



COMUNE DI VENEZIA
 Direzione Risorse Umane
 Codice Fiscale 00339370272
 San Marco, 4136
 30124 Venezia

Venezia, 28 febbraio 2013

Relazione illustrativa all'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) per il personale Dirigente – triennio 2013-2015 – sottoscritto in data 08/02/2013 (articolo 40, comma 3-sexties, D. Lgs. N. 165 del 2001 e circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012)

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexties, D. Lgs. N. 165 del 2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La relazione illustrativa è composta di due distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda I.1);
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili (Scheda I.2);

I.1 – Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda I.1)

Atto prodromico	Delibera di indirizzo della Giunta Comunale del 18 gennaio 2013 n. 7
Data di sottoscrizione	08 febbraio 2013
Periodo temporale di vigenza	Triennale – 01/01/2013 31/12/2015 – Validità dal 01/01/2013
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: <ul style="list-style-type: none"> • Direttore Risorse Umane • Direttore Generale • Direttore Affari Istituzionali Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): DIREL CGIL FP CISL FPS UIL FPL CSA Regioni ed Autonomie Locali

	<p>DI.C.C.AP.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: DIREL UIL FPL</p>
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Programmi di formazione e aggiornamento professionale, pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge, criteri per la quantificazione e distribuzione della retribuzione di posizione e risultato, progetti speciali, risoluzione consensuale, part-time e tele lavoro, assicurazioni e tutela legale, interpretazione autentica, collegio di conciliazione</p>
Rispetto dell'iter, adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	
Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione Illustrativa	\
	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: NON SONO STATI EFFETTUATI RILIEVI</p>
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>L'ente, ai sensi dell'art. 16, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 non è tenuto ad adottare il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009. Ha in ogni caso adeguato il sistema di valutazione ai principi generali del Capo I del citato Decreto Legislativo. E' in corso di approvazione il Regolamento sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della Performance</p>
	<p>L'ente ha adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, previsto dall'art. 11 del D.L.gs n. 150/2009.</p>

	<p>L'ente, non avendo l'obbligo di adottare il Piano della Performance, non è soggetto all'obbligo di comunicazione dello stesso, di cui al comma 6 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009. L'ente ha pubblicato sul proprio sito istituzionale, ai sensi del comma 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009, il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità, i curricula dei dirigenti e dei titolari di P.O., le retribuzioni dei dirigenti, i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo amministrativo e gli incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti ai dipendenti pubblici ed ai soggetti privati.</p> <p>Secondo quanto dispone l'art. 16 comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009, l'ente non è soggetto agli adempimenti dell'art. 14 del Decreto Legislativo e pertanto non ha fatto validare la Relazione della Performance dall'OIV ai sensi dell'art. 14 del D.L.gs n. 150/2009.</p>
Eventuali osservazioni:	

I.2 – Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali - altre informazioni utili (Scheda I.2)

(Il modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale)

a) Illustrazione dell'ipotesi di contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione nella specifica materia trattata.

Il Contratto Collettivo decentrato integrativo è stato stipulato a seguito della decadenza del preesistente CCDI dalla data del 31/12/2012 stabilita dall'art. 65 comma 4 del D.L.gs 150/2009. Senza il rinnovo non si sarebbe potuto distribuire le risorse del fondo per la incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane dell'anno 2013 al personale dirigente.

Il previgente CCDI della dirigenza era già ampiamente impostato in base a criteri di premialità e merito, rigorosamente attinenti alle norme del D.L.gs n. 150/2009 ed ai CCNL soprattutto con il sistema di valutazione demandato ad un organo esterno quale il Nucleo di valutazione, il quale ha condotto ad una estrema differenziazione sia del punteggio di valutazione che dell'importo dell'indennità di risultato che viene pagata a consuntivo nell'anno successivo a quello di riferimento.

Sono state eliminate le norme che prevedevano forme di salvaguardia del livello retributivo in caso di trasferimento o pesatura meno favorevole.

A seguito della modifica dell'art. 40 del D.Lgs. 165/2001 è stata eseguita una importante revisione del CCDI con lo stralcio degli articoli riguardanti istituti non più soggetti alla contrattazione decentrata, al fine di disciplinare in maniera organica con atto regolamentare le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quali ad esempio l'orario di lavoro dei dirigenti, il sistema di verifica dei risultati, valutazione e trasparenza per il pagamento della retribuzione di risultato, i buoni pasto, ed è stata conglobata nel CCDI la materia della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro oggetto di un precedente accordo del 7/12/2006 recepito con delibera G.C. 525 del 15/12/2006.

