

Provincia di Belluno
Comparto Funzioni Locali

**Preintesa
al**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
TERRITORIALE NORMATIVO 2019-2021**

---°°0°---

**Relazione illustrativa e tecnica
ai sensi dell'art. 8, co. 6 del CCNL 21.5.2018**

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, comma 6, del CCNL 21.5.2018.

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 17 Ottobre 2019
Periodo temporale di vigenza	Anni 2019 – 2021
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 Mareschi Giuseppe Componenti Ravagni Martina Zancanaro Mitti Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP RRSSUU degli Enti associati
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dei seguenti enti: Unione Montana Agordina <ul style="list-style-type: none"> • Comune di Agordo • Comune di Alleghe • Comune di Canale d'Agordo • Comune di Cencenighe • Comune di Colle Santa Lucia • Comune di Falcade • Comune di Gosaldo • Comune di La Valle Agordina • Comune di Livinallongo • Comune di Rivamonte • 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 • Unione Montana Agordina Unione Montana Alpago <ul style="list-style-type: none"> • Comune di Alpago • Comune di Chies d'Alpago • Comune di Tambre d'Alpago • Unione Montana Alpago Unione Montana Belluno Ponte

- Comune di Ponte nelle Alpi
- Unione Montana Belluno Ponte

Unione Montana Cadore Longaronese Zoldo

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

Unione Montana Centro Cadore

- Comune di Auronzo di Cadore
- Comune di Calalzo di Cadore
- Comune di Domegge 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 Centro Cadore

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 Comelico

Unione Montana Feltrina

- Comune di Arsiè
- Comune di Cesiomaggiore
- Comune di Fonzaso
- Comune di Lamon
- Comune di Pedavena
- Comune di Santa Giustina
- Comune di San Gregorio nelle Alpi
- Comune di Segusino
- Comune di Seren del Grappa
- Comune di Sovramonte
- Unione del Basso Feltrino Sette Ville
- Unione Montana Feltrina
- Feltrina Servizi SRL
- IPAB Casa Charitas Lamon

Unione Montana Valbelluna

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

Unione Montana Valle del Boite

- Comune di Cibiana di Cadore

	<ul style="list-style-type: none"> • Comune di Cortina D'Ampezzo • Comune di San Vito di Cadore • Comune di Valle di Cadore • Comune di Vodo di Cadore • Unione Montana Valle del Boite <p>BIM Piave Belluno BIM Piave Treviso</p>
Materie trattate dal contratto integrativo territoriale	In relazione alla sottoscrizione del CCNL del 21.5.2018, 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 atto delle giunte degli enti cui il CCDIT si riferisce
<p>Eventuali osservazioni</p> <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 21 maggio 2018 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; - CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018, e per quanto non disapplicato, le disposizioni dei precedenti CCNL Regioni e Autonomie Locali. 	

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, disciplina transitoria

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

Trattandosi di contrattazione territoriale il comma 6 introduce anche disposizioni per regolare il processo di avvio della fase negoziale annuale.

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 CCDI.

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 - Personale in distacco sindacale

L'articolo contiene le disposizioni relative al trattamento accessorio del personale in distacco sindacale ed alla imputazione dei relativi costi.

Art. 4 - Obiettivi e strumenti

Art. 5 - Assemblee sindacali

Art. 6 - Diritti e agibilità sindacali

Gli articoli 4, 5, 6, contengono le disposizioni relative alle relazioni sindacali, notevolmente innovate dal CCNL 21.5.2018.

Trattasi peraltro di disposizioni esclusivamente "operative" in quanto la materia è di competenza del CCNL.

La questione di maggior interesse è la definizione dei meccanismi aziendali e sindacali per la gestione dei permessi e la tenuta sotto controllo del relativo monte ore.

Art. 7 - Formazione e aggiornamento

L'articolo contiene le disposizioni relative all'istituto della formazione, precisando che gli enti promuovono e favoriscono forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali.

Le attività formative devono essere programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Le iniziative di formazione riguardano, potenzialmente, tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione e prevedendo una rotazione del personale.

Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

Art.8 - Sicurezza nei luoghi di lavoro

L'articolo contiene le disposizioni relative alla sicurezza nei luoghi di lavoro, individuando le azioni di competenza delle amministrazioni, in relazione a quanto contenuto delle disposizioni legislative.

Art.9 - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.

L'articolo contiene le disposizioni relative alla costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

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 di norma viene effettuata entro il 31 marzo 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.

Per la costituzione del fondo le parti si richiamano a quanto previsto dall'art.67 del CCNL 21.05.2018.

Art.10 - Strumenti, premialità, indennità. 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.

L'ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere gli istituti obbligatori previsti dal CCNL come gravanti sul fondo stesso. Si aggiungono le risorse corrispondenti alle progressioni economiche e i trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente e le eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

Il 30% delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 (parte variabile con esclusione delle lettere c): risorse per specifiche disposizioni di legge, f): messi notificatori, g): personale case da gioco) del CCNL, deve essere destinato alla performance individuale.

Art.11 - Produttività miglioramento ed incremento dei servizi

L'articolo contiene ulteriori disposizioni relative alla produttività. Viene introdotta la differenziazione premio individuale, novità introdotta dal CCNL 21.5.18, nel seguente modo:

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, nel limite del 10 % del personale in servizio arrotondato per difetto e comunque per almeno una unità, oltre al premio spettante ex art.68 comma 2 lett b) del CCNL, è attribuita una maggiorazione che non potrà essere inferiore al 30% ne' superiore al 50% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale.

La metodologia si articola nelle seguenti fasi:

- a) in sede di contrattazione integrativa decentrata si definiscono le risorse destinate alla performance individuale e la percentuale di cui al comma 2, lett. a);
- b) si procede alla valutazione del personale, di norma, entro il mese di maggio;
- c) si attribuiscono i premi al personale;
- d) si attribuisce la maggiorazione al personale meritevole.

Art.12 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzativa.

Le parti si sono richiamate al protocollo sottoscritto in data 12/11/2018.

Art. 13 - 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.14 - Progressione economica orizzontale

L'articolo contiene disposizioni relative alle cd. "progressioni orizzontali".

Anche il presente istituto è stato innovato dal CCNL 21.5.18, specialmente per quanto riguarda la valutazione individuale non più annuale ma triennale.

La contrattazione decentrata ha posto un vincolo di tre anni di servizio per accedere alla prima progressione, poi di due anni per le successive.

Gli incrementi delle posizioni economiche sono interamente 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 dalla conferenza dei titolari di posizione organizzativa assieme al segretario comunale. Il piano deve garantire un equilibrio funzionale fra le categorie ed una alternanza nelle progressioni, nel caso le stesse non riguardino tutte le categorie

L'accesso alla graduatoria avviene qualora il punteggio medio acquisito risulti superiore al 70% del massimo dei punteggi attribuibili.

Disposizioni sono anche state inserite per il personale comandato o distaccato.

Art.15 - 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.16 - 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:

- Quelle svolte dagli operai addetti al "servizio neve" – dal 1.11 al 30.4: il valore economico dell'indennità è pari a 1 euro al giorno.
- Quelle svolte agli autisti di scuolabus durante il periodo scolastico: il valore economico dell'indennità è pari a 1 euro al giorno
- Quelle svolte, per cambio turno deciso dall'Amministrazione: il valore economico dell'indennità è pari a 1 euro al giorno.
- 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.
- 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 patrociniate 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.

attività rischiose quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. n. 347/1983 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal dirigente (o dal responsabile). Il valore economico è pari a 1.50 euro al giorno.

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. 17 - Compensi derivanti da norme di legge per i non titolari di Posizione Organizzativa

Art. 18 - Compensi derivanti da norme di legge per i titolari di Posizione Organizzativa. Retribuzione di Risultato

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).

Il meccanismo "compensativo" è il seguente:

Incentivo disposizioni di legge	Riduzione quota compenso performance
art. 67, c 3 lett. c), del CCNL 21.5.2018	
Fino al 100% del valore medio performance	Nessuna Riduzione
Dal 100% al 200%	Riduzione in misura proporzionale fino al max del 50%
Oltre il 200%	Riduzione 80%

Per quanto riguarda i titolari di posizione organizzativa, la retribuzione di risultato può essere determinata anche esclusivamente con risorse derivanti dall'art.18 c.1 lett h) del CCNL. Nel caso questo non capiti, in presenza di emolumenti attribuiti al titolare di P.O. derivanti dall'applicazione dell'art.18, la retribuzione di risultato viene determinata applicando, in quanto compatibili, i principi sopra riportati.

