

Provincia di Belluno
Comparto Funzioni Locali

**Preintesa
al**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
TERRITORIALE NORMATIVO 2023-2025**

---°°°°---

**Relazione illustrativa e tecnica
ai sensi dell'art. 8 del CCNL 16.11.2022**

Premessa

La presente relazione divisa è in due parti: la prima ha lo scopo di illustrare il contenuto della preintesa di cui all'oggetto e viene redatta dal presidente delle delegazione trattante; la seconda parte il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata con i vincoli di bilancio risultanti dai documenti di programmazione finanziaria, da parte dell'organo di revisione

Il tutto in conformità all'articolo 8, del CCNL 16.11.2022.

relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	Preintesa 29.9.2023
Periodo temporale di vigenza	Anni 2023 – 2025
Protocollo	La contrattazione territoriale è possibile ai sensi di quanto previsto dall'art. 9 del CCNL21.5.2018 e sulla base dell'apposito protocollo sottoscritto tra delegazione trattante e oo ss.
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Miti ZANCANARO Componenti: Giuseppe MARSCHI - Dina STRAPPAZZON Funzionari delegati da ogni Ente aderente la Contrattazione..... Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL - FP-, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali RRSSUU degli Enti associati
Soggetti destinatari	<p>Personale non dirigente dei seguenti enti:</p> <p>Unione Montana Agordina</p> <p>Unione Montana Agordina Comune di Agordo Comune di Alleghe Comune di Canale d'Agordo Comune di Cencenighe Agordino Comune di Colle Santa Lucia Comune di Falcade Comune di Gosaldo Comune di La Valle Agordina Comune di Livinallongo del Col di Lana Comune di Rivamonte Agordino Comune di Rocca Pietore Comune di San Tomaso Agordino Comune di Selva di Cadore Comune di Taibon Agordino Comune di Vallada Agordina Comune di Voltago Agordino</p> <p>Unione Montana Alpago</p> <p>Unione Montana Alpago Comune di Tambre Comune di Alpago Comune di Chies D'Alpago</p>

Unione Montana Cadore Longaronese Zoldo
Unione Montana Cadore Longaronese Zoldo
Comune di Longarone
Comune di Ospitale di Cadore
Comune di Soverzene
Comune di Zoppè di Cadore
Comune di Val di Zoldo

Unione Montana Centro Cadore

Unione Montana Centro Cadore
Comune di Auronzo di Cadore
Comune di Domegge di Cadore
Comune di Calalzo di Cadore
Comune di Lorenzago di Cadore
Comune di Lozzo di Cadore
Comune di Perarolo di Cadore
Comune di Pieve di Cadore
Comune di Vigo di Cadore

Unione Montana Comelico

Unione Montana Comelico
Comune di Comelico Superiore
Comune di Danta di Cadore
Comune di San Nicolò di Comelico
Comune di San Pietro di Cadore
Comune di Santo Stefano di Cadore

Unione Montana Feltrina

Unione Montana Feltrina
Comune di Arsiè
Comune di Cesiomaggiore
Comune di Fonzaso
Comune di Lamon
Comune di Pedavena
Comune di San Gregorio nelle Alpi
Comune di Santa Giustina
Comune di Segusino
Comune di Seren Del Grappa
Comune di Sovramonte
Unione Dei Comuni del Basso Feltrino Setteville

Unione Montana Valbelluna

Unione Montana Valbelluna
Comune di Borgo Valbelluna
Comune di Limana
Comune di Sedico
Comune di Sospirolo

