

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		Ipotesi di accordo contrattazione decentrata integrativa definito in data 18 dicembre 2019	
Periodo temporale di vigenza		Anno 2019	
Composizione della delegazione trattante		<p><u>Parte datoriale (ruoli/qualifiche ricoperti):</u> Francesco Baruffi – Segretario generale Cesare Lanna – Dirigente amministrativo Renato Angheben – Dirigente tecnico</p> <p><u>Parte sindacale:</u></p> <p><u>Organizzazioni sindacali</u> CISL FP Venezia CISL FP Trento FP C.G.I.L. Venezia FP C.G.I.L. Trento U.I.L./ PA Venezia U.I.L./ PA Trento Fed. C.O.N.F.S.A.L. UNSA Venezia Fed. C.O.N.F.S.A.L. UNSA Trento Fed. Nazionale Intesa FP CISAL</p> <p><u>Rappresentanze sindacali unitarie</u> G. Gris M. Cappelletto R. Fiorin M. Zambiasi G. Perghem D. Rossi</p>	
		<p><u>Rappresentanze sindacali unitarie</u> G. Gris M. Cappelletto R. Fiorin M. Zambiasi G. Perghem D. Rossi</p>	
Soggetti destinatari		Dipendenti area non dirigenziale Autorità di bacino distrettuale delle Alpi orientali	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Contratto collettivo integrativo normativo ed economico 2019-2021	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	È stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei conti	
		Il Collegio dei revisori dei conti non ha effettuato rilievi	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009	
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità costituisce una sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione	
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?	
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009?			
Eventuali osservazioni			

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 collettivo integrativo

Il presente contratto collettivo integrativo regola le materie previste dall'art. 7 del del CCNL Funzioni centrali il quale definisce le materie oggetto di contrattazione integrativa. Di seguito la struttura del contratto che si compone di 3 titoli e 26 articoli.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

- art. 1 Oggetto ed obiettivi
- art. 2 Ambito di applicazione
- art. 3 Durata e revisione
- art. 4 Interpretazione autentica delle clausole controverse

TITOLO II RAPPORTO DI LAVORO

- art. 5 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (articolo 7, comma 5, lettera k CCNL 12 febbraio 2018)
- art. 6 Contingente dei lavoratori a tempo parziale (articolo 7, comma 5, lettera m e articolo 57, comma 7 CCNL 12 febbraio 2018)
- art. 7 Banca delle ore (articolo 7, comma 5, lettera n e articolo 27, comma 2 CCNL 12 febbraio 2018)
- art. 8 Flessibilità nell'orario di lavoro (articolo 7, comma 5, lettera o CCNL 12 febbraio 2018)
- art. 9 Elevazione arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie (articolo 7, comma 6, lettera q e art. 17, comma 2 CCNL 12 febbraio 2018)
- art. 10 Elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato (articolo 7, comma 6, lettera r e art. 54, comma 1 CCNL 12 febbraio 2018)
- art. 11 Criteri per la ripartizione del contingente di personale di cui all'art. 46, comma 1 - diritto allo studio (art. 7, comma 6 lettera s CCNL 12 febbraio 2018 e art. 46, comma 1)
- art. 12 Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario (art. 7, comma 6 lettera u e articolo 25, comma 3)
- art. 13 Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi (art. 7, comma 6 lettera v CCNL 12 febbraio 2018)

TITOLO III RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO

- art. 14 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa (art. 7, comma 6 lettera a CCNL 12 febbraio 2018)
- art. 15 Criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance (art. 7, comma 6 lettera b CCNL 12 febbraio 2018)
- art. 16 Differenziazione del premio individuale (art. 78 CCNL 12 febbraio 2018)
- art. 17 Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche (art. 7, comma 6 lettera c CCNL 12 febbraio 2018)
- art. 18 Criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute (art. 7, comma 6 lettera d CCNL 12 febbraio 2018)

Articolo 19 - Criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità (articolo 7, comma 6, lettera e CCNL 12 febbraio 2018)

Articolo 20 - Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (articolo 7, comma 6, lettera f CCNL 12 febbraio 2018)

Articolo 21 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (articolo 7, comma 6, lettera g e articolo 80 del CCNL 12 febbraio 2018)

Articolo 22 - Riparto del fondo risorse anno 2019. Individuazione risorse anni 2020-2021

Articolo 23 – Progetti di miglioramento

Articolo 24 – Criteri per individuazione delle posizioni organizzative

TITOLO IV – ALTRI ISTITUTI

Articolo 25 - Ferie solidali

Articolo 26 – Congedi dei genitori

Articolo 27 – Santo Patrono

Titolo I: disposizioni generali

Gli articoli 1, 2, 3 e 4 riguardano l'oggetto e gli obiettivi, l'ambito di applicazione, la durata, la revisione, l'interpretazione autentica delle clausole controverse.

