



COMUNE DI VENEZIA

Direzione Risorse Umane

Codice Fiscale 00339370272

San Marco, 4136

30124 Venezia

Prot. gen. n. 308026 del 28/06/2016

Venezia, 28 Giugno 2016

Relazione illustrativa all'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2016 e di destinazione annuale delle risorse del Fondo per le risorse decentrate 2016 per il personale non dirigente (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	Proposta di Deliberazione della Giunta Comunale n. 132 del 25/05/2016
Data di sottoscrizione	
Periodo temporale di vigenza	Validità dal 01/01/2016 al 31/12/2016
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: <ul style="list-style-type: none"> • Segretario Generale • Direttore Risorse Umane • Direttore Finanza Bilancio e Tributi • Dirigente Settore Affari Giuridici Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU CGIL FP

	<p>CISL FPS UIL FPL CSA Regioni ed Autonomie Locali DI.C.C.AP.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: nessuna</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Campo di applicazione e durata, indennità e compensi per particolari attività o responsabilità, indennità del Servizio Ispettivo Comunale della Casa da Gioco, Posizioni Organizzative e Alte Professionalità, Performance Individuale, Performance Organizzativa, Idee vincenti, Cumulo con altre forme di incentivazione. Destinazione Fondo 2016.
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	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno con parere datato 28/06/2016 prot. gen. 308025.
	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: NON SONO STATI EFFETTUATI RILIEVI
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	L'ente, ai sensi dell'art. 16, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 ha adeguato il sistema di valutazione ai principi generali del Capo I del citato Decreto Legislativo e approvato il Regolamento sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della Performance, nel quale è previsto all'art. 3 comma 2 anche l'adozione del Piano della Performance.
	L'ente ha adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, previsto dall'art. 11 del D.L.gs n. 150/2009.
	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.

	Secondo quanto dispone l'art. 16 comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009, l'ente pur non essendo soggetto agli adempimenti dell'art. 14 del Decreto Legislativo 150/2009, ha comunque previsto la validazione della Relazione della Performance dall'OIV ai sensi dell'art. 14 di detto decreto.
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.

La presente tornata contrattuale riguarda l'approvazione del nuovo CCDI la cui durata è limitata all'anno 2016 in quanto la normativa in materia di pubblico impiego ed in particolare di Performance è in corso di evoluzione e si prevedono a breve interventi sostanziali di modifica della materia.

Si tratta inoltre della destinazione delle risorse fisse del Fondo 2016.

Esame in dettaglio degli articoli:

Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Annuale

per il personale del Comparto del Comune di Venezia parte economica anno 2016

Art. 1

Campo di applicazione e durata

Il presente contratto, che avrà valenza dal 01/01/2016 al 31/12/2016, si applica al personale dipendente dell'Amministrazione Comunale di Venezia di qualifica non dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno e parziale, salvo diversa specificazione. Il contratto si applica anche al personale delle Istituzioni.

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuovi indirizzi contrattuali o di legge relativi a specifici argomenti trattati nel presente contratto.

Art. 2

Indennità di rischio

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL 14/09/2000, in sede di contrattazione decentrata vengono individuate le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi

pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.

L'indennità di rischio pari a €30,00 mensili lordi (art.41 C.C.N.L. 22/1/2004) non è cumulabile con quelle di disagio e con quelle previste per l'area della vigilanza urbana, e va erogata per le giornate di effettiva presenza ed esposizione al rischio, per almeno 2/3 dell'orario di lavoro giornaliero, ai dipendenti che svolgono le seguenti mansioni:

Addetti manutenzione barche;

Addetti manutenzione segnaletica stradale;

Operatori sociali che operano in particolari strutture: campi profughi, carceri o a contatto con utenza fonte di rischio biologico;

Messi notificatori in servizio in Terraferma, Lido, Pellestrina e Sant'Erasmus;

Addetti alla stamperia

Personale addetto al trasporto materiale del sistema bibliotecario

Personale addetto al trasporto materiale dei Trasporti scolastici ed economici Venezia, Mestre e Municipalità

Personale operaio addetto ai Servizi Economici

Autisti e motoscafisti

Art. 3

Indennità maneggio valori

Ai sensi dell'art. 36 del CCNL 14/09/2000 al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionale al valore annuo maneggiato. Gli importi di tale indennità vengono definiti secondo il seguente prospetto:

Valore di cassa annuo individuale in euro	Indennità giornaliera
Da 5.000 a 25.000,99	€ 0,52
Da 25.001 a 52.000,99	€ 1,03
Oltre 52.000,99	€ 1,55

L'indennità compete unicamente per le sole giornate di effettivo e diretto maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, assegni) fermo il valore annuo pro capite sopra indicato; gli importi delle fasce sopra individuate devono intendersi per singola persona.

