotto più rispondente alle loro aspettative;</li> <li>▪ Responsabilizzazione del personale e valorizzazione delle capacità individuali, mediante l'affermazione dei criteri meritocratici nell'affidamento degli incarichi e nell'incentivazione delle prestazioni.</li> </ul>
<p>Articolo 6: Definizione di performance individuale</p>	<p>Viene precisato che l'attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico. I compensi destinati a incentivare la performance individuale devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico 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.</p>	<p>Norme contratto CCDI 2006-2009 del 03/12/2009 e CCDI parte economica del 31/08/2012</p>	
<p>Articolo 7: Criteri per la destinazione delle risorse decentrate</p>	<p>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</p>	<p>Norme contratto CCDI 2006-2009 del 03/12/2009 e CCDI parte economica del 31/08/2012</p>	

	<p>per particolari responsabilità organizzative e/o professionali e compensi che vanno a premiare il raggiungimento di obiettivi legati al piano obiettivi/performance.</p> <p>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 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.</p>		
<p>Articolo 8: Modalità di riparto delle somme destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi - performance</p>	<p>In detto articolo sono fissate le regole per il riparto del fondo incentivante tra le varie aree secondo i parametri individuali di categoria, nonché per il riparto del fondo dell'area tra i dipendenti della stessa.</p>	<p>Norme contratto CCDI 2006-2009 del 03/12/2009 e CCDI parte economica del 31/08/2012</p>	
<p>Articolo 9: Incentivazione individuale collegata alla realizzazione dei progetti di innovazione</p>	<p>In detto articolo viene stabilito che la pesatura degli obiettivi perseguiti dal progetto di innovazione è effettuata dall'ente sulla base delle priorità segnalate dall'Amministrazione e secondo le modalità nello stesso riportate. Il punteggio assegnato viene utilizzato per la ripartizione delle risorse che in conseguenza non tiene conto né del numero dei</p>	<p>Norme contratto CCDI 2006-2009 del 03/12/2009 e CCDI parte economica del 31/08/2012</p>	

	dipendenti partecipanti né del loro inquadramento. Inoltre vengono fissati i criteri di riparto delle risorse assegnate al progetto nel caso in cui allo stesso partecipino più dipendenti.		
Articolo 10: Progressione economica nella categoria	Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti non superiore comunque al 25%, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente. Vengono altresì fissati i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche nelle diverse categorie nelle lettere a)-g) dello stesso articolo.	Norme contratto CCDI 2006-2009 del 03/12/2009 e CCDI parte economica del 31/08/2012	
Articolo 11: Indennità di comparto	Adempimento previsto dall'art. 33 e secondo gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22/01/2004	Norme contratto CCDI 2006-2009 del 03/12/2009 e CCDI parte economica del 31/08/2012	Adempimento a precisa disposizione di legge
Articolo 12: Indennità di responsabilità	Adempimento previsto dall'art. 17 c. 2 lett. f – CCNL 1.04.99. In detto articolo viene stabilito che l'indennità per particolari responsabilità viene corrisposta a quei dipendenti che con atto formale del Responsabile di Area risultano assegnatari di responsabilità aggiuntive e più complesse rispetto a quelle proprio del profilo di appartenenza (titolari di unità operative individuate con atti della Giunta Comunale). Si stabilisce che per specifiche responsabilità si intendono: a) responsabilità di una struttura organizzativa (servizio-ufficio) di rilievo e di particolare complessità anche in termini di rilevanza esterna (max 1.400,00); b) affidamento, oltre alle responsabilità di cui al	Norme contratto CCDI 2006-2009 del 03/12/2009 e CCDI parte economica del 31/08/2012	Adempimento a precisa disposizione di legge