	<p>Unione Montana Valle del Boite</p> <p>Unione Montana Valle del Boite Comune di Borca di Cadore Comune di Cibiana di Cadore Comune di San Vito di Cadore Comune di Valle di Cadore Comune di Vodo di Cadore Comune di Cortina d'Ampezzo</p> <p>Consorzi</p> <p>BIM Piave Belluno BIM Piave Treviso</p> <p>Altri ENTI</p> <p>Casa Caritas Lamon Feltrina Servizi SRL Residenza per Anziani Auronzo di Cadore Magnifica Comunità di Cadore</p> <p>L'elenco definitivo degli Enti sarà riportatoneel CCDIT in base alle autorizzazioni alla sottoscrizione.</p>
Materie trattate dal contratto integrativo territoriale	In relazione alla sottoscrizione del CCNL del 16.11.2022, si è reso necessario riavviare la contrattazione collettiva decentrata, di cui il primo importante documento è il CCDIT normativo nel quale vengono trattate tutte le materie che la contrattazione nazionale demanda alla contrattazione decentrata.
Direttive formulate	Le direttive datoriali sono state approvate con delibera della Giunta della Unione Montana Feltrina nr.29 del 30/03/2023
Eventuali osservazioni	<p>La preintesa si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Essa va interpretata in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, e le clausole contenute nel Contratto Nazionale di Lavoro sottoscritto definitivamente in data 16 novembre 2022 e nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili:</p> <ul style="list-style-type: none"> - D. Lgs. 165/2001 «Testo Unico sul Pubblico Impiego», come modificato dal D.lgs n.75/2017 ed in particolare l'art.40 - Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi siccome approvato ed in vigore presso ciascuna amministrazione; - Metodologia di misurazione e valutazione della performance, siccome approvata ed in vigore presso ciascuna amministrazione;

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

Art. 1 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, verifiche

L'articolo contiene le disposizioni di contesto: ambito di applicazione, durata, decorrenza e meccanismi di verifica.

Art. 2 - Interpretazione autentica

L'articolo contiene le disposizioni relative alla definizione del meccanismo di interpretazione autentica nel caso dovessero insorgere controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDIT.

Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del CCDIT e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del CCDIT stesso.

Gli accordi di interpretazione autentica del CCDIT hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art.3 - Fondo risorse decentrate. Quantificazione.

L'articolo contiene le disposizioni relative alla determinazione del fondo delle risorse decentrate.

La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, suddiviso in risorse stabili e variabili, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e viene effettuata entro il 30 aprile di ogni anno.

La contrattazione annuale stabilisce i limiti dell'eventuale incremento del valore della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative rispetto al 2016, comportante una riduzione delle risorse stabili del Fondo.

La contrattazione annuale può altresì destinare al fondo, compatibilmente con le disponibilità di bilancio ed i vincoli di finanza pubblica, eventuali risparmi derivanti dalla pesatura delle posizioni organizzative ovvero dal mancato incarico di una o più posizioni organizzative.

La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) del CCNL deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui all'art.79, comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3 del CCNL, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

Art.4- Fondo risorse decentrate. Utilizzo

L'articolo contiene le disposizioni relative agli strumenti utilizzabili per l'attribuzione delle risorse del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività, così come individuate dal CCNL.

Qualora nel Fondo risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 79 comma 3 del CCNL e dell'art. 4 del CCDIT siano presenti risorse con carattere di variabilità, e non vincolate, queste ultime sono destinate almeno per il 30 % alla performance individuale.

Art.5 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

Le risorse decentrate annualmente disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 4, secondo i seguenti criteri:

- a. sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di oggettività, selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b. le risorse - attraverso il sistema di valutazione - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione del personale dipendente che consegue le migliori performance. Gli obiettivi di performance sono adeguati alle condizioni organizzative e risorse strumentali e umane dell'Ente, le risorse complessive vengono ripartite in via previsionale tra obiettivi di particolare rilevanza, il cui valore economico è determinato dalla Giunta, in sede di quantificazione delle risorse e il cui contenuto è sviluppato nel PIAO/Piano Performance;
- c. La delibera di cui al punto b) è adottata sulla base di una proposta della conferenza dei responsabili che deve attribuire agli obiettivi di ciascuna area, un peso proporzionato rispetto a quelli delle altre aree, anche avuto riguardo al numero dei dipendenti coinvolti in ciascun progetto.

- d. la performance organizzativa ed individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- e. il sistema di valutazione è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento, con le opportune specificazioni.

Si è introdotta la differenziazione del premio individuale da corrispondere ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nel limite del 10 % del personale in servizio, matematicamente arrotondato, e comunque per almeno una unità. La maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale e correlati alla performance individuale.

Art.6 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa.

I criteri di ripartizione delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa sono i seguenti:

- a. concorre il personale che abbia partecipato alla realizzazione degli obiettivi inseriti nel PIAO/Piano Performance o comunque definiti nei documenti di programmazione dell'ente;
- b. il compenso attribuito a ciascun collaboratore dal proprio dirigente/titolare di incarico di E.Q., è determinato in proporzione al grado di partecipazione individuale avendo a riferimento la qualità, quantità dell'impegno e competenze necessarie;
- c. il premio correlato alla performance organizzativa è erogato previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione;
- d. in relazione a specifici obiettivi di gruppo, il compenso incentivante può essere erogato in misura uguale a tutti i partecipanti, tale facoltà deve essere esplicitata in sede di definizione dell'obiettivo.