La corresponsione dell'indennità giornaliera maturata avviene a consuntivo su attestazione del Direttore o Dirigente delegato.

Art. 4

Compensi per particolari responsabilità

Ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera i CCNL 1/4/1999 come modificato dall'art. 36 C.C.N.L. 22/1/2004 viene istituita una indennità di €300 lordi/annui per compensare le specifiche responsabilità del seguente personale di categoria B, C e D, con esclusione delle Posizioni Organizzative:

personale cui è stata attribuita con atto formale la qualifica di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe

personale cui è stata attribuita con atto formale la qualifica di Ufficiale elettorale

personale assegnato con atto formale agli uffici per le Relazioni con il Pubblico

personale addetto ai servizi di Protezione Civile

Art. 5

Compensi per specifiche responsabilità

Detta indennità, disciplinata dall'art. 17 comma 2 lettera f CCNL 1/4/1999 come modificato dall'art. 36 C.C.N.L. 22/1/2004, è correlata al riconoscimento della specifica responsabilità di Unità Organizzativa Complessa in relazione al modello organizzativo dell'Ente.

L'attribuzione dell'indennità è subordinata al conferimento di specifico incarico con assunzione di atto formale del Direttore della struttura di appartenenza, sulla base dei seguenti criteri:

Complessità gestionale e relazionale: numero di personale gestito e tipo di relazioni con utenti interni e/o esterni

Complessità dei procedimenti, in relazione al rilievo esterno o interno, al rapporto con altri enti, istituzioni, organi interni dell'ente, alla ripetitività del procedimento stesso, al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica;

Livello di autonomia

rilevanza strategica della posizione anche in relazione ai programmi e ai progetti dell'amministrazione.

L'importo dell'indennità riconosciuta è di €.2000,00 annui lordi.

Art. 6

Indennità Servizio Ispettivo Comunale Casa da Gioco

Agli ispettori in servizio presso il Servizio Ispettivo Comunale Casinò che non percepiscono l'indennità E.D.R., viene riconosciuta, per effetto di una progressiva omogeneizzazione del salario accessorio per tutti i dipendenti che svolgono le medesime funzioni, una indennità connessa alla peculiarità delle funzioni svolte denominata "Compenso servizio ispettivo comunale". Tale indennità viene fissata in un importo pari a 2.486,17 lordi mensili per 12 mensilità.

Nel caso di nuove assunzioni o trasferimenti presso detto Servizio il compenso accessorio di €.2.486,17 (duemilaquattrocentoottantasei/17) lorde mensili è attribuito con le seguenti modalità:

- primo anno: 600,00 €
- secondo anno: ulteriori 600,00 €
- terzo anno: ulteriori 600,00 €
- quarto anno: saldo

A tutto il personale assegnato al Servizio Ispettivo Casa da Gioco, compresi gli ispettori e con esclusione dei dipendenti con posizione organizzativa, viene inoltre confermata l'indennità speciale lorda mensile di € 375,00.=, legata all'effettiva presenza in servizio.

Le indennità mensili di cui ai commi 2 e 3 sono legate all'esercizio della funzione ispettiva presso il Casinò e, pertanto, cessano di essere corrisposte in caso di trasferimento ad altra struttura dell'Ente. Le stesse inoltre sono legate all'effettiva presenza in servizio.

Al personale con funzioni amministrative, così come definite nel funzionigramma della struttura organizzativa del Comune di Venezia, verrà corrisposta unicamente l'indennità speciale lorda mensile di €. 375,00.=, di cui al comma 3. Tale personale svolgerà il proprio servizio su 36 ore con le modalità definite dalla Direzione.