	<p>punto precedente, di un significativo numero di procedimenti amministrativi con ampia responsabilità di procedimento ai sensi del D.Lgs n. 165/2001 ( max € 1,600,00);</p> <p>c) affidamento, oltre alle responsabilità di cui ai punti precedenti, dell'incarico di sostituzione del responsabile di P.O. ( max € 2.000,00).</p>		
<p>Articolo 13: Indennità di responsabilità per specifiche funzioni</p>	<p>Adempimento previsto dall'art. 17 c. 2 lett. i – CCNL 1.04.99. 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 seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità elencate nella norma di contratto nazionale di riferimento.</p>	<p>Norme contratto CCDI 2006-2009 del 03/12/2009 e CCDI parte economica del 31/08/2012</p>	<p>Adempimento a precisa disposizione di legge</p>
<p>Articolo 14: Indennità di turno</p>	<p>Per la disciplina delle indennità di turno si è fatto riferimento all'art. 22 del CCNL del 14/09/2000. E' stato istituito il turno per il solo servizio di polizia municipale.</p>	<p>Norme contratto CCDI 2006-2009 del 03/12/2009 e CCDI parte economica del 31/08/2012</p>	<p>Il servizio è organizzato in turni con rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere. Le relative prestazioni svolte in turno sono distribuite nell'arco del mese in modo da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano. La relativa indennità è finalizzata a remunerare il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.</p>
<p>Articolo 15: Indennità di reperibilità</p>	<p>Per la disciplina delle indennità di reperibilità si è fatto riferimento all'art. 23 del CCNL del 14/09/2000 così come integrato dall'art. 11 del CCNL 05/10/2001. I servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità sono la polizia municipale e un manutentore.</p>	<p>Norme contratto CCDI 2006-2009 del 03/12/2009 e CCDI parte economica del 31/08/2012</p>	<p>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.</p>

Articolo 16: Indennità di rischio	Per la disciplina delle indennità di rischio si è fatto riferimento all'art. 37 del CCNL del 14/09/2000. In detto articolo sono individuate le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, meglio esplicitate nelle lettere a)-e) dello stesso articolo.	Norme contratto CCDI 2006-2009 del 03/12/2009 e CCDI parte economica del 31/08/2012	Le relative indennità vengono destinate a remunerare attività che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale
Articolo 17: Indennità di disagio	Per la disciplina delle indennità di disagio si è fatto riferimento all'art. 17 comma 2 lett. e del CCNL del 01/04/1999. In detto articolo vengono stabilite le condizioni di disagio che con detta indennità si intendono compensare e sono esplicitate dalla lett. A) alla lett. E) dello stesso articolo.	Norme contratto CCDI 2006-2009 del 03/12/2009 e CCDI parte economica del 31/08/2012	Le relative indennità vengono destinate a remunerare attività che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale
Articolo 18: Indennità di maneggio valori	Per la disciplina delle indennità di maneggio valori si è fatto riferimento all'art. 36 del CCNL del 14/09/2000 e art. 20 del CCNL 01/04/1999. In detto articolo viene stabilito a chi compete detta indennità.	Norme contratto CCDI 2006-2009 del 03/12/2009 e CCDI parte economica del 31/08/2012	La relativa indennità viene destinata a remunerare attività che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per maneggio di valori di carta
Articolo 19: Pari opportunità	In detto articolo è stabilito che la gestione del personale e le misure organizzative, compatibilmente con le esigenze di servizio, devono tener conto dei principi generali inerenti le pari opportunità e di un doveroso equilibrio tra le responsabilità familiari e quelle professionali	Norme contratto CCDI 2006-2009 del 03/12/2009 e CCDI parte economica del 31/08/2012	
Articolo 20: Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	In detto articolo è stabilito che i compensi ai sensi dell'art. 15 comma 1 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.	Norme contratto CCDI 2006-2009 del 03/12/2009 e CCDI parte economica del 31/08/2012	
Articolo 21: Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione	Per la disciplina delle indennità previste da detto articolo si è fatto riferimento agli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/01/2004. In detto articolo è stabilito che la contrattazione decentrata dell'Unione può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante e/o la	Norme contratto CCDI 2006-2009 del 03/12/2009 e CCDI parte economica del 31/08/2012	



	corresponsione della indennità per particolari responsabilità		
Articoli 22 e 23: Disposizioni finali e norme di rinvio	Con detti articoli si stabilisce che detto contratto sostituisce ogni precedente accordo.	Norme contratto CCDI 2006-2009 del 03/12/2009 e CCDI parte economica del 31/08/2012	

