

COMUNE DI BASILIANO

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO ANNI 2014/2016

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

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 C.C.D.I.T dell'Associazione Intercomunale del "Medio Friuli" sottoscritto in data 07 marzo 2014 contiene gli articoli correlati allo sviluppo delle risorse umane e della produttività che di seguito così si illustrano:

- **Art.1.: campo di applicazione.** Si stabilisce quale sia 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;
- **Art.2: decorrenza e durata.** Si specifica la durata del C.C.D.I.T. in questione (01.01.2014 – 31.12.2016);
- **Art.3: procedure per la sottoscrizione del CCDIT.** Si esplicitano 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;
- **Art.4: individuazione dei servizi pubblici essenziali ai sensi della L.146/1990 e s.m.i. – contingenti di personale.** Si stabiliscono modalità e criteri con cui i responsabili dei vari servizi dovranno fornire i servizi essenziali di cui alla L.146/1990 e s.m.i. in caso di scioperi, nel completo rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati;
- **Art.5: relazioni sindacali.** Si illustrano i rapporti con le OO.SS./RSU in modo da garantire un corretto e chiaro sistema di relazioni;
- **Art.6: destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.** Si specifica 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;

- **Art.7: indennità.** Si riconoscono 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%;

- **Art.8: modalità di individuazione dei destinatari delle indennità.** Si definiscono le modalità per l'individuazione dei destinatari delle indennità previste al precedente articolo 7;
- **Art.9: produttività e miglioramento dei servizi:** una volta garantiti gli istituti di cui sopra, le risorse rimanenti saranno destinate alla produttività sulla base di obiettivi strategici di sviluppo e/o di mantenimento, annualmente predeterminati e volti ad incrementare il miglioramento quali-quantitativo dei servizi. L'atto programmatore utilizzato dall'Amministrazione Comunale di Basiliano è il P.R.O. – atto adottato dalla Giunta Municipale di anno in anno dopo l'approvazione del Bilancio di previsione -, ed è pertanto sulla base dello stesso che si provvederà al riparto dell'eventuale quota residua di fondo produttività destinata, appunto, alla finalità di cui sopra. Il PRO, ovvero lo strumento programmatore approvato, contiene l'obiettivo strategico assegnato, il soggetto a cui è stato assegnato (TPO ed area di riferimento), il peso e la tempistica entro cui deve essere realizzato. In ogni caso si tratta di interventi che hanno come obiettivo il soddisfacimento dei bisogni della collettività e dell'utenza e proprio per poter misurare l'attività realizzata, all'interno del PRO sono stati indicati dei pesi in termini percentuali che evidenziano quali sono i risultati attesi dall'amministrazione stessa, considerato che il peso varia in relazione all'importanza dell'obiettivo ed ai tempi di sua realizzazione. I pesi sono stati attribuiti agli obiettivi strategici e sarà sulla base degli stessi che si procederà nella ripartizione del fondo tra i singoli dipendenti;
- **Art.10: politiche generali.** Si disciplinano 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;
- **Art.11: lavoro straordinario.** 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;
- **Art.12: banca delle ore:** 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;
- **Art.13: assicurazioni.** Si dispone l'informazione da effettuare nei confronti delle RSU per quanto riguarda le polizze assicurative stipulate a favore del personale dipendente;
- **Art.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;
- **Art.15:interpretazione autentica:** si disciplina l'istituto dell'interpretazione autentica delle clausole contrattuali impegnandosi ad evitare interpretazioni unilaterali;

- **Art.16: norma finale:** Si sono previste le norme finali stabilendo 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 saranno utilizzate, presuntivamente, per le seguenti finalità:

Quota Fissa e vincolata del Fondo Risorse Decentrate prevista dal CCRL	
€ 24.050,00	Progressioni Orizzontali
€ 12.010,00	Indennità di comparto
€ 250,00	Indennità specifica ex IV° Q.F
€ 3.444,50	Quota da destinare al personale appartenente alla P.O.A. (Pianta Organica Aggiuntiva) presso l'A.S.P. "D.Moro" di Codroipo.
€ 39.754,50	TOTALE QUOTA FISSA F.DO RIS.DEC.

