

**PREINTESA  
al  
CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE  
PER IL PERSONALE  
dei  
Comuni e della Unione Montana Valbelluna**

---°°0°°---

**Relazione illustrativa tecnico - finanziaria  
ai sensi dell'art. 5, co. 3 del CCNL 1.4.1999**

## Premessa

La presente relazione tecnico-illustrativa, ha lo scopo di illustrare il contenuto della preintesa di cui all'oggetto e la definizione dei costi derivanti e viene redatta dal presidente della delegazione trattante.

La relazione tecnico-finanziaria, relativa alla ripartizione del fondo per ogni singola annualità, redatta da ogni responsabile finanziario, che permettere 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, sarà legata alla preintesa relativa ai criteri per la ripartizione del fondo per la produttività per ogni singolo anno.

Il tutto in conformità all'articolo 5, comma 3, del CCNL 1.4.1999.

### relazione tecnico-illustrativa

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa 25.10.2016</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno/i 2016-2018</b>
<b>Protocollo</b>	La contrattazione territoriale è possibile ai sensi di quanto previsto dall'art. 5 del CCNL 1.4.999 e sulla base del'apposito protocollo sottoscritto tra delegazione trattante e oo ss.
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Mareschi Giuseppe Componenti Bassani Manuela, Zancanaro Mitti, Stefano Triches Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP Firmatarie della preintesa: CISL-FP, UIL-FPL, DICCAP-
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente dei seguenti enti: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comune di Limana</li> <li>• Comune di Trichiana</li> <li>• Comune di Mel</li> <li>• Comune di Lentiai</li> <li>• Comune di Sedico</li> <li>• Comune di Sospirolo</li> <li>• Unione Montana Val Belluna</li> </ul>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo territoriale</b>	Tutte le materie di pertinenza della contrattazione collettiva decentrata integrativa

<b>Direttive formulate</b>	Le direttive datoriali sono state approvate con atto delle giunte degli enti cui il CCDIT si riferisce
<b>Eventuali osservazioni</b> =====	

## 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

**L'art. 1** definisce il quadro normativo e contrattuale nel quale si inserisce il CCDIT.

Particolare importanza assume il comma 2, ove le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D. Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D. Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

**L'art. 2** definisce il campo di applicazione

**L'art. 3** definisce la durata di validità, triennale a decorrere dalla data di sottoscrizione definitiva.

**L'art. 4** definisce le finalità contrattuali, tra le quali particolare importanza rivestono le seguenti:

- la contrattazione di secondo livello concentra il suo campo di azione in particolare verso gli strumenti finalizzati ad incrementare la produttività aziendale.
- la contrattazione decentrata quindi non può limitarsi ad essere un "titolo formale" per assicurare ai dipendenti un trattamento accessorio attribuito secondo regole condivise, in modo garantito.
- lo scopo fondamentale della contrattazione decentrata non è assicurare il trattamento accessorio, bensì fissare gli strumenti contrattuali idonei perché le amministrazioni destinatarie del presente contratto, possano garantire ai cittadini il miglioramento continuo dei servizi prodotti.
- l'incentivazione dei dipendenti non è dunque il risultato della procedura negoziale, ma in funzione della capacità di ottenere effettivamente gli obiettivi di incremento di efficacia e produttività del lavoro.

In relazione alle predette il contratto fissa:

- a) il sistema per assicurare i livelli di efficienza e produttività dei servizi.
- b) il collegamento tra il raggiungimento di tali livelli e i trattamenti economici accessori, il cui finanziamento dovrà privilegiare la performance individuale.

**L'art. 5** definisce i livelli di efficienza e produttività dei servizi, in relazione ai seguenti principi:

- a. i dirigenti/titolari di posizione organizzativa conformano le loro decisioni in materia di organizzazione e gestione del rapporto di lavoro per dar corpo ad un ottimale attuazione del ciclo della gestione della *performance*;
- b. il coinvolgimento degli "attori" interessati è presupposto indispensabile al fine di garantire la responsabilizzazione al processo produttivo;
- γ. la condivisione, nel rispetto dei ruoli e competenze, è presupposto indispensabile per una corretta gestione del rapporto di lavoro;
- δ. i risultati dell'azione di uno dei soggetti interessati (amministrazione, struttura operativa, utenti) non devono essere a discapito dei risultati degli altri soggetti coinvolti (lavorare pro e mai contro).