Esame in dettaglio degli articoli:

Art. 1 *Ambito e validità dell'accordo*: riguarda il campo di applicazione e durata (triennale del CCDI) ed è stato stipulato per dare certezza sui limiti applicativi dell'articolato del contratto.

Art. 2 *Relazioni sindacali*: riguarda i modelli di relazione sindacale e i diritti e le prerogative sindacali. Si tratta per lo più di norme che dettagliano disposizioni e principi già previsti in via generale dalla contrattazione nazionale e dal precedente CCDI, con innovazione nei tempi di presentazione degli atti oggetto di comunicazione alle OO.SS.

Art. 3 *Posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero*: aggiorna la previsione contenuta nel preesistente CCDI

Art. 4 *Programmi di formazione e aggiornamento professionale*: stabilisce i principi per la definizione dei programmi formativi della dirigenza, considerati fondamentali per realizzare i processi di trasformazione degli apparati pubblici e favorire l'affermazione di una cultura di risultato

Art. 5 *Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing*: innova la preesistente disciplina introducendo il principio della tutela dal fenomeno del mobbing e assicura al Comitato Unico di Garanzia, costituito ai sensi dell'art. 21 della Legge 183/2010, le condizioni e gli strumenti idonei al suo funzionamento

Art. 6 *Igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro*: tale argomento era già trattato nel precedente CCDI ma viene aggiornato nel nuovo CCDI alla luce della mutata e più stringente normativa in materia.

Art. 7 *Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge*: regola la incompatibilità della corresponsione della retribuzione con altre forme di incentivazione (incentivi di progettazione, onorari legali) al di sopra della cifra cumulativa di euro 36.152,00

- Art. 8 *Criteri per la quantificazione e distribuzione della retribuzione di posizione e risultato:* è stato eliminato l'articolo sulla valutazione dei dirigenti e disciplinato con regolamento. Ferme restando le cifre massime minime dell'indennità di posizione e di risultato, la pesatura delle posizioni dirigenziali viene effettuata ai sensi dell'art. 12 bis del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi sulla base dei seguenti fattori: responsabilità formali e organizzative, complessità del ruolo gestionale e relazionale, complessità della gestione delle risorse, professionalità richiesta della posizione. Vengono rimodulate le fasce di punteggio per il pagamento del risultato in senso più selettivo. Sono state eliminate le norme che prevedevano forme di salvaguardia del livello retributivo in caso di trasferimento o pesatura meno favorevole.
- Art.9 *Progetti speciali:* già previsti in un precedente accordo del 14/05/2007 recepito con delibera G.C. n. 267 del 18/5/2007 con una razionalizzazione dei criteri di pesatura in armonia con quanto disposto dall'art. 8 del CCDI
- Art. 10 *Risoluzione consensuale:* congloba nel CCDI la materia della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro oggetto di un precedente accordo del 7/12/2006 recepito con delibera G.C. 525 del 15/12/2006, con la innovazione dell'applicabilità dell'istituto in occasione di processi di ristrutturazione o riorganizzazione dell'Amministrazione
- Art. 11 *Istituti connessi alla risoluzione consensuale:* articolo innovativo il quale stabilisce, sulla base dell'esperienza maturata nell'applicazione dell'istituto, che la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro non comporta, per entrambe le parti contrattuali, il rispetto dei termini di preavviso. L'indennità supplementare corrisposta al dirigente cessato è comprensiva del compenso per l'eventuale mancata fruizione delle ferie maturate riferite all'anno in corso e agli anni pregressi. Ai dirigenti che usufruiscono della risoluzione consensuale non possono essere conferiti incarichi di consulenza, collaborazione, studio e ricerca da parte dell'Amministrazione per un periodo di almeno 5 anni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro. Con la risoluzione consensuale, da formalizzare mediante specifico accordo avanti la Direzione Provinciale del Lavoro, il dirigente rinuncia ad ogni domanda, pretesa e/o azione comunque connessa o anche solo occasionata dal rapporto di lavoro intrattenuto con il Comune di Venezia e comunque ad ogni ragione creditoria maturata nei confronti del Comune di Venezia compresa qualsiasi pretesa per risarcimento di danno.
- Art. 12 *Part-time e tele lavoro:* norma non innovativa già prevista del previgente CCDI
- Art. 13 *Assicurazioni e tutela legale:* norma che innova nel dettaglio l'articolo già previsto del previgente CCDI soprattutto per quanto riguarda la scelta dell'avvocato difensore del dipendente, che deve essere di norma unico e gradito all'Amministrazione.
- Art. 14 *Interpretazione autentica:* norma non innovativa già prevista del previgente CCDI
- Art. 15 *Collegio di conciliazione:* norma non innovativa già prevista del previgente CCDI

b) *Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del fondo da parte dell'ipotesi di contrattazione integrativa.*