### Illustrazione del riparto delle risorse decentrate per l'anno 2013

Articolo	Illustrazione della disposizione, della sua legittimità rispetto ai CCNL ed ai vincoli legislativi.	Indicazioni delle norme dei precedenti CCDI abrogate	Illustrazione dei principali effetti attesi sulla qualità quantità dei servizi erogati con particolare riferimento al piano delle performance
Articolo 24: Ambito di applicazione	L'accordo si applica a tutto il personale dipendente, esclusi i responsabili di P.O., in quanto compatibile.	Norme contratto CCDI 2006-2009 del 03/12/2009 e CCDI parte economica del 31/08/2012	
Articolo 25: Fondo lavoro straordinario	Quantificazione del fondo per il lavoro straordinario ai sensi dell'art. 14 del CCNL 01/04/1999. Il compenso non è soggetto a contrattazione.	Norme contratto CCDI 2006-2009 del 03/12/2009 e CCDI parte economica del 31/08/2012	Con detto fondo saranno remunerate le prestazioni di lavoro straordinario effettuate per fronteggiare eventi e situazioni di carattere eccezionale.
Articolo 26: Risorse decentrate	In detto articolo vengono determinate le risorse decentrate stabili ai sensi dell'art. 31, comma 2, CCNL 2004, e aggiornate con il CCNL 2006, 2008 e 2009, nonché le risorse decentrate variabili ai sensi dell'art. 31 comma 3 del CCNL 2004 e aggiornate con il CCNL 2006, 2008 e 2009.	Norme contratto CCDI 2006-2009 del 03/12/2009 e CCDI parte economica del 31/08/2012	La parte normativa è stata Rivisitata in toto in coerenza con le disposizioni di cui al D.lgs. 150/2009 e del sistema di misurazione della performance approvata dal Comune di Otranto. In attesa del nuovo CCNL di categoria sono abrogate tutte le disposizioni previste nel precedente CCDI. In coerenza con le direttive impartite dal competente organo politico, gli effetti attesi dalla stipulazione del CCDI per l'anno 2013 possono così riassumersi: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conformità dei contenuti alle disposizioni legislative e</li> </ul>

			<p>contrattuali disciplinanti le materie demandate alla contrattazione decentrata di livello aziendale;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Rispetto dei limiti in tema di contenimento della spesa del personale per l'anno 2012, sia per quanto concerne la conformità all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006, sia per quanto riguarda il limite imposto dall'art. 9 comma 2 bis del D.L. 78/2010;</li> <li>▪ Utilizzo mirato e selettivo dei vari istituti contrattuali volto a rafforzare l'efficacia dell'azione amministrativa ed a migliorare la qualità dei servizi erogati dall'Ente, nell'ottica di andare incontro alle esigenze dei cittadini, offrendo un prodotto più rispondente alle loro aspettative.</li> <li>▪ Responsabilizzazione del personale e valorizzazione delle capacità individuali, mediante l'affermazione dei nuovi criteri meritocratici approvati con il nuovo sistema di misurazione della performance.</li> </ul>
<p>Articolo 27: Utilizzo delle risorse stabili</p>	<p>Partendo dalla quantificazione delle risorse stabili vengono quantificate le somme disponibili per la contrattazione al netto delle somme non disponibili in quanto già utilizzate per istituti applicati negli anni precedenti( PEO; LED; indennità comparto riclassificazione del personale di vigilanza). Una volta definite le risorse destinate alla contrattazione si stabiliscono gli istituti da finanziare .</p> <p>Per ciascun istituto si riportano i riferimenti normativi e contrattuali, i contenuti delle specifiche disposizioni. La tipologia di soggetti aventi diritto all'indennità, le modalità ed i tempi di erogazione</p>	<p>Norme contratto CCDI 2006-2009 del 03/12/2009 e artt. 7,8, 9, 10, 11 e 14 del CCDI parte economica del 31/08/2012</p>	<p>Il servizio della polizia municipale è organizzato in turni con rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere. Le relative prestazioni svolte in turno sono distribuite, dal Comandante, nell'arco del mese in modo da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano. La relativa indennità è finalizzata a remunerare il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.</p> <p>L'indennità di reperibilità è</p>