Titolo II: rapporto di lavoro

L'articolo 5 individua le misure previste per la sicurezza dei luoghi di lavoro. Nonostante l'articolo non introduca grandi novità rispetto alle puntuali previsioni normative in materia si è ritenuto comunque opportuno l'inserimento di tale articolo in considerazione dell'importanza dei temi, nei confronti dei quale sia l'ente come parte datoriale sia la RSU e le OO.SS. nutrono profonda sensibilità e conseguente attenzione.

L'articolo 6 amplia il contingente dei lavoratori a tempo parziale al fine di conciliare maggiormente le esigenze di cura con quelle lavorative.

L'articolo 7 istituisce la banca ore con un numero di ore pari a 72.

L'articolo 8 individua le fasce di flessibilità nell'orario di lavoro. Sono introdotte fasce di flessibilità che garantiscono maggiore conciliazione tra la vita familiare e la vita lavorativa.

L'articolo 9 eleva l'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie individuando le obiettive esigenze per le quali attivare tale elevazione.

L'articolo 10 individua la percentuale massima di ricorso a contratti a tempo determinato e di somministrazione.

L'articolo 11 individua i criteri per la ripartizione della percentuale riferita al diritto allo studio tra le due sedi del distretto, garantendo almeno una unità per sede.

L'articolo 12 in considerazione di specifiche esigenze o di specifiche categorie di lavoratori eleva il monte ore di straordinario da 200 a 240 ore annue.

L'articolo 13 individua quali sono i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche.

L'articolo 14 individua i criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa. Richiama e conferma principi generali, in base ai quali alcuni istituti economici devono essere finanziati esclusivamente con la parte stabile del fondo. Viene stabilito il criterio che la stessa funzione non può legittimare l'erogazione di due o più compensi.

L'articolo 15 stabilisce che a seguito di confronto con la parte sindacale sarà adottato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance che troverà applicazione dall'anno 2020.

In tale articolo vengono individuati i criteri di erogazione sia della performance organizzativa che della performance individuale.

L'articolo 16 stabilisce le unità di dipendenti ai quali erogare la maggiorazione del 30% prevista dall'articolo 78 del CCNL Funzioni centrali. Viene definito anche il criterio da utilizzare in caso di parità.

L'articolo 17 recante criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche stabilisce i principi generali mentre con accordo del 6 dicembre 2018 era già stato contrattato il regolamento per le progressioni economiche orizzontali, accordo che si intende integralmente confermato e allegato al contratto.

L'articolo 18 individua quali sono le attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute nell'uso continuativo di autovetture di servizio e l'esecuzione di lavori di piccola manutenzione e stabilisce l'importo delle relative indennità.

L'articolo 19 individua, invece, le indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità. In particolare è stata individuata l'indennità maneggio valori, l'indennità per punto ordinante MEPA e l'indennità per specifiche responsabilità individuate dal Segretario generale.

L'articolo 20 rinvia a successivo accordo il regolamento per la costituzione e la ripartizione del fondo incentivante per le funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50.

L'articolo 21 stabilisce la volontà delle parti di attivare una polizza sanitaria integrativa delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale attivandola per il personale a tempo indeterminato e a tempo determinato su risorse istituzionali con contratto di almeno un anno.

L'articolo 22. Tale articolo contempla il riparto del fondo risorse decentrate disponibili del 2019 e individua delle risorse per gli anni 2020-2021, da destinare a specifiche indennità.

In relazione alla costituzione del fondo si evidenzia che con il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 4 aprile 2018 (G.U. n. 135 del 13 giugno 2018) è stata disposta l'“Individuazione e trasferimento delle unità di personale, delle risorse strumentali e finanziarie delle Autorità di bacino, di cui alla legge n. 183/1989, all'Autorità di bacino distrettuale delle Alpi Orientali ed è stata determinata la dotazione organica dell'Autorità di bacino distrettuale delle Alpi Orientali, ai sensi dell'articolo 63, comma 4, del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152 e del decreto n. 294 del 25 ottobre 2016”. L'inquadramento giuridico ed economico del personale delle sopresse Autorità nazionale e la procedura di opzione riservata ai dipendenti delle sopresse Autorità regionali o interregionali si è conclusa e pertanto con decorrenza 13 giugno 2018 al personale dell'Autorità di Bacino si applica il C.C.N.L. 12 febbraio 2018 relativo al personale del comparto Funzioni Centrali per il triennio 2016/18 e, per quanto in vigore, i precedenti C.C.N.N.L. del comparto Enti Pubblici non Economici. E' stato pertanto necessario costituire il nuovo fondo decentrato risorse decentrate per completare e dare piena effettività alla gestione del personale del nuovo ente. Uno specifico orientamento applicativo ARAN (n. 215 E.P.N.E.) ha definito le corrette modalità per la costituzione del fondo per i trattamenti accessori del personale di un ente di nuova istituzione affermando che: “ai fini della quantificazione delle risorse, si ritiene che l'ente possa procedere ad un confronto di un insieme di enti di equivalente livello organizzativo come consistenza di personale, ricavando dall'analisi dei fondi degli stessi enti, un valore medio unitario delle risorse che compongono il relativo finanziamento. Tale valore medio sarà moltiplicato per il numero dei dipendenti che effettivamente avranno coperto i posti vacanti della dotazione organica” “nel prosieguo, l'ente, man mano che sono coperti i posti ancora vacanti, potrà integrare le risorse stabili, dal momento dell'effettiva assunzione del nuovo personale, applicando il medesimo sistema sopra descritto”.