Art. 19 – 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.20 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. 21- Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies

L'articolo disciplina le indennità ex art. 70, co. 2 del CCNL 21.5.18: importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

Le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale stabilite dalle leggi; la predetta indennità è graduata in relazione al numero di deleghe attribuite;

Le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, quale responsabile dei tributi;

c) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

d) Le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

e) Le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Art.22 – Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies

L'articolo disciplina le indennità per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ovvero ricadente nell'ambito di quanto disposto dall'art.21.

La scelta contrattuale è stata quella di confermare le disposizioni contenute nella precedente contrattazione collettiva decentrata sia al fine di una opportuna omogeneizzazione all'interno degli enti, sia in quanto la precedente disciplina, a detta degli enti, aveva trovato un punto di equilibrio applicativo che non era opportuno mettere in discussione con nuove disposizioni.

Di seguito si riportano i CRITERI / FATTISPECIE

CAT. C, D

Responsabilità di apposizione di regolarità tecnica sulle proposte deliberative

Responsabilità di preposizione a commissioni di concorso

Responsabilità di preposizione a commissioni di gara

Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)

Responsabilità di conseguimento di obiettivi / risultati specifici

Responsabilità di realizzazione di programmi / piani di attività

Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse

Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali

Responsabilità di preposizione a strutture complesse / strategiche

Responsabilità di gestione di risorse

Responsabilità di attività sostitutiva

Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori

Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)

Responsabilità di elaborazione di pareri

Responsabilità di concorso decisionale

Per le figure di cat. D:

cui vengano conferite almeno n. 4...	fino a	500 euro
cui vengano conferite almeno n. 7...	fino a	1.000 euro
cui vengano conferite almeno n. 9...	fino a	1.500 euro
cui vengano conferite almeno n. 14...	fino a	2.500 euro

Per le figure di cat. C:

cui vengano conferite almeno n. 2... fino a	500 euro
cui vengano conferite almeno n. 5... fino a	800 euro
cui vengano conferite almeno n. 8... fino a	1.000 euro
cui vengano conferite almeno n. 10 fino a	1.500 euro
cui vengano conferite almeno n. 12 fino a	2.000 euro

Per le figure di cat. B:

Responsabilità di apposizione di regolarità tecnica sulle proposte deliberative

Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)

Responsabilità di realizzazione di programmi / piani di attività

Responsabilità di gestione di risorse

Responsabilità di attività sostitutiva

Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori
Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione
Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni)
Responsabilità di elaborazione di pareri tecnici

cui vengano conferite almeno n. 2... fino a ... 500 euro
cui vengano conferite almeno n. 4... fino a ... 700 euro
cui vengano conferite almeno n. 6... fino a ... 1.000 euro
cui vengano conferite almeno n. 8... fino a ... 1.500 euro

Art.23 - Indennità di servizio esterno.

Trattasi di una nuova indennità introdotta dal CCNL 21.5.18. Spetta al personale della vigilanza che, in via continuativa, renda la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, (almeno due terzi dell'orario di servizio giornaliero) ed è pari a un 1,50 euro/giorno.

Esclusivamente negli enti con un solo addetto, per avere diritto alla indennità di cui al comma 1, i servizi esterni di vigilanza devono riguardare almeno la metà dell'orario quotidiano di lavoro.

L'indennità è portata a 3 euro per i servizi nei quali l'articolazione oraria settimanale è distribuita in parte su cinque e in parte su sei giornate nel corso dell'anno, nonché per i servizi caratterizzati da un'alternanza fra turni mattutini, pomeridiani e spezzati, pur in assenza dei presupposti per il riconoscimento dell'indennità di turno, esclusivamente per le giornate rientranti nelle predette casistiche.

