

COMUNE DI TALMASSONS

Provincia di UDINE

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anni 2014/2016**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

I.1 -Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione preitensa		07.03.2014
Periodo temporale di vigenza		2014/2016
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente – Segretario Comunale di Varmo dott.ssa Debora Donati</p> <p>Vice Presidente – Segretario Comunale di Basiliano dott. Mauro Di Bert</p> <p>Componente – Segretario Comunale di Codroipo dott. Paolo Maniago</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione CISL/CIGL/UIL/UGL/CISAL/CSA</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie CISL</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente dei Comuni dell'Associazione Intercomunale del Medio Friuli (Basiliano, Bertolo, Camino al Tagliamento, Castions di Strada, Codroipo, Lestizza, Mereto di Tomba, Mortegliano, Sedegliano, Talmassons e Varmo).
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) Utilizzo risorse decentrate anno 2014/2016</p> <p>b) Criteri per l'erogazione delle indennità previste dai vigenti CCRRL</p> <p>c) Criteri per la destinazione delle risorse per la produttività e miglioramento dei servizi</p> <p>d) Politiche generali orario di lavoro</p> <p>e) Lavoro straordinario</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? E' stata inviata la relazione illustrativa ai fini del rilascio del relativo parere con nota prot. n. 8921 del 17.09.2014
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il Piano delle Performance è stato adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 141 del 12 settembre 2013 per il periodo 2013 - 2015.</p> <p>Si precisa altresì che a tal fine per i Comuni della Regione Friuli Venezia Giulia si applica quanto previsto dalla legge regionale 16/2010 art. 6.</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il piano triennale della trasparenza e dell'integrità per il triennio 2014-2016 è stato approvato con deliberazione Giunta Comunale n. 83 del 19 giugno 2014</p>

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Si. L'Amministrazione, ai sensi del D.Lgs. 33/2013, garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance effettivamente distribuiti; - i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione; - i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo; - le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato; - gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati. <p>La Relazione della Performance verrà validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009</p>
Eventuali osservazioni		

1.2 -Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede:

1. all'articolo 1 il campo di applicazione del contratto integrativo aziendale territoriale per i Comuni di Basiliano, Bertolo, Camino al Tagliamento, Castions di Strada, Codroipo, Lestizza, Mereto di Tomba, Mortegliano, Sedegliano, Talmassons e Varmo, giusta convenzione attuativa del personale sottoscritta in data 07.02.2014 SP 2269;
2. all'articolo 2 viene specificata la durata dello stesso (01.01.2014 – 31.12.2016);
3. all'articolo 3 vengono esplicitate le procedure per la sottoscrizione del CCDIT, le tempistiche per la convocazione delle OO.SS. e RSU e l'utilizzo delle risorse. In modo particolare si disciplina il termine per la costituzione del fondo e il relativo riparto;
4. all'articolo 4 vengono individuati i servizi pubblici essenziali ai sensi della Legge 146/1990 e i relativi contingenti di personale in caso di sciopero;
5. all'articolo 5 vengono illustrati i rapporti con le OO.SS./RSU in modo da garantire un corretto e chiaro sistema di relazioni;
6. all'articolo 6 viene specificato che il fondo così come costituito, ai sensi della vigente normativa contrattuale e in conformità all'articolo 3 del presente CCDIT, viene ripartito seguendo i seguenti criteri prioritari
 - a) progressioni economiche orizzontali: importo già destinato e riconosciuto ai dipendenti non potendo destinare nuove risorse al tale istituto stante il blocco del trattamento individuale dei dipendenti di cui all'articolo 9 del D.L. 78/2010;
 - b) salario aggiuntivo (ex indennità di comparto): viene garantito quanto già destinato e riconosciuto ai dipendenti;
 - c) compensi per i trattamenti economici accessori, cosiddette indennità, facendo esplicito rimando al successivo articolo 7 del CCDIT;
 - d) produttività e miglioramento dei servizi: quota che viene destinata dopo aver finanziato gli istituti precedenti. Al comma 2 viene inoltre specificato che le somme impegnate non utilizzate nell'esercizio finanziario di riferimento, sono riassegnate all'esercizio dell'anno in corso alla produttività e miglioramento dei servizi;
7. all'articolo 7 vengono riconosciute le indennità previste dal contratto di primo livello nell'ambito delle risorse stabili e/o variabili disponibili dando priorità alle diverse tipologie secondo il seguente ordine:

indennità di turno art. 54 CCRL 01.08.2002

indennità di rischio art. 62 CCRL 01.08.2002

indennità maneggio valori art. 61 CCRL 01.08.2002 da corrispondere al personale formalmente nominato agente contabile con i seguenti importi: € 1,54 al giorno per l'economista comunale e da un minimo di € 0,70 a un massimo di € 1,54 al giorno per gli altri agenti contabili. L'indennità spetta solo per i giorni di effettivo maneggio valori;

specifica indennità art. 48 CCRL 07.12.2006 per il personale assegnato alle forme associative costituite ai sensi della L.R. 1/2006

indennità di disagio art. 21, lettera d, CCRL 01.08.2002

indennità di responsabilità art. 30, comma 2, CCRL 26.11.2004, al personale al quale sia attribuito con atto formale l'incarico di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe ed Elettorale, Responsabile dei Tributi;

indennità di responsabilità art. 21, comma 2, CCRL 01.08.2002 e art. 30, comma 1, CCRL 26.11.2004 per le seguenti fattispecie:

categoria B: responsabile della conduzione e del coordinamento di gruppi di lavoro;

categoria C/PLA: responsabile della conduzione e del coordinamento di gruppi di lavoro - responsabile di realizzazione di programmi e piani di attività di gruppo di lavoro complessi - responsabile di procedimenti contabili complessi soggetti a certificazione e a controlli esterni - preposto per la sicurezza sui posti di lavoro ai sensi del TU 81/2008 – vice comandante – referente ufficio unico servizio informatica;

categoria D/PLB/PLC: preposto per la sicurezza sui posti di lavoro ai sensi del TU 81/2008 - responsabile di realizzazione di programmi e piani di attività di gruppo di lavoro complessi - responsabile di procedimenti contabili complessi soggetti a certificazione e a controlli esterni – vice comandante cat. PLB – responsabile di procedimenti e relazioni complesse degli uffici comuni dell'Associazione intercomunale;

indennità di reperibilità art. 55 CCRL 01.08.2002 in caso di istituzione da parte dell'Ente di aree di pronto intervento: si corrisponderà ai dipendenti coinvolti l'importo pari a € 10,33 per 12 ore, frazionabile in misura non inferiore a 4 ore nel qual caso l'indennità è maggiorata del 10%;

8. all'articolo 8 si definiscono le modalità per l'individuazione dei destinatari delle indennità previste al precedente articolo 7;
9. all'articolo 9 si evidenziano le modalità con le quali riconoscere al personale dipendente, nell'ambito delle risorse disponibili, i compensi legati alla produttività e miglioramento dei servizi, il tutto in conformità agli atti programmatici definiti dalle singole Amministrazioni e dall'Associazione Intercomunale, quali il Piano delle Prestazioni, il Piano delle Risorse e Obiettivi, il PEG e l'Elenco annuale delle opere pubbliche;
10. all'articolo 10 vengono disciplinati i criteri generali sulle politiche dell'orario di lavoro che devono assicurare e garantire specifiche articolazioni per quei dipendenti che si trovano in particolari situazioni di difficoltà, ricercare tipologie di orario che garantiscano sia la flessibilità sia la garanzia di un'adeguata erogazione dei servizi da offrire all'utenza, consentire un'adeguata fruizione dei servizi da parte dell'utenza, realizzare i principi di armonizzazione sui tempi lavoro/cura della famiglia e prevedere che servizi diversi possano avere orari diversi in quanto l'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio. Si ribadisce, inoltre, il divieto di qualsiasi forma di discriminazione tra il personale e si prevede inoltre la possibilità di autorizzare forme flessibili di orario esclusivamente in caso di documentate necessità di servizio;
11. all'articolo 11 si disciplina l'istituto dello straordinario, così come previsto all'art. 17 del CCRL 01.08.2002, prevedendo degli incontri con le parti sindacali per valutare le condizioni che

hanno reso necessario il ricorso al lavoro straordinario e per individuare soluzioni che consentano una progressiva e stabile riduzione;

12. all'articolo 12 si disciplina l'istituto della banca delle ore, fissando un monte orario non superiore a 50 h e comunque non superiore al budget assegnato ad ogni responsabile per le prestazioni di lavoro straordinario;
13. all'articolo 13 si dispone l'informazione da effettuare nei confronti delle RSU per quanto riguarda le polizze assicurative stipulate a favore del personale dipendente;
14. all'articolo 14 si disciplina il riparto di risorse derivanti da particolari e specifiche disposizioni nazionali e regionali, ad esempio incentivi L.R. 14/2002 art. 11, tributi, avvocatura;
15. all'articolo 15 si disciplina l'istituto dell'interpretazione autentica delle clausole contrattuali impegnandosi ad evitare interpretazioni unilaterali;
16. all'articolo 16 sono previste le norme finali prevedendo che per quanto non espressamente richiamato dal presente CCDIT si fa riferimento ai vigenti CC.RR.LL.. Si dispone, inoltre, che nelle more dell'approvazione dello stesso, in presenza dei provvedimenti previsti dall'art. 8, sono autorizzati i pagamenti delle seguenti indennità accessorie: indennità di rischio, disagio, turno, indennità per personale assegnato agli uffici unici e reperibilità.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2014/2016, escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc., vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