I residui delle risorse assegnate a ciascun obiettivo, se derivanti da risorse variabili stanziare per il raggiungimento dello specifico obiettivo, costituiscono economie di spesa.

Art.7 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata qualificazione.

L'articolo contiene i criteri relativi per la definizione della retribuzione di risultato delle elevate qualificazioni (somma almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dell'area delle elevate qualificazioni - l'ammontare del compenso è definito, entro la data di approvazione del PIAO/Piano Performance, tenuto conto della complessità della posizione, della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali inerenti l'incarico, della complessità e rilevanza degli obiettivi assegnati). Introdotto disposizione per eventuali incarichi ad interim.

Art. 8 - Attività extra calendario scolastico

Trattasi di un riconoscimento, da definire in sede di contrattazione aziendale, per il personale docente delle scuole materne ed al personale educativo degli asili nido per le eventuali attività eccedenti le 42 settimane annue nel caso di attivazione da parte degli enti.

Art.9 - Progressione economica orizzontale - principi generali

La progressione economica all'interno delle aree consente il riconoscimento economico derivante dallo sviluppo professionale coerentemente con il conseguimento del maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dalle dipendenti e dai dipendenti nello svolgimento delle proprie attribuzioni.

Art. 10 - Procedura per la progressione economica all'interno delle Aree (art. 7, comma 4, lett. c) CCNL)

L'articolo contiene disposizioni relative alle cd. "progressioni orizzontali", nella nuova formulazione prevista dall'art. 14 del CCNL.

Il presente istituto è stato profondamente innovato dal CCNL, sia per quanto riguarda l'istituto in se (non più posizioni economiche interne all'area ma attribuzione di differenziali stipendiali, inserimento di nuovi fattori di valutazione) sia per quanto riguarda il sistema di relazioni sindacali.

Viene mantenuto il rapporto tra coloro che conseguono la progressione e gli aventi diritto entro il 50%.

Gli incrementi delle posizioni economiche sono a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

Le progressioni economiche sono attribuite sulla base di apposito piano annuale o pluriennale definito in sede di contrattazione decentrata.

I fattori su cui si basa la valutazione sono:

- media delle ultime tre valutazioni della performance individuale annuali conseguite, punti: 70
- esperienza professionale, intesa come esperienza maturata nella stessa area (categoria), con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché di comparti diversi, al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione. – punti: 30.

Qualora residui un budget di spesa per la presenza in posizione utile di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, lo stesso sarà destinato al finanziamento del premio di performance della medesima annualità.

Art.11 - COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ O RESPONSABILITÀ - Principi generali

Con l'articolo le parti hanno definito le condizioni ed i criteri per l'erogazione delle indennità.

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto.

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi/aggiuntivi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità.

Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio; di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio.

Art.12 - Indennità condizioni di lavoro

L'indennità condizioni di lavoro è una novità introdotta dal CCNL 21.5.18 ed "assorbe" le precedenti indennità di rischio, disagio e maneggio valori.

La scelta della contrattazione decentrata è stata quella di individuare non criteri, sulla base dei quali gli enti avrebbero dovuto individuare la relativa applicazione, bensì, individuare le figure e i presupposti per l'erogazione della indennità in parola. Un tanto nel tentativo di rendere omogeneo tale istituto negli enti associati ed evitare, in contesti omogenei, potenziali disparità di trattamento.

Per la vigenza del contratto si sono individuate quali:

attività disagiate:

- a. Quelle svolte dagli operai addetti al "servizio neve" – dal 1.11 al 30.4: il valore economico dell'indennità è pari a 1,50 euro al giorno;
- b. Quelle svolte agli autisti di scuolabus durante il periodo scolastico: il valore economico dell'indennità è pari a 1 euro al giorno;
- c. Quelle svolte, per cambio turno deciso dall'Amministrazione: il valore economico dell'indennità è pari a 1 euro al giorno;
- d. Quelle svolte in occasione del rientro in servizio in giornata non lavorativa, per decisione delle Amministrazioni delle case di riposo aderenti al presente accordo: valore economico dell'indennità è pari a 10 euro al giorno;
- e. Quelle svolte su richiesta dell'amministrazione per effettuare, dopo le ore 20,00 e prima delle ore 8,00, attività di supporto a manifestazioni organizzate o patrocinate dal Comune, comportanti una attività lavorativa di almeno 3 ore: il valore economico dell'indennità è pari a 5 euro al giorno, ovvero di 6.50 € al giorno se ricadenti in giornata festiva.
- f. Quelle svolte da collaboratori che operano su articolazioni di lavoro con tre rientri giornalieri. il valore economico dell'indennità è pari a 1,00 euro al giorno.
- g. Quelle svolte dai collaboratori che partecipano ai centri di coordinamento di protezione civile:
il valore economico dell'indennità è pari a:

prolungamento orario di lavoro fino a 3 ore €. 6,50/GIORNO

prolungamento orario di lavoro oltre le 3 ore €. 15/GIORNO

Vengono inoltre individuate le attività rischiose, con i relativi importi.

Per quanto riguarda l'indennità di maneggio valori di importo pari a un euro al giorno, la stessa spetta a coloro che, nominati agenti contabili, maneggiano oltre 5.000 euro annui. Per maneggio di importi inferiori non spetta nessuna indennità.

Art. 13 e 14 - Compensi derivanti da norme di legge per i non titolari di E. Q. e per i titolari di incarico di E. Q.

Gli articoli disciplinano la fattispecie della compensazione dei premi derivanti dalle risorse del fondo e quelle aggiuntive derivanti da specifiche disposizioni di legge (indagini statistiche, funzioni tecniche, avvocatura, migliorie boschive, incentivi tributari).

Per quanto riguarda i titolari di incarico di E. Q., la retribuzione di risultato può essere determinata anche esclusivamente con risorse derivanti dall'art.20 c.1 lett h) del CCNL. Nel caso questo non capiti, in presenza di emolumenti attribuiti, la retribuzione di risultato viene determinata applicando, le percentuali di perequazione stabiliti nel CCDIT.

Art. 15 – Notifiche di atti dell'Amministrazione Finanziaria

Ai soggetti che notificano gli atti dell'Amministrazione Finanziaria, deve essere destinata una quota pari al 50% del relativo rimborso spese incamerato dall'Ente.

Art. 16 - Orario multiperiodale

Si definiscono in 13 settimane annuali periodi in cui le amministrazioni possono disporre diverse concentrazioni dell'orario di lavoro a seguito di esigenze di servizio.

Art. 17- Indennità per specifiche responsabilità art.84 CCNL

L'articolo disciplina le indennità ex art. 84, del CCNL, definendone i criteri generali, il meccanismo di conferimento e gli importi, individuando le seguenti fattispecie:

A)

Per le funzioni/specifiche responsabilità sottoriportate è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- € 450 - Ufficiali di Stato Civile, di Anagrafe ed Elettorale, con delega completa
- € 250 - Ufficiali di Stato Civile, di Anagrafe ed Elettorale, con delega parziale
- € 450 - Responsabile dei Tributi
- € 300 - Capo squadra di protezione civile
- € 150 - Messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario.
- € 450 - Economo (non cumulabile con art. 12, co. 5 - maneggio valori) e con le lettere B) e C) di cui di seguito

B)

L'indennità per specifiche responsabilità va altresì attribuita ai dipendenti appartenenti alle aree degli Istruttori, Funzionari e di Elevata Qualificazione (purché non titolari di incarichi di E.Q.).

Il relativo compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità e/o compiti di coordinamento; a tale ultimo requisito corrisponde la titolarità di un ufficio con almeno n. 2 addetti (compreso l'incaricato). Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

Le fattispecie e gli elementi di pesatura a cui il Dirigente/Titolare di incarico di E. Q. dovrà fare riferimento a

Responsabilità di coordinamento, della Responsabilità gestionale e a quella professionale come di seguito:

- Responsabilità e coordinamento di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente;
- Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
- Responsabilità di istruttoria di procedure/processi complessi e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.
- Responsabilità di procedimenti di spesa;

- Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
- Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Dirigente/Titolare di incarico di E. Q.

Euro da € 500 a € 4.000 da graduare in relazione alla dimensione della struttura intermedia e/o alla complessità dei procedimenti/processi assegnati (area funzionari).

Euro da € 500 a € 3.000 da graduare in relazione alla dimensione della struttura intermedia e/o alla complessità dei procedimenti/processi assegnati (area istruttori)

C)

L'indennità per specifiche responsabilità va altresì attribuita ai dipendenti appartenenti all' area degli Operatori esperti.

Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità professionali. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente.

Le fattispecie e gli elementi di pesatura a cui il Dirigente/Titolare di incarico di E. Q. dovrà fare riferimento sono i seguenti:

Responsabilità gestionale e/o professionale:

- Coordinamento squadra operai;
- Autonomia nello svolgimento delle proprie mansioni;
- Specializzazione attinente al profilo posseduto
- Responsabilità di istruttoria di procedure/processi e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

Euro da 200 a 3.000 da graduare in relazione alla dimensione della squadra coordinata, della specializzazione richiesta e della complessità dei procedimenti/processi assegnati

In sede di contrattazione integrativa annuale è determinato l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Tale importo si intende confermato anche per gli esercizi successivi, sino a diverso accordo tra le parti. La Conferenza dei Dirigenti/Titolari di incarico di E. Q. provvede al riparto delle somme tra i vari servizi.

Le indennità di cui alle lett. A), B) e C) del presente articolo non sono cumulabili tra loro; nel caso ricorrano più fattispecie legittimanti competerà quella di importo maggiore.

Le indennità di cui al presente articolo trovano applicazione a decorrere dal 1.1.2024.

Art.18 - Indennità di servizio esterno.

Vengono sostanzialmente confermate le disposizioni di cui al precedente CCDIT.

Art.19 - Indennità di funzione

Vengono sostanzialmente confermate le disposizioni di cui al precedente CCDIT, elevando il valore economico alle somme previste dal CCNL (€ 3.000,00 (ELEVABILE A 4.000 PER AREA FUNZIONARI ED E.Q.).

Art.20 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Vengono sostanzialmente confermate le disposizioni di cui al precedente CCDIT.

Art.21 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.

Vengono sostanzialmente confermate le disposizioni di cui al precedente CCDIT.

Art.22 - Indennità di reperibilità

Vengono sostanzialmente confermate le disposizioni di cui al precedente CCDIT.

Art.23 - Indennità di turno

L'articolo integra le situazioni personali o famigliari previste in materia di turni di lavoro notturni.

Art. 24 - Servizio turnato in giornata festiva infrasettimanale (art. 7, comma 4, lett. ac), e art. 30 CCNL 16.11.2022)

Trattasi di una nuova disposizione del CCNL. Al personale turnista che abbia prestato servizio in una giornata festiva infrasettimanale è riconosciuta la facoltà, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo. Il recupero è alternativo all'erogazione dell'indennità di cui all'art. 30, comma 5, lett. d) del CCNL. Nel caso di opzione per il riposo compensativo, l'onere relativo all'indennità di turno non erogata va comunque computato figurativamente a carico del Fondo risorse decentrate e, al termine dell'esercizio, verrà a costituire economia di bilancio.

Art.25 - Lavoro straordinario

Vengono sostanzialmente confermate le disposizioni di cui al precedente CCDIT.

Art.26 - Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

Vengono sostanzialmente confermate le disposizioni di cui al precedente CCDIT.

Art.27 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità

In applicazione all'art. 7, comma 4, lettera t) del CCNL, le parti si accordano per l'approvazione delle linee di indirizzo con riferimento ai riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti all'organizzazione di servizi.

Art.28 - Welfare integrativo

Vengono sostanzialmente confermate le disposizioni di cui al precedente CCDIT.

La novità introdotta dal CCNL riguarda gli importi per la concessione dei benefici, che non sono più legati a quanto già speso da ogni ente per le finalità di welfare, ma rientrano nei limiti della contrattazione decentrata economica.

Art. 29 – Criteri per la flessibilità dell'orario di lavoro

Vengono sostanzialmente confermate le disposizioni di cui al precedente CCDIT.

Art. 30 - Salute e Sicurezza

Vengono sostanzialmente confermate le disposizioni di cui al precedente CCDIT.

Art. 31 – Servizio mensa e buono pasto

In applicazione di quanto disposto dall'art. 35, co. 10 del CCNL, nel caso di prolungamento dell'orario di lavoro ovvero di prestazione articolata a cavallo del pranzo o della cena, negli enti in cui è stato istituito il servizio mensa o in alternativa i buoni pasto sostitutivi, sono individuate le seguenti figure che, ferma restando l'attribuzione del buono pasto, possono fruire di una pausa della durata di 10 minuti per la consumazione dei pasti, che – per garantire la continuità del servizio - potrà essere collocata anche alla fine o all'inizio di ciascun turno di lavoro di durata compatibile con le esigenze di servizio:

- personale addetto ad attività di protezione civile,
- personale di vigilanza e di polizia locale,
- personale rientrante nell'ambito scolastico ed educativo, bibliotecario e museale.