L'indennità è portata a 5 euro per i servizi svolti dopo le ore 20.00 e prima delle ore 08.00, comportanti una attività lavorativa di almeno 3 ore.

L'indennità di cui al comma 1 è portata a 6.50 euro per i servizi svolti in giorni festivi dopo le ore 20.00 e prima delle ore 08.00 comportanti una attività lavorativa di almeno 3 ore.

Le indennità di cui ai periodi precedenti sono commisurate alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno, in relazione alla fattispecie, e compensano interamente i rischi e disagi connessi all'esplicitamento dello stesso in ambienti esterni.

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.

Art.24 - Indennità di funzione

Anche l'indennità di funzione è stata introdotta dal nuovo CCNL. Spetta al personale dipendente del corpo di Polizia Locale incaricato, con provvedimento formale del Comandante/Sindaco o suo delegato, allo svolgimento di attività che comportino l'esercizio di funzioni di responsabilità, nei limiti delle risorse stabilite dalla contrattazione collettiva decentrata.

L'importo dell'indennità viene secondo i seguenti criteri generali:

a) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connesse anche al grado rivestito, dopo aver valutato la peculiarità istituzionale, sociale e ambientale del Comune;

b) le posizioni di lavoro devono essere caratterizzate da specifiche responsabilità in stretta correlazione con l'organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio e tenuto conto del Regolamento del Corpo;

c) il compenso è previsto per riconoscere l'esercizio di attività connesse al grado rivestito, teso a remunerare:

- la responsabilità di uffici, servizi, per addetti di categoria C);

- la responsabilità di uffici associati o convenzionati con altre amministrazioni, ove non incaricati di p. o. ;
- svolgimento di attività in uffici associati o convenzionati con altre amministrazioni, per addetti di categoria C);
- responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi, che implicino la compartecipazione di altri soggetti esterni conferenze dei servizi, tavoli tecnici con altre Forze di Polizia, servizi, ecc.;
- responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche, connesse al procedimento sanzionatorio;
- Attività di tutela del territorio con particolare riguardo alla tutela ambientale;
- Attività di polizia finalizzata prioritariamente alla sicurezza dei cittadini;
- Attività di ricerca, studi, aggiornamento professionale; addestramento tecniche operative.

3. L'ammontare dell'indennità è determinato dal valore base pari ad euro 2.500 rapportato con i coefficienti derivanti dai seguenti criteri:

cui vengano conferite almeno n. 2	fino a	500 euro
cui vengano conferite almeno n. 4	fino a	1.000 euro
cui vengano conferite almeno n. 6	fino a	1.500 euro

Art.25 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

L'articolo disciplina il servizio aggiuntivo prestato, al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato. Il compenso è pari a quello previsto per il lavoro straordinario.

Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

Art.26 - Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.

I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

a) finalità assistenziali e previdenziali

b) erogazione di incentivi monetari, collegati a obiettivi relativi alla segnaletica stradale nonché di manutenzione e potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, a favore di tutti i soggetti partecipanti. Tali obiettivi rientrano nel piano della performance secondo la disciplina dell'art.67 comma 5 lett. b).

Art.27- Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge.

L'articolo indica le fattispecie che concretamente ricorrono tra quelle riconducibili all'art.68 comma 2 lett g) del CCNL 21/05/2018, ed inoltre la disciplina della destinazione delle economie derivanti dall'eventuale attuazione dei Piani di Razionalizzazione ai sensi dell'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011).

Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari del premio di produttività è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione (parziale o totale) del premio di produttività al raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare. (Vedi art. 17)

4. Per i soggetti percettori di tutte o alcune delle fattispecie di cui sopra che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato è previsto un meccanismo di regolazione del rapporto tra i due emolumenti, che dispone una decurtazione (parziale o totale) della retribuzione di risultato al

raggiungimento di un determinato importo a titolo di incentivo percepito nello stesso anno solare. (Vedi art. 18)

Art.28 - Indennità di reperibilità

Per le aree di pronto intervento individuate dall'ente può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato € 20.65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

Novità introdotta dalla preintesa è che il servizio di reperibilità, in accordo con gli interessati, è elevabile fino ad un massimo di 12 giorni al mese nei comuni con meno di 4 operai ed 8 giorni nei comuni con più di 4 operai. Per le giornate eccedenti il limite di cui all'art. 24, co. 3 del CCNL il compenso è elevato a € 13.00 per dodici ore al giorno.