	<p>nonché la somma attribuibile a ciascun avente diritto. Infine viene stimato l'importo presunto della spesa annuale riconducibile allo specifico istituto.</p> <p>Da ultimo viene quantificato l'importo residuale 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 nuovo sistema di valutazione della performance e sotto la supervisione dell'OIV.</p> <p>Per la disciplina delle <b>indennità di rischio</b> si è fatto riferimento agli art. 17, co.2, lett.d CCNL 1.4.99 e art. 41 CCNL 22.01.2004.</p> <p>E' stato istituito il rischio per manutentori, messo, dipendente del settore ambiente con attività accertativa fuori sede.</p> <p>Per la disciplina delle <b>indennità di turno</b> si è fatto riferimento all'art. 17, co.2, lett.d CCNL 1.4.99.</p> <p>E' stato istituito il turno per il servizio di polizia municipale.</p> <p>Per la disciplina delle <b>indennità di reperibilità</b> si è fatto riferimento all'art. 17 lett. f) del CCNL 1999 così come modificato dai contratti successivi e da ultimo dall'art. 7 del l CCNL 05/10/2001.</p> <p>I servizi per cui è stata istituita la pronta reperibilità sono la polizia municipale e un manutentore.</p> <p>Per la disciplina delle <b>indennità</b> riconosciute al personale appartenente alle categorie B, Ce D alle quali sono attribuite, con atti formali del Responsabile dell'Area, <b>specifiche responsabilità</b>, con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa, si è fatto riferimento all'art. 17 comma 2 lettera f) del CCNL del 01/04/1999 così come modificato dall'art. 7 del</p>	<p>destinata a remunerare il pronto intervento del personale per far fronte ad esigenze non differibili e riferite ai servizi ritenuti essenziali dall'Ente.</p> <p>Con le indennità per specifiche responsabilità si intende premiare l'impegno più forte in termini di attribuzioni richiesto ad alcuni dipendenti che, con provvedimento formale di attribuzione di incarico, sono stati nominati "unità operativa", tenendo conto del maggior rilievo o del più elevato grado di complessità dei procedimenti istruiti.</p> <p>Con le indennità per particolare responsabilità si intende premiare l'impegno richiesto ad alcuni dipendenti che con atto formale sono incaricati di particolari responsabilità, compiti e funzioni.</p> <p>Le risorse destinate alla produttività per l'anno 2013 dovranno essere orientate a premiare l'efficienza e il miglioramento dei servizi nonché la produttività delle risorse impegnate nella gestione e nella realizzazione degli obiettivi strategici dell'Ente.</p> <p>Nessuna risorsa è stata destinata alle progressioni orizzontali.</p>
--	--	--

	<p>CCNL 09/05/2006.</p> <p>L'<b>indennità</b> riconosciuta al personale appartenente alle categorie B, Ce D, attribuita con atti formali del Responsabile dell'Area per <b>specifiche responsabilità</b>, con riferimento all'art. 17 comma 2 lettera i) del CCNL del 01/04/1999 così come integrato dall'art. 36 del CCNL 2004, è prevista per l'addetto all'ufficio relazioni con il pubblico.</p> <p><b>Le risorse destinate alla produttività</b> e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione degli articoli fin qui illustrati. Trattasi di risorse che vengono assegnate alle varie aree in funzione degli obiettivi specificati per ciascuna area nelle schede di dettaglio del piano degli obiettivi adottato con delibera di G.C. n. 239 del 08/07/2013. L'OIV certificherà al termine dell'anno 2013 il grado di realizzazione complessivo degli obiettivi assegnati al personale dipendente secondo il sistema premiante del personale in vigore nell'Ente.</p> <p>Tra le risorse destinate all'incentivazione del personale per la realizzazione degli obiettivi assegnati con il PDO per l'anno 2013, sono state inserite € 2.980,00 quali somme trasferite dalla Regione Puglia, ai sensi della L.R. 45/2012, con il trasferimento di n. 5 dipendenti dell'Agenzia Pugliapromozione; trattasi di somme destinate all'incentivazione del personale trasferito per la realizzazione della performance. Detta somma verrà corrisposta al personale trasferito in applicazione dei criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'ente.</p>		
<p>Articolo 28: Utilizzo delle risorse variabili</p>	<p>Le risorse del presente articolo sono quelle che specifiche disposizioni di legge finalizzano</p>	<p>Art. 13 del CCDI del 31/08/2012</p>	<p>Le risorse del presente articolo sono finalizzate all'incentivazione del personale</p>

	all'incentivazione dell'attività personale di cui all'art. 92 del d.lgs. 163/2006 (art. 15 comma 1 lett. k) CCNL 01/04/1999. Inoltre, in detto articolo, sono quantificate le economie delle risorse stabili dell'anno 2012, che saranno utilizzate a integrazione della remunerazione delle performances.		secondo quanto disposto dalla legge n. 163/2006 e vengono determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo perché corrisponderanno a quelle effettivamente utilizzate per le finalità che le specifiche disposizioni di legge prevedono.
Articolo 29: Ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a seguito del processo di depurazione	Con detto articolo sono state riportate in elenco le risorse assegnate all'indennità di turno, rischio, reperibilità, per particolari responsabilità, per specifiche responsabilità, per la legge Merloni, il finanziamento della alte professionalità e l'incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi.	Art. 15 del CCDI del 31/08/2012	Le finalità sono quelle riportate in dettaglio per ogni articolo.