Sulla base di tale orientamento applicativo si sono analizzati i conti annuali degli enti pubblici non economici mediante l'estrazione dalla banca dati ARAN (Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni) dei contratti decentrati 2017, individuando proprio l'ARAN come ente avente equivalente livello organizzativo come consistenza di personale sia dal punto di vista quantitativo - nel 2017 aveva 42 dipendenti in servizio di cui 33 del comparto e 9 dirigenti (Tabella

10 del Conto Annuale Aran 2017) - sia sotto l'aspetto qualitativo in quanto costituito in prevalenza da personale professionalmente inquadrato in Area C;

- il valore medio unitario delle risorse di parte stabile che compongono il finanziamento del Fondo per la contrattazione integrativa del personale di ARAN discende da:

1. media individuale fondo parte stabile dei dipendenti ARAN 2017 = euro 11.426,00 così calcolato:

a. importo da tabella 15 Conto Annuale = euro 377.052,00 (Totale euro 325.174,00 + decurtazione fondo per progressioni in essere 54.220,00 - risorse variabili 2.342,00)

b. diviso n. 33 dipendenti in servizio nel 2017 (tabella 10).

Moltiplicando la media individuale di parte stabile così come sopradeфинita per il numero dei dipendenti previsti nella dotazione organica, si costituisce il fondo teorico annuo a regime di parte stabile dell'Autorità di bacino distrettuale (euro 11.426,00 x 92 dipendenti = euro 1.051.192,00).

Di tale importo si dichiara non spendibile la quota relativa ai posti non coperti.

Il collegio dei revisori ha espresso parere favorevole in relazione alle modalità di costituzione del fondo risorse decentrate.

Per l'anno 2019 è stato rapportato ai dipendenti in servizio (43 dipendenti).

L'importo così definito costituisce l'importo unico consolidato di cui all'articolo 76, comma 2 del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018.

I criteri per la quantificazione del fondo risorse decentrate di parte stabile per il personale non dirigenziale sono stati condivisi da tutte le Autorità di bacino distrettuali.

L'incremento delle risorse variabili ex 76, comma 4, lett. g) del CCNL 2016-2018 pari ad euro 46.980,00 si riferisce a progetti di miglioramento.

L'articolo 23 detta lo schema con il quale dovranno essere presentate le proposte di progetti di miglioramento ed il relativo monitoraggio.

L'articolo 24 stabilisce i criteri per l'individuazione delle posizioni organizzative. In particolare si stabilisce che tale figura non possa essere coincidente con la figura depositaria di specifiche responsabilità di cui all'articolo 19, comma 4, individuate dal Segretario.

L'articolo 25 introduce l'istituto delle ferie e riposi solidali nei confronti di altri dipendenti genitori di figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute, così come previsto dall'articolo 30 del CCNL Funzioni centrali.

L'articolo 26 recante norme in materia di congedi dei genitori individua la necessità che la fruizione dei permessi non possa avvenire per frazione di ora e che non possa superare la metà dell'orario giornaliero.

L'articolo 27 individua il giorno del Santo patrono differenziato per le due sedi del distretto. Consapevoli dell'importanza religiosa di tale festività si ritiene di mantenere per la sede di Trento la festività del 26 giugno (San Vigilio) e per la sede di Venezia la festività del 21 novembre (Presentazione della Beata Vergine Maria "Madonna della salute").

In relazione alla compatibilità dei costi:

La costituzione del Fondo risorse decentrate anno 2019, ai sensi dell'articolo 76 del CCNL 2016-2018 Funzioni Centrali sottoscritto in data 12 febbraio 2018 è stata disposta con decreto segretariale n. 98 di data 12 giugno 2019.