Art.29 - Indennità di turno

Trattasi di riproposizione della norma inserita nella precedente Contrattazione collettiva decentrata territoriale.

Art.30 - Lavoro straordinario

Trattasi di riproposizione della norma inserita nella precedente Contrattazione collettiva decentrata territoriale.

Art.31 - Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

Disciplina la possibilità di elevare il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di un ulteriore 10% massimo.

Art. 32 - Integrazione della disciplina della trasferta

L'articolo disciplina In caso di corsi di durata giornaliera, il tempo di viaggio viene considerato attività lavorativa anche per le categorie di lavoratori per i quali in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni lavorative è necessario il ricorso all'istituto della trasferta di durata non superiore alle dieci ore. A tale scopo, gli enti, sulla base della propria organizzazione e nel rispetto degli stanziamenti già previsti nei relativi capitoli di bilancio destinati a tale finalità, definiscono, previo confronto con le OOSS, le prestazioni lavorative di riferimento.

Art.33 - Innovazioni tecnologiche - riflessi sulla qualità del lavoro e professionalità

Premessa

L'articolo introduce disposizioni relative alle innovazioni tecnologiche ed agli eventuali riflessi sul lavoro, attraversando tre caposaldi:

- trasparenza delle informazioni;
- partecipazione;
- accountability.

La sfida è, quindi, governare il cambiamento innovando.

L'obiettivo è quello di migliorare la capacità istituzionale ed amministrativa dell'ente, rafforzando e potenziando la qualità delle risorse umane, le caratteristiche dell'organizzazione, la solidità dei sistemi di performance management e soprattutto il livello di digitalizzazione.

Se vogliamo una P.A intelligente, l'elemento cardine sono le "competenze e l'aggiornamento permanente» La formazione è «una leva necessaria perché senza lo sviluppo di nuove competenze si subiscono i processi, mentre invece bisogna governarli.

Si tratta di un percorso «che non riguarda solo aspetti amministrativi e giuridici, ma è accompagnato da coinvolgimento, consapevolezza, apprendimento, multidisciplinarietà»

Art.34 - Welfare integrativo

Il welfare aziendale è l'insieme di benefit e prestazioni che l'Azienda può offrire ai propri dipendenti finalizzati al sostegno del reddito familiare e al miglioramento della vita privata e lavorativa. La disposizione che è stata inserita all'interno del nuovo CCNL, ha visto depotenziato di molto il suo impatto, teoricamente molto importante, atteso che l'ARAN ha sottolineato che le risorse disponibili, sono solamente quelle già destinate a tale scopo, negli anni precedenti; per gli enti cui la preintesa si riferisce tale importo è prossimo allo zero.

Art. 35 – Criteri per la flessibilità dell'orario di lavoro

Si introduce la facoltà per gli enti di definire forme di flessibilità in entrata ed uscita anche al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, e al fine di tutelare situazioni di svantaggio.

Art. 36 – Smart working

Si introducono disposizioni organizzative per attivare lo smart working, definendone modalità, percentuali di utilizzo tipologie.

Art. 37 - Telelavoro

Si introducono disposizioni organizzative per attivare il telelavoro, definendone modalità, percentuali di utilizzo tipologie.

Art. 38 - Salute e Sicurezza

Vengono definite ulteriori disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro.

Art. 39 – 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. 40 – Adesioni

Trattandosi di contratto decentrato territoriale, la disposizione consente agli enti della provincia di aderire alla piattaforma, pur non avendo ancora approvato le direttive, se formalizzeranno l'adesione prima della sottoscrizione definitiva del CCDIT.

Art. 41 - Disposizione finale

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

B) effetti abrogativi impliciti

Con decorrenza dall'entrata in vigore del presente accordo sono disapplicate tutte le disposizioni dei previgenti 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 21.5.2018, 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 14 dispone tassativamente che la progressione economica è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato; inoltre, l'accesso alla graduatoria avviene solo qualora il punteggio medio acquisito risulti superiore al 70% del massimo dei punteggi attribuibili.