Art. 32 – Disapplicazioni

Con decorrenza dall'entrata in vigore del presente accordo sono disapplicate tutte le disposizioni dei previgenti CCDIT e CCDI in contrasto con quanto contenuto nello stesso.

Art. 33 – Conferma disposizioni

Con decorrenza dall'entrata in vigore del presente accordo sono confermate le disposizioni di cui all'appendice al CCDIT normativo 2019-2021 del 19.11.2019 relativamente ai criteri per incentivi gestione entrate tributarie riportate in calce.

Art. 34 – Adesioni

Le parti convengono che alla presente preintesa possono aderire gli Enti che, formalizzeranno l'adesione prima della sottoscrizione definitiva del CCDIT.

Art.35 – Decorrenze

In relazione a quanto previsto dall'art.1 comma 3 gli effetti di cui agli articoli 10,16, 22, 23 e 24 decorrono dal 01/01/2023

Art. 36 - Disposizione finale

Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I.T, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

Vengono altresì inserite 4 note a verbale

NOTA A VERBALE 1

In relazione a quanto disciplinato dall'art. 28, le parti convengono di attivarsi al fine di individuare la possibilità di definire un welfare comune a tutti gli enti firmatari il presente accordo, da utilizzarsi, anche mediante idonee polizze assicurative, per casi particolarmente gravi e bisognosi dei collaboratori o loro familiari.

A tal fine si impegnano a definire un protocollo che disciplini modalità di costituzione, fattispecie da assicurare, e criteri di individuazione dei beneficiari.

NOTA A VERBALE 2

In relazione a quanto disposto dagli artt. 13 e 14, il sistema di perequazione si applica nell'anno in cui, per qualsiasi motivo, si liquidano i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

NOTA A VERBALE 3

In relazione ai meccanismi valutativi definiti nel presente contratto, gli enti dovranno predisporre opportuni meccanismi perequativi in caso di valutazioni effettuate da altri enti, in quanto utili ai fini di progressioni o attribuzione di sistemi premiali.

NOTA A VERBALE 4

In relazione a quanto disciplinato dall'art. 10, co. 4, lett. a) e b), le eventuali progressioni effettuate con decorrenza 1.1.2023, sono effettuate sulla base dell'esperienza maturata e delle valutazioni effettuate al 31 dicembre 2022, avuto riguardo ai criteri di cui al presente accordo. Per le progressioni successive l'intera esperienza maturata viene valutata solo per chi non ha effettuato progressioni con il sistema disciplinato dal presente contratto.

NOTA A VERBALE 5

Le parti concordano che le fattispecie di cui all'art 17 lett.a) possono essere integrate con le ulteriori previste dall'art.84, CCNL in sede di accordo di Ente, nel caso se ne ravvisi la necessità.

B) effetti abrogativi impliciti

Con decorrenza dall'entrata in vigore del presente accordo sono disapplicate tutte le disposizioni dei precedenti CCDIT e CCDI in contrasto con quanto contenuto nel nuovo CCDIT.

C) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Le previsioni contrattuali, confermando, da un lato, disposizioni già certificate, e introducendo meccanismi premiali e selettivi come disciplinati dal CCNL/2022, risultano coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità. Inoltre la disciplina delle nuove indennità, garantisce una omogeneità di applicazione su tutto il territorio provinciale, ulteriore forma di miglioramento organizzativo e funzionale. Il richiamo alle disposizioni regolamentari relative alla valutazione rafforzano l'applicazione del ciclo della performance, in tutti gli enti associati.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.

L'articolo 10 dispone tassativamente che la progressione economica è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato.

Relazione tecnica

Premessa

Il CCNL, all'art. 8, prevede che: "Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale".

La preintesa sottoscritta il 29.09.2023, contiene disposizioni relative alla cd. "parte normativa", per il triennio 2023-2025; manca la parte "economica" (individuazione risorse e loro suddivisione). La stessa verrà definita mediante accordi di ente o a livello di singola Unione montana.