- INDENNITA':

INDENNITA': TURNO

- *descrizione: è l'indennità riconosciuta al personale che svolge la propria prestazione lavorativa in turno, le attività devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da garantire una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni, effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano e se previsto notturno. Al turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22) compete una maggiorazione del 10% del valore economico ottenuto dividendo per 156 la seguente retribuzione, valore economico mensile previsto per la posizione iniziale della categoria, la retribuzione individuale di anzianità, nonché gli altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile; turno notturno o festivo maggiorazione oraria del 30% e turno festivo notturno maggiorazione oraria del 50% delle voci sopra citate.*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 0000000 (in lettere: zero) in quanto alcun personale turna;*
- *Riferimento alla norma del CCRL: **art. 54 CCRL 01.08.2002***
- *riferimento all'articolo del CCDTIA aziendale: **art 7 del CCDIT***
- *criteri di attribuzione: viene erogato al personale adibito alla prestazione lavorativa articolata in turno*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: **compensa interamente il disagio correlato alla particolare articolazione dell'orario di lavoro;***

INDENNITA': RISCHIO € 30,00 mensili

- *descrizione: indennità da corrispondere al personale che svolge prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, come prestazioni di lavoro con impiego di automezzi e altri veicoli di trasporto di persone o cose, lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico, esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati, conduzione cucina, esposizione a rischi di contrazione di malattie infettive, prestazioni di lavorative che prevedono contatto con agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi ecc, esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici elettrici a motore ecc, esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature anche non permanenti, esposizione a rischio di caduta dall'alto, urto, trazione, estensione, postura ecc.*

- *Importo massimo previsto nel fondo € 1.320,00 (in lettere: milletrecentoventi/00) per n. 4 (quattro) beneficiari identificabili con il personale operaio/autista di scuolabus, considerando € 30,00 mensili per 11 mesi (importo che viene erogato per l'effettiva esposizione pertanto non sono state conteggiate 4 settimane di ferie)*
- *Riferimento alla norma del CCRL: art. 62 CCRL 01.08.2002 e art. 36 CCRL 24.11.2004 -*
- *riferimento all'articolo del CCDTI aziendale: art 7 del CCDIT*
- *criteri di attribuzione: per le giornate di effettiva esposizione al rischio e in base al Documento di valutazione dei rischi (DVR)*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: retribuire quelle prestazioni lavorative che comportano esposizione a rischi per la salute del dipendente.*

INDENNITA': MANEGGIO VALORI

- *descrizione: al personale formalmente nominato agente contabile e adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, in sede di contrattazione è stata previsto l'importo di € 1,54 al giorno per l'economista comunale e da un minimo di € 0,70 a un massimo di € 1,54 al giorno per gli altri agenti contabili (sostituto Economista, 2 agenti polizia municipale, sub agente contabile uffici demografici);*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 1.310,00 (milletrecentocinque/00)*
- *Riferimento alla norma del CCRL: art 61 del CCRL 01.08.2002*
- *riferimento all'articolo del CCDTIA aziendale: art. 7 del CCDIT*
- *criteri di attribuzione: viene erogato ai lavoratori che formalmente sono stati nominati agenti contabili per le giornate di effettivo maneggio valori*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: tale indennità remunera la particolare responsabilità di coloro che maneggiano valori*

INDENNITA': SPECIFICA INDENNITA' (personale assegnato gestioni associate)

- *descrizione: è l'indennità riconosciuta al personale assegnato alle gestioni associate di servizi costituite ai sensi della L.R. 1/2006 e L.R. 6/2006 pari a € 38,00 lorde mensili per 12 mesi: 2 Agenti di polizia municipale; 1 istruttore ufficio personale;*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 1.370,00 (milletrecentosettanta/00)*
- *Riferimento alla norma del CCRL: art. 48 CCRL 07.12.2006 e art. 21 CCRL 06.05.2008*
- *riferimento all'articolo del CCDTIA aziendale: art 7 del CCDIT*
- *criteri di attribuzione: viene erogata al personale delle forme associative, in forma graduata in base alla categoria di appartenenza*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: forma di incentivazione al personale assegnato alla gestione di servizi associati*