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 17.10.2019, contiene disposizioni relative alla cd. "parte normativa", per il triennio 2019-2021; manca la parte "economica" (individuazione risorse e loro suddivisione).

Per il 2019 con il CCDIT del 27.12.2018 e 4.2.2019, (accompagnati dalla relazione tecnico-finanziaria e relativo parere Organo di Revisione) sono stati quantificati i fondi e le modalità di ripartizione, mentre per il 2020 e 2021, si è in avanzata fase negoziale.

La relazione tecnica non entrerà pertanto nel dettaglio dei fondi di ciascun ente, ma si limiterà a valutare "le ricadute" del nuovo CCDIT 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 - Personale in distacco sindacale

L'articolo non genera costi in quanto i costi relativi alla retribuzione accessoria del personale in distacco sindacale, non gravano sul fondo risorse decentrate, ma vengono computate ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli art. 14 e 15 del CCNQ 7.08.1998 e nella vigente legislazione (art.1 bis del D.L.559/96, convertito nella legge n. 5/97).

Art. 7 - Formazione e aggiornamento

L'articolo non genera costi aggiuntivi, in quanto è espressamente previsto che: "Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali".

Art.9 - Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività. Costituzione.

L'articolo non genera nuovi costi in quanto il comma 4 prevede espressamente che :” per la costituzione del fondo le parti si richiamano a quanto previsto dall'art.67 del CCNL 21.05.2018”.

Il comma 3, che disciplina la possibilità di decurtare/incrementare il fondo, fa riferimento specifico al fatto che ciò si possa effettuare: “ compatibilmente con le disponibilità di bilancio ed i vincoli di finanza pubblica”.

Art.10 - Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo

L'articolo richiama le disposizioni del CCNL 21.5.2018 in materia di fondo ed eventuali risparmi, per cui non genera nuovi costi.

La previsione di cui al comma 3, non impegna nuove risorse ma disciplina solamente la relativa allocazione delle risorse disponibili ed è comunque nei limiti obbligatori del CCNL.

Art.11 - Produttività miglioramento ed incremento dei servizi

La previsione, non impegna nuove risorse ma disciplina solamente la relativa allocazione delle risorse disponibili ed è comunque nei limiti del CCNL.

Art. 13 - Attività extra calendario scolastico

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

Art.14 - Progressione economica orizzontale

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.16 - Indennità condizioni di lavoro

Trattasi di una nuova 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. 17 - Compensi derivanti da norme di legge per i non titolari di Posizione Organizzativa**Art. 18 - Compensi derivanti da norme di legge per i titolari di Posizione Organizzativa. 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. 19 – 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**Art. 21- Indennità per specifiche responsabilità comma 2) art.70 quinquies**

Si applica una disposizione stabilita negli importi dal CCNL.

Art.22 – Indennità per specifiche responsabilità comma 1) art.70 quinquies

L'articolo non genera nuovi costi in quanto si è riproposta la precedente disciplina stabilita nella precedente contrattazione collettiva decentrata.

TITOLO V – SEZIONE POLIZIA LOCALE**Art.23 - Indennità di servizio esterno.****Art.24 - Indennità di funzione Art.56 – sexies**

Gli articoli introducono due nuove indennità. 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.25 - 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.26 - 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.

TITOLO VI – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO**Art.27- Incentivi e compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge.**

Non si generano nuovi costi atteso che le coperture sono stabilite dalla legislazione che ha introdotto le varie fattispecie di “premi”.

Art.28 - Indennità di reperibilità

Non si generano nuovi costi.

Art.29 - Indennità di turno

Vengono confermate le disposizioni vigenti.

Art.34 - Welfare integrativo

Non si generano nuovi costi, in quanto, l'ARAN ha sottolineato che le risorse disponibili, sono solamente quelle già destinate a tale scopo, negli anni precedenti; per gli enti cui la preintesa si riferisce tale importo è prossimo allo zero.

Gli altri articoli della preintesa non generano costi.

Il presidente della delegazione trattante

Feltre, 21/10/2019

f.to Giuseppe Mareschi