

# **COMUNE DI TALMASSONS**

**Provincia di UDINE**

## **Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo anno 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***

|   |  |  |
|---|--|--|
| <b>Data di sottoscrizione preitensa</b>                                   |  | 10.12.2015   |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>                                       |  | 2015/2016  |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b>                           |  | <p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente – Segretario Comunale di Varmo dott.ssa Debora Donati</p> <p>Vice Presidente – Segretario Comunale di Bertolo 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/ CIGL/UIL</p>  |
| <b>Soggetti destinatari</b>   |  | 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).   |
| <b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b> |  | Integrazione all'art. 6 del C.C.D.I.T del 12.11.2014 con i criteri per il riconoscimento delle progressioni orizzontali  |
|   | <b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  | È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?<br>E' stata inviata la relazione illustrativa ai fini del rilascio del relativo parere con nota prot. nr. _____ del _____  |
|   | <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>  | <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:</p> <p>NESSUN RILIEVO</p>   |
|   | <b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b> | <p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il Piano della prestazione è stato adottato:</p> <p>In via provvisoria con deliberazione della Giunta Comunale n. 6 del 21.01.2016; in via definitiva con deliberazione della Giunta Comunale n. 203 del 15.12.2016;</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>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 150/2009.</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 per quanto di competenza. 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> <p>l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance effettivamente distribuiti;</p> <p>i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione;</p> <p>i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;</p> <p>le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;</p> <p>gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Si, secondo le disposizioni regionali in materia: in data 29.06.2016, ns. prot. nr. 5408 del 30.06.2016</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 la modifica all'articolo 6 del C.C.D.I.T del 12.11.2014 relativamente alla sola lettera a) progressioni economiche orizzontali.**

Pertanto, 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: almeno il 70% delle risorse stabili residue (dopo aver finanziato tutte le altre voci) verranno destinate alle progressioni orizzontali. Verrà valutato l'anno 2015 con decorrenza della progressione economica a partire dall'1.1.2016;**

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;

**b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse**

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2014/2016 vengono erogate sulla base dei criteri definiti dai C.C.R.L. vigenti e dal C.C.D.I.T del 12.11.2014.

**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**

**notturmo. 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 € 990,00 (in lettere: milletrecentoventi/00) per n. 3 (tre) 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 € 1.430,00 (millequattrocentotrenta/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 11 mesi (importo che viene erogato per l'effettiva esposizione pertanto non sono state conteggiate 4 settimane di ferie) : 2 Agenti di polizia municipale;**
- **Importo massimo previsto nel fondo € 836,00 (ottocentotrentasei/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 (seicentossessanta/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. 1 istruttore uffici demografici; l'importo è corrisposto proporzionalmente in quanto incaricato 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 € 200,00
- 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 CCDTI 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:**
- **D/PLB e PLC: n. 1 istruttore direttivo servizio tributi € 750,00, responsabile di procedimenti complessi soggetti a certificazione e a controlli esterni (periodo dal 01.01.2016 al 30.09.2016);**

- Importo massimo previsto nel fondo € 750,00 (settecentocinquanta/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 disponibilità ed il parziale sacrificio del godimento dei periodi di riposo del dipendente al di fuori dell'orario di lavoro**

### - PROGETTI INCENTIVANTI PREVISTI NEL PIANO DELLA PRESTAZIONE:

#### Progetti 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 2016-2017;  
 Partecipanti n. 2 collaboratori/autisti di scuolabus  
 Importo: € 1.800,00 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. 21 L.R. 1/2006 istruttore direttivo a favore altro Comune"  
 Partecipanti: n. 2 istruttori ufficio tecnico comunale  
 Importo: 1.800,00 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 Contabile**  
 PIANO DI LAVORO: "Convenzione Area Economico/Finanziaria con Comune di Mortegliano" attività di supporto per istruttorie e procedimenti dell'Area Contabile;  
 Partecipanti: n. 1 istruttore contabile  
 Importo: € 750,00.= in relazione all'attività dedicata certificata dal Responsabile di Area
- riferimento all'articolo del CDDTI 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.**

Detti criteri sono stati integrati dal presente contratto unicamente per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali, come di seguito indicato:

- *descrizione: viene stabilito che almeno il 70% delle risorse stabili residue (dopo aver finanziato tutte le altre voci) verranno destinate alle progressioni orizzontali. Verrà valutato l'anno 2015 con decorrenza della progressione economica a partire dall'1.1.2016. La valutazione verrà effettuata sulla base della metodologia di valutazione indicata nella Sezione Valutazione per la progressione economica del CCDIAziendale sottoscritto in data 09 agosto 2004.*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 8.977,00.= (84%)*
- *Riferimento alla norma del CCRL: art. 36 CCRL 07.12.2006 (Progressione economica all'interno delle categorie: criteri generali) e art. 39 CCRL 07.12.2006 (Sistema di valutazione)*
- *riferimento all'articolo del CCDTIA aziendale: art 6 del CCDIT*
- *criteri di attribuzione: in base alla valutazione delle prestazioni dei dipendenti ai fini della progressione orizzontale stabiliti nella metodologia di valutazione permanente*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: obiettivo della valorizzazione e promozione delle risorse professionali esistenti all'interno dell'Ente, utilizzando l'istituto in misura funzionale al miglioramento stabile della struttura operativa e nel rispetto delle pari opportunità.*

c) **Gli effetti abrogativi impliciti**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2015/2016 sulla base della metodologia di valutazione adottata con il CCDIAziendale 09 agosto 2004 che si conferma che è improntata ai principi ed ai criteri già contenuti nell'art. 36 del C.C.R.L. 07.12.2006 e all'attribuzione delle stesse in modo necessariamente selettivo in funzione dell'attività svolta e sulla base dei risultati conseguiti nonché delle qualità professionali possedute.

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**

Si rimanda a quanto descritto nella relazione al C.C.D.I.T. del 12.11.2014 per cui 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.