Si conferma che non vi sono i presupposti per erogare al personale in servizio presso il Casinò Municipale le indennità individuate come "settimo giorno", "reperibilità" e "disagio in turno".

Si specifica che per gli ispettori, le due indennità di cui ai commi 3 e 4 (compenso servizio ispettivo comunale e indennità speciale lorda mensile) vengono erogate su base giornaliera calcolando l'indennità mensile fissata dall'accordo moltiplicata per 12 (mesi) e divisa per 292 (giorni).

Viene chiarito che l'orario effettivo giornaliero teorico è di ore 6 e minuti 15.

Art. 7

Posizioni Organizzative e Alte Professionalità

La retribuzione di Posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità viene riconosciuta sulla base della metodologia di graduazione e dei correlati valori economici stabiliti dall'ente;

Il cumulo con altre forme di incentivazione legate ad attività svolte in orario di servizio (incentivi per funzioni tecniche, compensi avvocati, ecc.) comporta abbattimenti della retribuzione di risultato, secondo il seguente criterio:

- ai dipendenti con incentivo superiore a €. 10.000,00 il compenso effettivamente spettante a titolo di retribuzione di risultato viene ridotto nella misura del 50% della differenza tra l'ammontare dell'incentivo e €. 10.000,00.

La retribuzione di risultato non corrisposta costituisce economia del fondo risorse decentrate.

Qualora per esigenze del servizio la Posizione Organizzativa non possa usufruire della pausa di cui all'art. 8 comma 2 del D.Lgs 66/2003 e successive modifiche e integrazioni troverà applicazione l'art. 17 del medesimo decreto.

Art. 8

Progressioni Economiche Orizzontali

In merito al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro, si fa rinvio, per la definizione dei relativi criteri e requisiti, a successiva sessione negoziale.

Art. 9

Performance individuale

La performance individuale viene riconosciuta al personale in base ai risultati accertati con modalità, procedure e tempistiche stabilite nel sistema di valutazione. Nella performance individuale è compreso il bonus delle eccellenze.

Ai fini della corresponsione dei relativi compensi, che avverrà in un'unica soluzione entro il mese di marzo 2017, viene destinata una quota delle risorse del fondo che risultano disponibili, come da prospetto di utilizzo del fondo medesimo allegato al presente contratto, pari ad €. 1.065.000,00.

Art. 10

Performance organizzativa

La performance organizzativa viene riconosciuta al personale in base ai risultati accertati dal Nucleo di Valutazione secondo criteri meritocratici e premianti sulla base degli obiettivi individuati nel Piano della Performance e/o nei documenti programmatici dell'Amministrazione, da assegnarsi entro il mese di giugno c.a..

Ai fini della corresponsione dei relativi compensi, che avverrà in un'unica soluzione entro il mese di marzo 2017, viene destinata una quota delle risorse del fondo che risultano disponibili come da prospetto di utilizzo del fondo medesimo allegato al presente contratto, pari ad €. 640.000,00.

Art. 11

Idee vincenti

Una quota delle risorse del fondo che risultano disponibili come da prospetto di utilizzo del fondo medesimo allegato al presente contratto, pari ad €. 426.000,00, viene destinata ad incentivare proposte innovative presentate dai dipendenti finalizzate al miglioramento dei processi lavorativi.

A tal fine sarà costituita apposita commissione che procederà alla valutazione di tali proposte, previa adozione di specifici criteri .

La corresponsione dei relativi compensi avverrà in un'unica soluzione entro il mese di marzo 2017.

Art. 12

Cumulo con altre forme di incentivazione

Il cumulo con altre forme di incentivazione legate ad attività svolte in orario di servizio (incentivi per funzioni tecniche, compensi avvocati, ecc.) comporta abbattimenti del compenso attribuito a titolo di incentivo per la performance organizzativa, secondo il seguente criterio:

Ai dipendenti con incentivo superiore a €. 5.000,00 il compenso effettivamente spettante a titolo di incentivo per la performance complessiva viene ridotto nella misura del 50% della differenza tra l'ammontare dell'incentivo e €. 5.000,00.

L'incentivo per la performance organizzativa non corrisposta costituisce economia del fondo risorse decentrate.