**L'art. 6** definisce il collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori prevedendo che la verifica dei risultati dell'azione della struttura operativa dell'ente debba essere attivata:

- in modo da garantire la possibilità di “correzioni” in itinere;
- a consuntivo in tempi certi e definiti tali da consentire la possibilità del contraddittorio e la possibilità di recupero degli eventuali obiettivi non raggiunti nei periodi successivi (se compatibile con gli obiettivi stessi)

**L'art. 7** definisce i seguenti principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività:

- garantire il rispetto della differenziazione tra “risorse stabili” e “risorse variabili” così come definite dall'art. 31 del CCNL 22/1/2004, precisando che:
- garantire la corresponsione degli importi obbligatori previsti dai CCNL nazionali, in particolare l'indennità di comparto così come quantificata dal CCNL del 22/1/2004, le altre indennità derivanti da specifiche scelte organizzative dell'ente (turno, rischio, ecc.), nonché i maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato delle progressioni economiche orizzontali;
- riservare una quota prevalente di risorse finanziarie per garantire il riconoscimento della qualità prestazionale e dei risultati del lavoro (produttività collettiva e individuale);
- utilizzare l'istituto delle progressioni orizzontali di carriera in modo selettivo e funzionale al miglioramento stabile della struttura operativa, nel rispetto delle pari opportunità;
- riservare ai dipendenti con contratto flessibile - comunque all'interno dei requisiti previsti dai dipendenti a tempo indeterminato e all'interno nelle fasi di valutazione delle prestazioni - un importo congruo per la produttività annua che consenta una adeguata valorizzazione dell'impegno e delle capacità dimostrate.
- garantire ai dipendenti con contratto a part-time compensi relativi alla produttività legati all'impegno e alle capacità dimostrate e non in proporzione all'orario di lavoro.

**Gli articoli da 8 a 15 trattano del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività; in particolare:**

**L'art. 8** definisce la quantificazione delle risorse decentrate prevedendo che 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, sia di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

Nel triennio di riferimento la suddetta determinazione dovrà essere effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente nel tempo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo *nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, eventualmente adottati dalle Amministrazioni interessate.*

Particolare attenzione viene posta sulle risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 e comma 5, del CCNL 01.04.1999 che possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, compreso il preventivo accertamento dell'Organismo Indipendente di Controllo – solo in relazione a puntuali e specifici presupposti definiti dai CCNL e dall'ARAN.

Sono previste, quali condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto
- b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto

- c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi
- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato.
- f) In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.

**l'art. 9** definisce le modalità di rassegna delle risorse annuali, stanziate ma non state impegnate od utilizzate.

**l'art. 10** definisce che le risorse stabili sono utilizzate per :

- α.** corrispondere l'indennità di comparto (art. 33 CCNL del 22.0.2004).
- β.** effettuare le progressioni economiche di carriera.
- χ.** corrispondere le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. f) e i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL 22.1.2004 e l'indennità di maneggio valori.
- δ.** corrispondere l'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.1.2004
- ε.** corrispondere l'indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5, del CCNL del 14.9.2000;
- φ.** somme residue

**l'art. 11** definisce che le risorse variabili sono utilizzate per :

- a. incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
- b. compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate.

Vengono altresì definiti i criteri per la corresponsione della produttività individuale e/o di gruppo, prevedendo sia la possibilità di attivare obiettivi specifici, definiti annualmente dai responsabili di servizio coerentemente con gli obiettivi definiti all'interno dei piani economici di gestione e/o piani per obiettivi, sia individuali che di gruppo.

Per quanto riguarda la quota del fondo legata alla valutazione individuale, la stesa viene erogata in relazione alle risultanze del sistema di valutazione definito da ogni ente.

**l'art. 12** definisce le indennità, ed in particolare :

### **1. le indennità di responsabilità**

che vengono conferite dai responsabili di servizio in modo coerente con il sistema organizzativo impostato nell'ente, con un provvedimento scritto, in relazione ai parametri definiti dal CCDIT. Le indennità non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione e vengono corrisposte solo in presenza di periodi lavorativi, anche disgiunti, pari o superiori a 7 mesi/anno. In caso contrario non vengono erogate. al personale a part-time o ad orario ridotto, se avente diritto, l'indennità viene corrisposta in proporzione. Le indennità di responsabilità riguardano il personale ascritto nelle categorie B, C, D.