INDENNITA': QUOTA ACCESSORIA FONDO RISORSE DECENTRATE

INDENNITA': TURNO: € 8.000,00 complessivi annui

- **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: € 8.000,00**
- **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 – Annuì € 1.080,00

- **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: € 1.080,00 per n.3 beneficiari 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 € 1.500,00 complessivi annui

- **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**
- **Importo massimo previsto nel fondo: € 1.500,00**
- **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' € 1.800,00 complessivi annui

- **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.**
- **Importo massimo previsto nel fondo: € 1.800,00**
- **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: € 950,00 per n.4 beneficiari considerando € 20,00 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 CCDT 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' € 600,00 complessivi annui

- *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 ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei tributi. Inoltre l'indennità compete alle seguenti figure professionali ed alle seguenti funzioni, attribuite con atto formale: 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: € 600,00 per n.2 beneficiari.**
- *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' € 2.000,00 complessivi annui

- *descrizione: compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B/C/PLA, compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie D/PLB e PLC che non risulti incaricato di funzioni di titolare di posizione organizzativa*
- **Importo massimo previsti nel fondo: € 2.000,00**
- *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*

Alle suddette indennità vanno aggiunti **€ 7.707,00** massimi da destinare al lavoro straordinario di cui all'art.17, comma 8 del CCRL 1.08.2002. Si dà atto che trattandosi di "Quota

massima", la stessa potrà essere ridotta in relazione alle effettive disponibilità del Fondo Risorse Decentrate dell'anno di riferimento.

TOTALE UTILIZZO FONDO ANNI 2014 € **63.391,50**

Residuano € 3.527,67 da destinare per la produttività individuale e miglioramento dei servizi.

C) Gli effetti abrogativi impliciti

Si dà atto che le norme inerenti la contrattazione integrativa decentrata e le modalità di costituzione del fondo, sono state originariamente previste con l'art.20 del CCRL 01.08.2002. Ad oggi tale normativa è ancora vigente ed è solo stata integrata dai successivi contratti collettivi regionali di lavoro. Non si rilevano abrogazioni.

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

L'eventuale riconoscimento di incentivi per le performance individuali ed organizzative è basate su criteri di meritocrazia e premialità, considerato che nel Piano Risorse ed Obiettivi (P.R.O.), l'Amministrazione Comunale di Basiliano, nell'individuare gli obiettivi da perseguire nell'interesse della collettività e dell'utenza, ha attribuito a ciascuno di essi un peso che equivale, praticamente e come già spiegato al precedente punto A) – art.9 -, al "risultato atteso" e sulla base del quale determinare in termini economici, a posteriori, l'incentivo da attribuire. Si allega copia del documento di programmazione adottato dall'amministrazione di Basiliano al fine di comprendere meglio quanto esplicitato (G.M. n.80/2013). Oltre alla valutazione riferita al raggiungimento degli obiettivi, si valutano anche i comportamenti tenuti dai dipendenti nello svolgimento delle relative attività. La metodologia per la valutazione permanente delle prestazioni è stata approvata con deliberazione della Giunta Comunale di Basiliano n. 83 del 30.06.2009, nel rispetto di quanto previsto dal Titolo IV del vigente Regolamento unico di organizzazione e di quanto disposto dalla L.R. 16/2010 all'art. 6 "Valutazione della prestazione".

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

Il Contratto Integrativo di riferimento non prevede nuove progressioni economiche per il triennio 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

Si rammenta che il Comune di Basiliano fa parte del Comparto Unico del Friuli Venezia Giulia, pertanto si applica la disciplina regionale di cui all'art.6 della L.R.n.16/2010. 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

Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge, contrattuali e di bilancio

Anno 2014

VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE

VISTO: si attesta la regolarità contabile finanziaria ai sensi dell'art.151, comma 4°, del D. Lgs. n. 267/2000 per il finanziamento del **fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività Anno 2014 e pari a complessivi € 66.919,17**

IL RAGIONIERE

F.to Dott.ssa Sabbadini Milena

Basiliano, li' 17.04.2014