INDENNITA': DISAGIO € 30,00 o € 20,00 mensili a seconda dell'attività lavorativa

- *descrizione: indennità da corrispondere al personale che svolge attività lavorative in condizioni particolarmente disagiate, così individuate: esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro; esposizione a situazione di disagio connesse a particolare tipologia di prestazione fornita: dipendenti che svolgono attività lavorative diverse e precisamente collaboratore amministrativo e autista scuolabus (cat. B) o collaboratore/istruttore amministrativo e accompagnatore scolastico (cat. B o C), dipendenti che svolgono attività lavorative sotto il coordinamento di almeno due Titolari di Posizione Organizzativa, dipendenti formalmente nominati o referente tecnico o referente amministrativo per l'ASP*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 660,00 (quattrocentoquaranta/00) per: n.1 beneficiario collaboratore amministrativo/autista scuolabus (cat. B); n. 1 istruttore serv. Tributi e n. 1 istruttore ufficio personale che svolge attività lavorative sotto il coordinamento di almeno due Titolari di Posizione Organizzativa considerando € 20,00 (venti/00) mensili per 11 mesi (importo che viene erogato per l'effettiva esposizione pertanto non sono state conteggiate 4 settimane di ferie)*
- *Riferimento alla norma del CCRL: art. 21, lett. d), CCRL 01.08.2002*
- *riferimento all'articolo del CCDTI aziendale: art 7 del CCDIT*
- *criteri di attribuzione: per le giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito alle attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, individuate nel presente contratto*

- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: **compensare l'esercizio di attività svolte dal personale in condizioni particolarmente disagiate**

INDENNITA': PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' 1

- descrizione: **compensare le specifiche responsabilità del personale di categoria B/C/D attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di:**
 - ✓ **Ufficiale di stato civile, anagrafe n. 2 istruttori uffici demografici; l'importo è corrisposto proporzionalmente in quanto incaricati di due (stato civile ed anagrafe) delle tre funzioni (stato civile, anagrafe ed elettorale);**
 - ✓ **ed Ufficiale elettorale (attività svolta dall'istruttore addetto all'ufficio sotto la responsabilità diretta del TPO amministrativo)**
 - ✓ **nonché di responsabile dei tributi (compensato con indennità lett. G) CCDT**
- **Non sono presenti altre figure professionali (archivista informatico, addetto all'URP, formatore professionale, funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile) L'importo massimo del compenso è fissato in € 300,00 annui lordi;**
- **Importo massimo previsto nel fondo € 400,00**
- **Riferimento alla norma del CCRL: art 21 comma 2 CCRL 01.08.2002 e art 30 comma 2 CCRL 26.11.2004**
- **riferimento all'articolo del CDDTI aziendale: art 7 del CCDIT**
- **criteri di attribuzione: in base a formale attribuzione dell'incarico**
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: **remunerare funzioni particolari rispetto alla propria categoria professionale**

INDENNITA': PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' 2

- descrizione: **compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie che non risulti incaricato di funzioni di titolare di posizione organizzativa:**
- **B/C/PLA: n. 1 collaboratore professionale operaio € 1.000,00 per il coordinamento da 2 a 5 persone (compresi LSU, LPU, cantieri lavoro, ecc.); n. 1 istruttore ufficio istruzione per il coordinamento da 2 a 5 persone per attività di pre-accoglienza e sorveglianza scolastica a decorrere dall'anno scolastico 2014-2015;**
- **D/PLB e PLC: n. 1 istruttore direttivo servizio tributi € 1.000,00, responsabile di procedimento complessi soggetti a certificazione e a controlli esterni;**
- **Importo massimo previsto nel fondo € 2.350,00 (duemila/00)**
- **Riferimento alla norma del CCRL: art 21 comma 2 lettera e) CCRL 01.08.2002 e art 30 comma 1 CCRL 26.11.2004**
- **riferimento all'articolo del CDDTI aziendale: art 7 del CCDIT**
- **criteri di attribuzione: in base a formale attribuzione dell'incarico e svolgimento di attività previste nel CCDIT**
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: **remunerare funzioni particolari rispetto alla propria categoria professionale**

INDENNITA': REPERIBILITA'

- descrizione: **per le aree di pronto intervento è istituito il servizio di reperibilità. E' una prestazione del lavoratore consistente nell'obbligo di porsi in condizioni di essere rintracciato al di fuori del normale orario di lavoro in vista di un'eventuale prestazione lavorativa e, ove si determini tale eventualità, di effettuarla entro un lasso di tempo ragionevolmente breve dal momento della chiamata.**
- **Importo massimo previsto nel fondo € 00000,00 servizio non istituito**
- **Riferimento alla norma del CCRL: art. 55 CCRL 01.08.2002**
- **riferimento all'articolo del CDDTI aziendale: art 7 del CCDIT**
- **criteri di attribuzione: al personale adibito al servizio di pronto intervento**
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: **garantire un compenso destinato a remunerare esclusivamente la**

