

COMUNE DI TERZO DI AQUILEIA

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		18/12/2013
Periodo temporale di vigenza		01/01/2013 – 31/12/2015
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): - Presidente delegazione trattante. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL; CISL; UIL; CISAL; UGL. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL; CISL; UIL; CISAL.
Soggetti destinatari		Dipendenti Comune di Terzo di Aquileia in servizio presso l'Ente o assegnati agli Uffici Comuni dell'Associazione Intercomunale Cervignanese.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Contratto collettivo decentrato territoriale Associazione Intercomunale Cervignanese: - composizione delegazioni, campo di applicazione, decorrenza e durata del contratto collettivo decentrato territoriale dell'Ass. Interc. Cervignanese; - servizi pubblici essenziali; - relazioni sindacali ed agibilità; - criteri generali di destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e produttività; - politiche sull'orario di lavoro (criteri generali); - prestazioni straordinarie e banca delle ore (criteri generali); b) destinazione fondo sviluppo risorse umane e produttività anno 2013.
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: positiva di data 18/02/2014
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Ai sensi dell'art. 6 della L.R. n. 16/2010, si è provveduto ad adottare un sistema di misurazione e di valutazione che individui le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e di valutazione della prestazione, le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.</p> <p>L'OIV, ai sensi dell'art. 6 della L.R. n. 16/2010, valida il raggiungimento dei risultati organizzativi delle Posizioni Organizzative.</p>
--	---	---

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato 2013

<p>Contenuti del contratto e presupposti per la contrattazione</p>	<p>Destinazione risorse del fondo produttività e sviluppo risorse umane anno 2013: fonte di riferimento CCRL 01/8/2002 art. 21 e s.m.i.</p>																															
<p>Sintesi utilizzo fondo produttività e sviluppo risorse umane</p>	<p>Vedi schema destinazione fondo.</p>																															
<p>Dettaglio singoli punti contrattati</p>	<p>Indennità di turno e maggiorazione festiva (artt. 54 e 56, CCRL 01/8/2002): riconosciuta al personale impiegato in orario soggetto a turnazione o festivo (operai);</p> <p>Indennità di rischio (art. 21, c. 2, lett. c) e art. 62 CCRL 01/8/2002, art. 36 CCRL 26/11/2004): riconosciuta al personale operaio e cuochi in quanto soggetti a mansioni che in via continuativa li sottopongono a rischi per la salute e l'incolumità personale;</p> <p>Indennità di maneggio valori (art. 61 CCRL 01/8/2002): riconoscimento agli agenti contabili ed agli economi comunali dell'indennità collegata al rischio di maneggio di denaro contante. Quantificazione sulla base dell'accordo di contrattazione territoriale per i Comuni dell'Associazione Intercomunale Cervignanese del 2008 ripresa nella preintesa del 18/12/2013 per il Contratto decentrato 2013/2015: Indennità su base mensile pari al 10% dell'importo incassato, tenendo conto dei limiti indicati nel prospetto che segue, il quale distingue il personale che lavora su cinque giorni settimanali da quello che lavora su sei giorni settimanali. La remunerazione avviene con l'anno successivo con i dati mensili degli incassi individuali.</p> <table border="1" data-bbox="625 1668 1433 1977"> <thead> <tr> <th>Giornate mensili</th> <th>indennità giornaliera</th> <th></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">26</td> <td>minima</td> <td>compenso mensile</td> <td>Incasso minimo</td> </tr> <tr> <td>0,51</td> <td>13,26</td> <td>132,6</td> </tr> <tr> <td>massima</td> <td></td> <td>Soglia di incasso</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">22</td> <td>1,51</td> <td>39,26</td> <td>392,6</td> </tr> <tr> <td>minima</td> <td></td> <td>Incasso minimo</td> </tr> <tr> <td>0,51</td> <td>11,22</td> <td>112,2</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">22</td> <td>massima</td> <td></td> <td>Soglia di incasso</td> </tr> <tr> <td>1,51</td> <td>33,22</td> <td>332,2</td> </tr> </tbody> </table> <p>Indennità personale assegnato agli Uffici Comuni (Associazione Intercomunale Cervignanese) (Art. 48, c. 3, CCRL 07/12/2006 e Art. 21, c.</p>	Giornate mensili	indennità giornaliera			26	minima	compenso mensile	Incasso minimo	0,51	13,26	132,6	massima		Soglia di incasso	22	1,51	39,26	392,6	minima		Incasso minimo	0,51	11,22	112,2	22	massima		Soglia di incasso	1,51	33,22	332,2
Giornate mensili	indennità giornaliera																															
26	minima	compenso mensile	Incasso minimo																													
	0,51	13,26	132,6																													
	massima		Soglia di incasso																													
22	1,51	39,26	392,6																													
	minima		Incasso minimo																													
	0,51	11,22	112,2																													
22	massima		Soglia di incasso																													
	1,51	33,22	332,2																													

	<p>2, CCRL 06/5/2008): incentivazione del personale assegnato ad uffici che gestiscono determinate attività per più Comuni riuniti in associazione ex L.R. n. 1/2006. Spetta sulla base della presenza, della categoria (grado di responsabilità) e mansioni. Per l'Associazione Intercomunale la graduazione è la seguente: € 40,00 lordi mensili per categoria D, € 39 categoria C e PLA, € 38 categoria B/PLS (importi rapportati ai giorni effettivi di presenza). Nella preintesa del 18/12/2013 è prevista anche la categoria A per un importo di € 37,00 mensili. Ad oggi vi sono solo dipendenti di categoria D, C, PLB e PLA;</p> <p>Indennità particolari responsabilità (Art. 21, c. 2, lett. e), CCRL 01/8/2002): riconoscimento indennità connessa a funzioni che comportano particolare responsabilità di coordinamento per gli uffici anagrafe, segreteria e per il servizio cucina. Per quest'ultimo, inoltre, vi è la responsabilità di vigilanza continua sul rispetto delle norme sanitarie sul trattamento degli alimenti;</p> <p>Premio individuale di produzione (Art. 21, c. 2, lett. a), CCRL 01/8/2002): applicazione di un sistema di valutazione individuale che tiene conto, con diverso peso, di tre fattori: raggiungimento obiettivi del servizio di appartenenza, valutazione prestazione individuale, valutazione soggetti esterni sulla qualità dei servizi offerti dall'Ente.</p>
Applicazione criteri di meritocrazia e premialità	L'erogazione dei compensi per produttività avviene esclusivamente in base alla valutazione individuale del comportamento organizzativo. Non sono presenti elementi di automatismo collegati, ad esempio, all'anzianità di servizio.
Applicazione criteri di selettività nelle progressioni orizzontali	Non previste per l'anno.
Risultati attesi in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale	La valutazione individuale è collegata al miglioramento dei servizi ed alla produttività. Il sistema di valutazione prevede che si tenga conto dei risultati ottenuti in relazione agli obiettivi assegnati annualmente agli uffici dall'Amministrazione.