Quadro sintetico delle modalità di utilizzo del fondo per le risorse decentrate	Risorse assegnate
Indennità di turno.	€ 13.000,00
Indennità di rischio.	€ 1.440,00
Indennità di reperibilità.	€ 3.829,60
Compenso per particolari responsabilità	€ 300,00
Compenso per specifiche responsabilità	€ 16.100,00
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione dell'attività personale per la legge Merloni	€ 30.000,00
Finanziamento alte professionalità	€ 3.180,00
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	€ 20.295,85
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi personale Regione Puglia trasferito (L.R. 45/2012)	€ 2.980,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 91.125,45</b>

### QUADRO SINTETICO DELLA APPLICAZIONE DELLA MERITOCRAZIA

#### Illustrazione sintetica dei criteri che presiedono alla erogazione della indennità di produttività.

Il Comune di Otranto, 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 Giunta Comunale n. 37 del 03.02.2011, è stato approvato il regolamento comunale sul ciclo di gestione della performance e sulla istituzione e funzionamento dell'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V);
- con Decreto Sindacale n. 2 del 01 marzo 2011 è stato conferito incarico di componente unico dell'O.I.V. al Dott. Roseto Flavio Maria, da Maglie;
- con Deliberazione della Giunta Comunale n. 302 del 31/10/2011 è stato approvato il nuovo *SISTEMA DI MISURAZIONE E DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE*. 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 sono correlati ad incrementi della produttività e miglioramento qualitativo 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 a ciascun responsabile di area in base al Piano degli Obiettivi, approvato ogni anno dalla Giunta Comunale;
- le valutazioni relative alle prestazioni e ai risultati dei dipendenti sono di competenza del Responsabile di Area nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definite dal Sistema di misurazione e valutazione della performance e sotto la supervisione dell'OIV;
- il nuovo sistema di valutazione adottato dall'Ente è volto ad impedire che l'erogazione dei compensi per produttività avvenga in forma generalizzata e/o sulla base di automatismi comunque denominati.

**Illustrazione sintetica dei criteri che presidono alla attribuzione delle progressioni orizzontali.**

Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore comunque al 25%, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

I criteri che presidono alla attribuzione delle progressioni orizzontali sono riportati in dettaglio nell'art. 10 del CCDI siglato il 19/07/2013, e sono di seguito riportati:

- a) Ai fini della progressione alla posizione immediatamente successiva a quella posseduta è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di trentasei mesi riferiti al 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione. Il criterio dei trentasei mesi di servizio è da ritenersi valido nel caso di anzianità acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.
- b) La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente.
- c) Per stabilire il punteggio di ciascun dipendente in possesso dei requisiti di partecipazione alla selezione viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti escludendo quelle relative al periodo di assenza;
- d) I criteri di valutazione sono quelli utilizzati, ai sensi delle previsioni di cui al DLgs n. 150/2009, per la erogazione della indennità di produttività;
- e) L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque, subordinata al raggiungimento di una valutazione minima dello 80% ottenuta dall'applicazione della media delle valutazioni del triennio precedente;
- f) A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con più anzianità di servizio nella posizione economica, nel caso di ulteriore parità al più anziano di età;
- g) Le progressioni hanno decorrenza dal 1° gennaio. Gli eventuali risparmi derivati dall'applicazione del presente articolo sono assegnati, in applicazione della disciplina dell'art. 17, comma 5, del CCNL del 01/04/1999, al fondo per il salario accessorio dell'anno successivo.

**Nessuna progressione orizzontale è prevista per l'anno 2013.** Tenuto conto della disposizione di cui all'art.9, c.21 del D.L. 78/2010, convertito nella L.122/2010 che dispone il blocco degli effetti economici delle progressioni orizzontali per tutto il triennio 2011/-2013, si è ritenuto di non destinare a questo istituto alcuna risorsa.

**Percentuali dei dipendenti rispetto a coloro che hanno i titoli per partecipare che hanno ottenuto nell'anno 2013 progressioni orizzontali**

ZERO. Si dà atto che nell'anno 2013 non sono state previste progressioni economiche orizzontali.

Ulteriori dettagli circa la formazione del fondo e l'utilizzo delle risorse stabili e variabili, nonché il confronto con i precedenti CCDI si rinvia ai contenuti del contratto decentrato integrativo e alla relazione tecnico finanziaria.

Come per i precedenti contratti decentrati, si provvederà alla pubblicare in modo permanente, sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente", dei seguenti documenti:

- contratto decentrato integrativo, definitivamente siglato;
- relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria;
- certificazione del Revisore dei Conti del Comune di Otranto;
- schede informative 2 e tabella 15 del Conto Annuale 2012 che sono state trasmesse il 23 luglio 2013 al Ministero dell'Economia, tramite il sistema SICO.

Per quanto di competenza.

Otranto, lì 22/7/2013

Il Responsabile dell'Area Tributi, Personale e SUAP

Avv. M. Paola Manca