- PROGETTI INCENTIVANTI PREVISTI NEL PIANO DELLA PRESTAZIONE:

Progetto previsti nel piano della performance

– *Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività:*

✓ **Area Tecnica**

PIANO DI LAVORO: "SORVEGLIANZA SCUOLABUS" sullo scuolabus a favore degli studenti della scuola primaria da svolgersi entro l'orario di lavoro anno scolastico 2014-2015;

Partecipanti n. 2 collaboratori/autisti di scuolabus

Importo: € 1.500,00 complessivi da ripartirsi tra i due dipendenti in relazione alla partecipazione al servizio reso certificata dal Responsabile di Area

PIANO DI LAVORO: "Gestione dell'ufficio edilizia/urbanistica ad organico ridotto per convenzione art. 7 CCRL 2006 istruttore direttivo a favore altro Comune"

Partecipanti: n. 2 istruttori ufficio tecnico comunale

Importo: 1.000,00 complessivi da ripartirsi tra i due dipendenti in relazione alla partecipazione al servizio reso a favore dell'utenza con mantenimento del medesimo standard di risposta

✓ **Area Amministrativa**

PROGETTO OBIETTIVO: "Aggiornamento numerazione civica e toponomastica Agenzia delle Entrate"

Partecipanti: istruttore ufficio anagrafe

Importo: 850,00

✓ **Area Contabile**

PIANO DI LAVORO: "Recupero evasione ICI" per i periodi di imposta dal 2009 al 2011 da svolgersi entro l'orario di lavoro;

Partecipanti: istruttore direttivo Servizio tributi e istruttore a orario parziale servizio tributi;

Importo: 750,00 complessivi, pari al 5% dell'importo effettivamente riscosso giusto art. 8 del Regolamento comunale per l'ICI approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 20.02.2007, da ripartirsi tra i due dipendenti in relazione alla partecipazione all'attività di accertamento programmata dal responsabile ufficio tributi; piano di lavoro finanziato con le risorse destinate dal recupero dell'evasione ICI e quelle derivanti da rimborsi dovuti a contenziosi in materia tributaria (art. 73 comma 2 lettera D) CCRL 7.12.2006)

PIANO DI LAVORO: "Introduzione della fatturazione elettronica" obbligatorio da e verso gli altri enti pubblici; sperimentale ora ed obbligatorio dal 31.03.2015 da e verso gli operatori economici privati;

Partecipanti: istruttore contabile "da" ed istruttore addetto all'IVA "verso"

Importo: € 1.000,00 complessivi da ripartirsi tra i due dipendenti in relazione all'attività dedicata certificata dal Responsabile di Area

– *riferimento all'articolo del CCDTI aziendale: art 9*

– *criterio di remunerazione: in base alla metodologia di valutazione del personale e al raggiungimento dell'obiettivo; PIANO DI LAVORO tutto od in parte all'interno dell'orario di lavoro; PROGETTO OBIETTIVO: fuori orario di lavoro.*

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL, le eventuali disposizioni del presente CCDIT, incompatibili con lo stesso, sono immediatamente disapplicate e – qualora non necessitino di negoziazione – sostituite dalle nuove disposizioni.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

I compensi per incentivare la produttività vengono erogati sulla base di criteri legati al raggiungimento degli obiettivi affidati ai Titolari di p.o. e condivisi con i dipendenti dell'area ed i comportamenti tenuti dai dipendenti nello svolgimento delle relative attività, come definiti nella Metodologia di valutazione permanente delle prestazioni, approvata con deliberazione della Giunta Comunale di Codroipo n. 194 del 02.07.2009 e come previsto dal Titolo V del vigente Regolamento unico di organizzazione, nel rispetto di quanto disposto dalla L.R. 16/2010 all'art. 6 "Valutazione della prestazione" approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 160 del 22/09/2011 e s.m.i. n. 32 del 07.03.2013

e) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**

In ogni caso, il Contratto Integrativo di riferimento non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2014/2016 per effetto dei vincoli previsti dall'art. 9, commi 1 e 21, del D.L. n. 78/2010 e successive modificazioni ed integrazioni, prorogati fino al 31 dicembre 2014 con D.P.R. n. 122 del 04.09.2013.

f) **Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009**

L'erogazione dei premi connessi alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.