La relazione tecnica non entrerà pertanto nel dettaglio dei fondi di ciascun ente, ma si limiterà a valutare "le ricadute" del nuovo CCDIT "normativo" in termini di compatibilità e coerenza con le disposizioni generali in materia compatibilità finanziaria.

Si analizzeranno quindi esclusivamente gli articoli della preintesa che presentino "ricadute" finanziarie.

Analisi disposizioni contrattuali

Art.3 - Fondo risorse decentrate. Costituzione.

L'articolo genera nuovi costi in quanto previsti e coperti dal CCNL.

In ogni caso la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) del CCNL deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui all'art.79, comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3 del CCNL, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

Art.4 – Fondo risorse decentrate Utilizzo

L'articolo richiama le disposizioni del CCNL in materia di fondo ed eventuali risparmi, per cui non genera nuovi costi.

La previsione di cui al comma 2, non impegna nuove risorse ma disciplina solamente la relativa allocazione delle risorse disponibili ed è comunque nei limiti obbligatori del CCNL.

Art.5 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate

La previsione disciplina solamente la relativa allocazione delle risorse disponibili ed è comunque nei limiti del CCNL.

Art. 8 - Attività extra calendario scolastico

L'articolo non genera nuovi costi ma individua solo una nuova fattispecie premiale.

Art.10 - Progressione economica all'interno delle aree

L'articolo non genera nuovi costi ma individua solo i meccanismi di progressione, peraltro : "nel limite delle risorse effettivamente disponibili" e "interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate".

Art.12 - Indennità condizioni di lavoro

Trattasi di una indennità che assorbe le precedenti indennità di rischio, disagio e maneggio valori. L'articolo non genera nuovi costi e gli importi previsti nella preintesa tendono a salvaguardare gli importi storicamente attribuiti per le precedenti indennità. Trattasi di una "razionalizzazione" della spesa, che comporterà il beneficio organizzativo e finanziario di accorpate all'interno della nuova indennità, voci di spesa precedentemente separate e frammentate.

Art. 13 - Compensi derivanti da norme di legge per i non titolari di incarico di EQ**Art. 14 - Compensi derivanti da norme di legge per i titolari di incarico di EQ. Retribuzione di Risultato**

Gli articoli non generano nuovi costi, anzi a livello teorico, riducendo i premi pagati con il "fondo" ai dipendenti che se lo vedono attribuito in virtù di attività svolta con fondi ad hoc (funzioni, tecniche, ICI/IMU, ecc), potrebbe generare risparmi a valere sul fondo stesso.

Art. 15 - Notifiche di atti dell'Amministrazione Finanziaria

L'articolo non genera nuovi costi ripartendo, ai dipendenti, solo una percentuale di risorse in entrata, aggiuntive.

Art.20 Orario multiperiodale

L'articolo non genera costi.

Art. 16- Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies

Si applica una disposizione stabilita negli importi dal CCNL.

Art.17 - Indennità per specifiche responsabilità

L'articolo non genera nuovi costi in quanto si resta all'interno degli importi minimi e massimi previsti dal CCNL.

Art.18 - Indennità di servizio esterno.**Art.19 - Indennità di funzione**

Gli articoli riconfermano le due nuove indennità istituite dal CCNL 2018. Gli stessi, peraltro, prevedono all'ultimo comma che: "gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate". Non si generano quindi nuovi costi ma solo una eventuale diversificazione nell'utilizzo del fondo.

Art.20 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Non si generano nuovi costi in quanto gli eventuali emolumenti sono coperti dai "privati".

Art.21 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.

Non si generano nuovi costi in quanto gli eventuali emolumenti sono coperti dai proventi delle sanzioni.

Art.22 - Indennità di reperibilità

Non si generano nuovi costi.

Art.23 - Indennità di turno

Vengono confermate le disposizioni vigenti.

Art. 24 - Servizio turnato in giornata festiva infrasettimanale (art. 7, comma 4, lett. ac), e art. 30 CCNL 16.11.2022)

L'articolo non genera nuovi costi.

Art.28 - Welfare integrativo

I nuovi costi che si potrebbero generare, attesa la modifica apportata dal CCNL, devono in ogni caso restare all'interno dell'ammontare delle risorse decentrate e quindi l'articolo costituisce solo un eventuale diversa allocazione delle risorse del fondo stesso.

Gli altri articoli della preintesa non generano costi.

Il presidente della delegazione trattante



Longarone, 29/09/2023