Il CCDI regola la distribuzione sia delle risorse stabili del Fondo che di quelle che hanno carattere di variabilità. Tra le spese che hanno carattere fisso, e quindi sono riconducibili alle

risorse stabili, troviamo la retribuzione di posizione dei dirigenti prevista dall'art. 27 del CCNL 23/12/1999 dell' Area della dirigenza degli enti locali.

Tra le spese che hanno carattere variabile, e quindi sono riconducibili alle risorse variabili, va compresa la retribuzione di risultato prevista dall'art. 28 del CCNL 23/12/1999 dell' Area della dirigenza degli enti locali. Sulle economie del Fondo grava inoltre la somma di euro 5.160,00 annui per il pagamento diretto delle sanzioni obbligate da parte dell'Amministrazione, non generate da colpa grave verificata dall'Amministrazione Comunale nell'ambito delle responsabilità dei dirigenti. Per norma contrattuale nazionale è destinata al risultato una quota, definita dai singoli enti, delle risorse complessive di cui all'art. 26 del CCNL 23/12/1999 e comunque in misura non inferiore al 15% del Fondo.

Nell'anno 2012, di cui disponiamo di dati consuntivi certi, su un totale di spesa del fondo di euro 23.632.940,34:

- le spese fisse sono state di euro 3.391.934,66 (84% del totale della spesa) a fronte di euro 3.424.826,00 stanziati di risorse stabili (85% del totale fondo di euro 4.029.207,00),
- le spese variabili ammontano ad euro 638.634,85 (16% del totale della spesa) a fronte di euro 10.957.171,00 stanziati di risorse variabili (15% del totale fondo).

Risulta pertanto che le spese fisse sono inferiori alle risorse stabili del fondo e che parte delle spese variabili sono coperte dall'economia sulle risorse fisse non utilizzate, garantendo un formale e sostanziale equilibrio del fondo stesso.

Sostanzialmente la distribuzione tra le voci di spesa fisse e variabili non cambia nel triennio 2013-2015 a seguito del nuovo CCDI poiché le risorse rimangono distribuite nello stesso modo. E' importante far notare che nell'anno 2012 e nel 2013 non è stata stanziata nel Fondo la risorsa di euro 309.009,00 prevista dall'art. 26 comma 3 parte variabile del CCNL 23/12/1999

L'equilibrio complessivo del fondo è tutelato dal fatto che la retribuzione di risultato è corrisposta a consuntivo solo se è accertata la disponibilità del Fondo. Qualora le risorse del fondo non fossero sufficienti alla copertura delle percentuali di retribuzione stabilite, si procede alla riduzione proporzionale della quota di risultato assegnata a ciascun dirigente.

c) Effetti abrogativi impliciti

Il presente CCDI, per tutto quanto in esso disciplinato, implicitamente abroga i medesimi istituti previsti dal CCDI per l'area della dirigenza sottoscritto in data 9/03/2001 e successive modificazioni e integrazioni, recepito con delibera G.C. n.247 del 8/03/2001 e gli accordi allegati in appendice allo stesso.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (titolo III del D.Lgs. 150/2009, CCNL) ai fini della corresponsione degli incentivi della Performance

Il CCDI sottoscritto prevede all'art. 8 che la retribuzione di risultato sia corrisposta solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi di PEG e del PDO e dopo gli esiti del processo di valutazione selettivo e meritocratico. La prassi consolidata conferma ampiamente tale attestazione.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa –

progressioni orizzontali – ai sensi dell’art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsioni di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio)

Parte non pertinente all’accordo illustrato

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell’ipotesi di contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009

I risultati attesi dall’applicazione del presente CCDI sono essenzialmente di 2 tipi:

- di semplificazione della gestione del trattamento economico dei dirigenti, maggiore razionalità delle pesature delle posizioni.
- di una ulteriore spinta verso una maggiore meritocrazia nella distribuzione della retribuzione di risultato soprattutto con la riduzione del numero di dirigenti che possono accedere alla fascia massima del risultato.

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessuna

Il Direttore Risorse Umane
avv. Maria Maddalena Morino