Per quanto riguarda le indennità di cui alla lett. i), art. 17, c. 3, CCNL 1.4.99, spettano 300 euro solo nel caso che tutte le fattispecie previste dal CCNL, (rispettivamente: ufficiale di stato civile, elettorale ed anagrafe – responsabile tributi), siano state attribuite ad un unico soggetto; viceversa nel caso di attribuzioni parziali, si provvederà in proporzione. Le indennità di cui al presente punto, sono assorbite nel caso di attribuzione al/ai soggetto/i interessato/i delle indennità ex lett. f), art. 17, c. 3, CCNL 1.4.99.

### **2. maneggio valori**

### 3. rischio

- L'indennità di rischio è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione al rischio, definite dal CCDIT. L'indennità di rischio compete, per intero, solo in presenza di periodi lavorativi, anche disgiunti, pari o superiori a 11 gg. lavorativi al mese; in caso contrario non viene corrisposta.

### 4. disagio

i fattori rilevanti di disagio sono definiti dal CCDIT. L'importo dell'indennità di disagio è fissata in € 20,00 mensili e compete, per intero, solo in presenza di periodi lavorativi, anche disgiunti, pari o superiori a 11 gg. lavorativi al mese; in caso contrario non viene corrisposta. L'indennità di disagio non è cumulabile con l'indennità di rischi, a meno che non riguardi fattispecie diverse.

### 5. Indennità per orario notturno, festivo, e festivo/notturno

come previste dal CCNL.

**l'art. 13** definisce i criteri e meccanismi relativi alle progressioni orizzontali.

In particolare si prevede che:

- La progressione economica all'interno della categoria è finalizzata, in forma selettiva e di merito, per retribuire l'aumento di professionalità ed impegno che i lavoratori hanno acquisito nel tempo e manifestato concretamente sul lavoro all'interno della categoria di appartenenza, sulla base dei contenuti definiti a tal uopo dall'amministrazione. Le amministrazioni si impegnano ad attuare annualmente il piano di sviluppo all'interno delle categorie sulla base dei seguenti criteri
  - esperienza acquisita
  - arricchimento professionale
  - impegno valutazione delle prestazioni risultati ottenuti

**l'art. 14** definisce la previdenza complementare per la Polizia Locale.

**l'art. 15** definisce le politiche generali in materia di orario di lavoro.

**l'art. 16** tratta della banca delle ore stabilita in 20 ore dipendente/anno.

**l'art. 17** definisce il sistema premiale per il personale in convenzione e/o distaccato ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22.1.2004.

**l'art. 18** tratta del salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato.

**l'art. 19** tratta del salario accessorio del personale a tempo parziale.

**l'art. 20** tratta del salario accessorio del personale partecipante ai progetti sperimentali di telelavoro.

**l'art. 21** definisce i tempi, le modalità e la verifica dell'applicazione del contratto decentrato

**l'art. 22** introduce la disciplina del premio di efficienza – piani di razionalizzazione, in applicazione di quanto contenuto nella Manovra-bis e precisamente all'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D. L. n. 98 del 6 luglio 2011, convertito, con modificazioni, nella legge n. 111 del 15 luglio 2011.

Vengono definiti i criteri e i presupposti per poter applicare il nuovo istituto, anche avuto riguardo ai recenti pareri in materia delle sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti, (parere sezione Veneto e Sezione Emilia Romagna).

E' comunque chiarito che il conseguimento del risparmio deve, in ogni caso, essere certificato dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

**l'art. 23** tratta delle interpretazioni congiunte, ovvero di come risolvere la possibilità che insorgano controversie sull'interpretazione del CCDIT.

**l'art. 24** dispone che a decorrere dalla data di stipula del CCDIT si intendono abrogate tutte le disposizioni in contrasto con il presente, contenute sia nei contratti integrativi stipulati a livello aziendale, sia nel CCDIT del 20.07.2000

#### B) effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione di tutte le disposizioni in contrasto con il presente, contenute sia nei contratti integrativi stipulati a livello aziendale, sia nel CCDIT del 20.07.2000.

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

Le previsioni contrattuali sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applicano le regole di cui alla vigente normativa, anche regolamentare relative al ciclo della *performance*.

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

Lo schema di CCDIT prevede esclusivamente i criteri e i presupposti per le progressioni economiche.