Art. 13

Norme finali

Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente contratto si fa rinvio alle disposizioni di legge e alla contrattazione nazionale di lavoro.

Le parti si riservano di riaprire il confronto nel caso si manifestino la disponibilità di ulteriori risorse e la possibilità di destinarle all'incentivazione dei dipendenti.

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

Prospetto sintetico di utilizzo del Fondo 2016 (solo risorse fisse)

Importo Fondo 2016:	13.911.375,00
Destinazione:	
Descrizione	Proiezione 2016
Fondo progressioni orizzontali	3.954.000,00
Fondo posizioni organizzative e A.P.:	2.824.000,00
<i>dettaglio:</i>	
<i>Alte professionalità</i>	<i>270.900,00</i>
<i>Indennità responsabile servizi</i>	<i>2.302.000,00</i>
<i>Retribuzione di risultato 10%</i>	<i>223.100,00</i>
<i>Indennità Direzione ex art. 37</i>	<i>28.000,00</i>
Ind. responsabile unità operativa	714.000,00
Indennità personale scolastico	268.000,00
Indennità di comparto	1.512.000,00
Indennità Servizio Ispettivo Casinò	1.049.000,00
<i>dettaglio:</i>	
<i>Indennità speciale Casinò</i>	<i>132.000,00</i>
<i>Compenso Servizio Ispettivo</i>	<i>899.000,00</i>
<i>Indennità speciale Casinò Amministrativi</i>	<i>18.000,00</i>
Part.di giro (Incentivi ICI, Pianific., L.109/92, Onorari, Notifica, Matrimoni civili, Numerazione civicaMatrimoni	898.000,00

Civili, Numeri Civici, Tombole e Lotterie)	
Indennità C.C.N.L.	1.340.000,00
Recupero produttività 2013	-388.000,00
Totale impieghi già assegnati	12.171.000,00
Importo ancora da contrattare 2016	1.740.375,00
Avanzo Fondo anno precedente	388.119,15
Totale disponibile	2.128.494,15

b) Effetti abrogativi impliciti

Parte non pertinente all'accordo illustrato.

c) 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 nuovo CCDI prevede agli articoli 9, 10 e 11 le forme di incentivazione della performance creando l'istituto della promozione delle "idee vincenti", ossia di proposte di migliore e più efficace o più economica organizzazione dei settori comunali, che provengono dal basso e che saranno valutate e selezionate da un'apposita commissione. Inoltre è evidente, contrariamente a quanto avveniva nei precedenti CCDI, lo spostamento della maggior parte delle risorse disponibili, dopo aver pagato le spese fisse, verso la performance individuale a discapito di quella collettiva o organizzativa, con maggior responsabilizzazione del singolo dipendente.

d) 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

e) 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 annuale sono essenzialmente di 4 tipi:

- di accentuare il merito individuale dei dipendenti attraverso la preponderanza del compenso di performance individuale;
- di garantire, attraverso l'istituzione dell'istituto della promozione delle "idee vincenti" la partecipazione attiva di singoli dipendenti o interi Servizi alle proposte di riorganizzazione, razionalizzazione ed incremento di efficienza dell'organizzazione comunale,
- di conservazione dell'equilibrio del fondo in quanto la Performance viene annualmente parametrata alle disponibilità del Fondo per la incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale non dirigente.
- di imprimere una spinta verso una maggiore meritocrazia nella distribuzione del salario accessorio anche per il personale non dirigente. L'obiettivo strategico sul

quale si pone il nuovo CCDI è quello di legare l'attività del personale alla realizzazione di obiettivi e progetti che siano misurabili e valutabili da parte del Controllo di Gestione non solo in termini di economicità ed efficienza ma anche in termini di efficacia, con l'attenzione non solo sul prodotto (*output*) ma anche sugli indicatori di esito (*outcome*) che misurano il livello di soddisfacimento di un determinato bisogno attraverso la produzione di un determinato livello di beni o servizi. Il Controllo di Gestione e la struttura di gestione del Sistema di Valutazione sono ampiamente coinvolte nella misurazione ed erogazione della Performance con la verifica periodica del raggiungimento dei risultati.

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

Nessuna

Il Direttore Risorse Umane
F.to dott. Maurizio Carlin