La parte stabile del fondo è di euro 497.453,97 mentre la parte variabile è di euro 46.980,00, per un totale di euro 544.433,97

Segue il prospetto per la dimostrazione della copertura economica

VOCI	IMPORTO	CAPITOLI	DESCRIZIONE
Totale risorse fondo	544.433,97 (di cui euro 1.731,56 già erogati)	3011 Risorse istituzionali	Su contabilità speciale 1212/TN e 1280/VE) Trattamento economico da corrispondere al personale in servizio presso le Autorità di bacino al netto degli oneri

Totale contributi (23,80%)	129.575,28 (di cui euro 412,11 già erogati)	3015 Risorse istituzionali	Su contabilità speciale 1212/TN e 1280/VE) Oneri sociali a carico a carico dell'amministrazione dovuti sul trattamento economico del personale e dei Segretari generali delle Autorità di bacino.
Irap (8.5%)	46.276,89 (di cui euro 147,18 già erogati)	3014 Risorse istituzionali	Su contabilità speciale 1212/TN e 1280/VE) Cap. 3014 Somme dovute a titolo di imposta regionale sulle attività produttive e sul trattamento economico del personale nonché del Segretario generale
TOTALE			720.286,14

B) Quadro di sintesi delle previsioni di utilizzo delle risorse

Per l'anno 2019 le risorse disponibili alla contrattazione sono così definite:

Descrizione	Importo
a) Indennità di rischio e responsabilità	1.000,00
b) Performance organizzativa	193.799,77
c) Performance individuale	
- risorse stabili	80.000,00
- risorse variabili	46.980,00
d) Progressioni economiche orizzontali	3.392,28
TOTALE	325.172,05

Le somme che a consuntivo risultassero non utilizzate per le finalità di cui alle lettere a), b) e d) del comma 3 vanno ad incrementare la somma di cui alla lettera c) del medesimo comma.

Per l'anno 2020 e 2021:

Sono previste indennità per:

- uso continuativo di autovettura di servizio (5 euro al giorno)
- esecuzione di lavori di piccola manutenzione (5 euro al giorno)
- maneggio valori (5 euro al giorno)
- punto ordinante MEPA (3 euro al giorno)
- indennità di specifiche responsabilità art. 19, comma 4 del CCI (12.500,00 euro annui procapite per un importo massimo di utilizzo di euro 50.000,00)
- indennità di posizione organizzativa (importo complessivo annuale e individuale per tredici mensilità pari a 2.582,28 per un importo massimo di utilizzo di euro 21.000,00).

Le somme che a consuntivo risultassero non utilizzate per le finalità di cui sopra vanno ad incrementare la performance individuale.

C) Effetti abrogativi impliciti

La preintesa sottoscritta in data 18 dicembre 2019 determina effetti abrogativi rispetto alle precedenti disposizioni in contrasto anche se impliciti.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità.

L'incentivazione della produttività del personale dipendente è da correlarsi, infatti, al raggiungimento degli obiettivi di miglioramento assegnati a ciascuno.

Per l'erogazione degli incentivi l'Autorità di bacino distrettuale delle Alpi orientali, nelle more dell'approvazione del Sistema di Misurazione e valutazione di valenza distrettuale continua ad utilizzare i sistemi di misurazione e valutazione vigenti nelle ex Autorità di bacino, approvati con decreti del segretario generale n. 19 di data 4 gennaio 2013 (Ufficio di Venezia) e n. 5 di data 24

gennaio 2013 (Ufficio di Trento). Dall'anno 2020 troverà applicazione il nuovo sistema di misurazione e valutazione, oggetto di confronto sindacale.

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

Per l'anno 2019 sono previste nuove progressioni economiche dalla prima alla seconda posizione retributiva della categoria C1 mai interessata da progressioni economiche nell'ultimo decennio.

Per gli anni 2020 e 2021 è costituito un fondo massimo di euro 3.000,00 per ciascun anno da destinare a tale istituto.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione

Obiettivo del contratto normativo è la definizione puntuale degli istituti contrattuali rimessi a tale accordo.

Ulteriore obiettivo è individuare la destinazione di risorse come premio all'impegno lavorativo finalizzato al miglioramento dei servizi interni e rivolti agli utenti.

Dai dati esposti nella relazione tecnico-finanziaria è possibile rilevare quale elemento comune a tutte le scelte effettuate dall'amministrazione e oggetto di accordo con la parte sindacale, la determinazione di riconoscere ai dipendenti compensi di natura accessoria legata alla qualità della prestazione resa, alla performance, al raggiungimento di obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

IL SEGRETARIO GENERALE

Ing. Francesco Baruffi