Le disposizioni del CCDIT sono coerenti con un sistema di progressioni legato a principi di merito, limitatezza e selettività.

#### E) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsti meccanismi relativi al miglioramento delle prestazioni (lo scopo fondamentale della contrattazione decentrata non è assicurare il trattamento accessorio, bensì fissare gli strumenti contrattuali idonei perché le amministrazioni destinatarie del presente contratto, possano garantire ai cittadini il miglioramento continuo dei servizi prodotti; l'incentivazione dei dipendenti non è il risultato della procedura negoziale, ma in funzione della capacità di ottenere effettivamente gli obiettivi di incremento di efficacia e produttività del lavoro.), ed essendo definito il collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori, ci si attende, attraverso un incremento della produttività del personale, il miglioramento dei servizi offerti alla collettività.

## **Relazione tecnico-finanziaria**

### **Premessa**

Il CCDIT definisce, in coerenza con quanto stabilito dai CCNL, i criteri generali per l'utilizzo delle risorse relative ai fondi per la contrattazione integrativa.

In tale ottica non genera costi aggiuntivi rispetto al previgente contratto decentrato.

Peraltro, come già illustrato per la parte relativa ai risultati gestionali, (cfr precedente punto E), anche per la parte finanziaria il CCDIT introduce meccanismi e procedure volti a garantire il rispetto delle vigenti disposizioni in tema di verifica delle ricadute finanziarie.

In particolare

**L'art. 1**, comma 2 prevede che le parti riconoscono la piena operatività delle norme sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

**L'art. 8** ove si prevede che 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 contratto, nel triennio di riferimento, venga effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente nel tempo.

Si prevede inoltre che risorse variabili di cui all'art. 15 comma 2 CCNL 01.04.1999 possono essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, compreso il preventivo accertamento dell'Organismo Indipendente di Controllo – solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità. L'incremento in oggetto non può consolidarsi nel tempo, ma necessita di ripetuti apprezzamenti e valutazioni con cadenza almeno annuale. Le relative disponibilità devono essere specificatamente destinate a finanziare i particolari obiettivi gestionali individuati. In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere destinati al finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio non collegati ai particolari sopradetti obiettivi di razionalizzazione e/o riorganizzazione delle attività programmate.

E infine le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999 (per l'attivazione di nuovi servizi o per l'implementazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili) possono essere stanziati esclusivamente qualora le effettive capacità di bilancio dell'Ente lo consentano e sempre nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti. Sono condizioni essenziali e legittimanti, le seguenti:

- a) elaborazione di un apposito progetto che dimostri sempre l'esistenza di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività (non possono essere riproposti o reiterati obiettivi già conseguiti in anni precedenti), in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità; risultati che siano sfidanti in quanto possano essere conseguiti solo tramite un ruolo attivo e determinante del personale coinvolto
- b) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto
- c) stanziamento in bilancio garantito ed in misura che risulti ragionevole in quanto rapportato alla entità (valorizzabile) dei previsti incrementi quantitativi e/o qualitativi di servizi
- d) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati
- e) garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato.
- f) In caso di mancato raggiungimento (totale o parziale) degli obiettivi e risultati predetti l'importo previsto per il loro finanziamento e/o le conseguenti economie da utilizzo non possono essere utilizzati per il finanziamento di altri istituti del trattamento economico accessorio e, pertanto, costituiranno economia di bilancio per l'Ente.



**L'art. 21** stabilisce che gli enti dovranno attivare, anche in maniera congiunta con gli altri enti della Unione Montana, meccanismi di verifica e controllo dei costi derivanti dal CCDIT. A tal fine il soggetto incaricato di predisporre le basi di analisi, onde rendere omogenee tali verifiche, è l'ufficio associato del personale.

L'insieme delle illustrate disposizioni garantisce il pieno rispetto del controllo dei costi derivanti dal CCDIT.

**E' da rimarcare che i conteggi relativi alla costituzione del fondo per ciascun anno di valenza contrattuale, dovranno essere quantificati da ciascun responsabile finanziario, in relazione alle scelte definite da ogni singola amministrazione, sempre nel pieno rispetto delle disposizioni del CCDIT.**

**Il presidente della delegazione trattante**

**Feltre 25/10/2016**

**f.to Giuseppe Mareschi**