



COMUNE DI PORTO CESAREO

Provincia di Lecce

Sede Municipale, Via Petraroli – 73010 Porto Cesareo (LE)

Relazione illustrativa del Fondo di Produttività Anno 2020

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali

Periodo temporale di vigenza	01.01.2020 – 31.12.2020
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: Dott. Pierlugi Cannazza - Segretario Comunale - Avv. Cosimo Marzano - Dott. Tarcisio Basile Sig.ra Clementina Leanza</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. C.I.S.L. SIND. C.I.G.L. SIND. C.S.A. SIND. UIL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. C.I.G.L. FP Sig.Gino Donno SIND. C.S.A Sig.Angelo De Pascali SIND. C.I.S.L Sig.Elio Giannuzzi SIND. U.I.L. Sig. Antonio Romeo</p> <p>R.S.U. Sig.ra Anna Fanizza Sig.ra Giuseppina Serafino Sig. Luigino Rizzello Sig.Pietro Viva</p>
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente del Comune di Porto Cesareo



COMUNE DI PORTO CESAREO

Provincia di Lecce

Sede Municipale, Via Petraroli – 73010 Porto Cesareo (LE)

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali rispetto dell'iter	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Ai sensi del CCNL Enti Locali tale certificazione non è dovuta. L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzato tale relazione.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comporta la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Sul sito internet dell'Ente vi è un'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente" all'interno della quale vengono inseriti i dati e le informazioni in materia di personale previsti dalle vigenti norme di legge.</p> <p>Ai sensi delle norme di legge e regolamentari vigenti in materia, a tutti i Dipendenti, titolari di P.O. e non, sono stati assegnati degli obiettivi con la deliberazione n. 124/2020. Il grado di raggiungimento di detti obiettivi, relativamente all'anno 2020, sarà attestato dai Dipendenti titolari di P.O. attraverso le apposite relazioni dagli stessi predisposte in base al sistema di valutazione in uso nelle'Ente. Per la valutazione delle PO, invece, sarà cura dell'OdV procedere alla loro valutazione previo nel rispetto della metodologia di valutazione in uso presso l'Ente.</p> <p>Anche per i documenti in trattazione è prevista la pubblicazione sul sito internet dell'Ente nell'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente".</p> <p>Ai sensi del Regolamento Uffici e Servizi, la cd. Relazione sulla Performance di cui al D.Lgs. 150/2009 si identifica con la relazione sull'attuazione e raggiungimento degli obiettivi riferiti all'anno precedente, redatta dall'OdV .</p> <p>Detta relazione viene approvata dalla Giunta Comunale, annualmente con riferimento all'anno precedente, ed è prevista la pubblicazione sul sito internet dell'Ente nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito".</p>



COMUNE DI PORTO CESAREO

Provincia di Lecce

Sede Municipale, Via Petraroli – 73010 Porto Cesareo (LE)

Con Determinazione del Responsabile del Personale - n. 1268 del 15.12.2020, è stato quantificato Il fondo risorse decentrate anno 2020;
Con verbale della delegazione trattante del 15.12.2020 si è preso atto della costituzione e della ripartizione del Fondo 2020;

Per quanto riguarda il Fondo per le risorse dell'anno 2020, la delegazione trattante ha determinato la destinazione delle risorse come da ultimo contratto decentrato vigente stante l'ultrattività dello stesso, in particolare destinando:

SOMME RISORSE STABILI PARZIALI	€ 95.503,43
TOTALE RISORSE VARIABILI	-----
RIEPILOGO PARZIALE IMPORTI FONDO 2020	€ 95,503,43
APPLICAZIONE RIDUZIONE EX ART. 33 DL 34/2019	€ 3.333,39
TOTALE RISORSE DISPONIBILI PER IL FONDO SALARIO ACCESSORIO 2020	€ 92.336,44
DISCIPLINA PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE	
Quota relativa alle progressioni orizzontali in godimento (art. 17, c. 2, lett. b), CCNL1.4.1999 Art. 68 C.1 ccnl 21.02.2018)	€ 31.339,04
Quota destinata alla remunerazione dell'indennità di comparto (Art. 33, c. 4, CCNL 22.1.2004 Art. 68 C.1 ccnl 21.02.2018)	€ 15.936,95
Totale utilizzo risorse stabili	€ 47.272,98
SOMME DA UTILIZZARE	€ 45.060,46
Quota destinata alla remunerazione delle Indennità maneggio valori	€ 1.000,00
Quota destinata alla remunerazione delle Indennità di rischio	€ 495,00
Attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale categorie A , B e C	€ 1.320,00
Specifiche responsabilità	€ 1.000,00
Indennità per servizio notturno, festivo e festivo notturno	€ 5.000,00
Indennità di reperibilità per il personale dell'ufficio anagrafe P.E.O.	€ 1.000,00
Quota destinata alla remunerazione del compenso per l'incentivazione e del miglioramento dei servizi previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi	€ 17.245,46



COMUNE DI PORTO CESAREO

Provincia di Lecce

Sede Municipale, Via Petraroli – 73010 Porto Cesareo (LE)

A tale proposito si richiama l'art. 37 CCNL 22.01.2004 ai sensi del quale

“Art. 37 CCNL 22.1.2004 “1. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.

3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno.

4. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati” ;

si richiama inoltre l'art. 18 D.Lgs. 150/2009 in base al quale

“Art.18 D.lgs 150/2009 “Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perchè valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.”

Con deliberazione di G.C. n.151/2018 si è preso atto del nuovo sistema di valutazione approvato dall'Union 3 con delibera n.9/2018;

Ai sensi delle norme vigenti in materia, ogni anno l'Ente è tenuto ad assegnare ai Dipendenti, titolari di P.O. e non, degli obiettivi riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali che la Giunta ritenesse opportuno affidare.

LI. 17.12.2020

Il Responsabile del Settore Finanziario
F.to Dott.Gianfranco Papa

Il Responsabile Settore Risorse Umane
F.to Avv.Cosimo Marzano