



**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 non 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"> <li>• Direttore Risorse Umane</li> <li>• Direttore Generale</li> <li>• Direttore Affari Istituzionali</li> </ul> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU CGIL FP CISL FPS UIL FPL CSA Regioni ed Autonomie Locali

	<p>DI.C.C.AP.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:  RSU  CGIL FP  CISL FPS  UIL FPL  C.S.A. Regioni ed Autonomie Locali</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Modelli di relazione sindacale e diritti e prerogative sindacali, piani di razionalizzazione, performance organizzativa ed individuale, performance per progetto, indennità previste dai CCNL, posizioni organizzative, criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro, diritto allo studio, pari opportunità, patrocinio legale, formazione, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, disciplina dei servizi scolastici ed educativi
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: SI', in data 27 febbraio 2013
	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <b>NON SONO STATI EFFETTUATI RILIEVI</b>
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 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
	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>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 e della produttività dell'anno 2013 al personale non dirigente.

Il principale sforzo è stato quello di superare il sistema indennitario regolato dal vecchio CCDI impostato sulla base delle regole vigenti nell'anno 2001 (delibera G.C. del 14/02/2000) e successivamente confermato con modifiche nel CCDI 2004-2005 con delibera di Giunta Comunale del 23/12/2004. Tale disciplina doveva essere adeguata alla mutata impostazione contrattuale e legislativa e soprattutto alle modifiche apportate dal D.L.gs n. 150/2009. In particolare doveva essere posto in primo piano il sistema premiante basato sulla Performance, sia individuale che organizzativa e di progetto, in stretto collegamento

con la verifica periodica degli obiettivi da parte della struttura deputata al Controllo di Gestione e con gli esiti del Sistema di valutazione individuale.

Per tale motivo sono stati stipulati degli articoli specifici sulla disciplina della Performance individuale, organizzativa e per progetto e contemporaneamente sono state soppresse le indennità di disagio e le risorse così risparmiate sono state investite in progetti speciali affidati alla responsabilità dei dirigenti delle rispettive Direzioni o strutture.

Inoltre era urgente la necessità di eliminare la rigidità prodotta dagli importi prefissati delle indennità di disagio, che comportava una spesa difficilmente compatibile con le risorse calanti del fondo. Con il nuovo CCDI tutti gli importi riferiti alla performance devono essere annualmente parametrati alla disponibilità delle risorse risultanti dalla costituzione del Fondo.

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 dipendenti, la mobilità interna all'Ente, il sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della Performance, incarichi alle Posizioni Organizzative e la parte relativa alla cessazione dal servizio.

#### *Esame in dettaglio degli articoli:*

Artt. 1-3: riguardano il campo di applicazione e durata (triennale del CCDI) e sono stati stipulati per dare certezza sui limiti applicativi dell'articolato del contratto.

Artt. 4 - 12 riguardano 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.

Art. 13: *Fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004* - Ribadisce il carattere di annualità del fondo e la sua natura di atto di competenza dirigenziale oggetto di informazione alle OO.SS..

Art. 14 *Piani di razionalizzazione* – Si prevede la definizione entro il 31 marzo di un piano di razionalizzazione della spesa finalizzato al contenimento delle spese di funzionamento. Parte di tali risparmi possono essere utilizzati nel Fondo per l'attivazione del Bonus annuale delle eccellenze.

Art. 15 *Performance organizzativa* – Viene inserito nel CCDI per la prima volta l'istituto della Performance organizzativa, prevista dal D.L.gs n. 150/2009, che lega una parte dello stanziamento destinato alla produttività dei dipendenti a tempo indeterminato ai risultati della gestione rilevati dal Controllo di Gestione attraverso un sistema di monitoraggio periodico delle attività inserite nel PEG. Il raggiungimento della percentuale del 75% dei risultati complessivi costituisce l'obiettivo di performance e determina la conferma del compenso ai dipendenti con le modalità stabilite nel regolamento sulla valutazione. Gli importi massimi sono fissati in un'apposita tabella ma devono essere annualmente parametrati alla disponibilità delle risorse risultanti dalla costituzione del Fondo.

Art. 16 *Performance individuale* – Viene previsto nel CCDI l'istituto della Performance individuale che viene riconosciuta in base al vigente sistema di valutazione. Gli importi massimi sono fissati in un'apposita tabella ma devono essere annualmente parametrati alla disponibilità delle risorse risultanti dalla costituzione del Fondo.

Art. 17 *Performance per progetto* – Ai dipendenti coinvolti in specifici progetti attuati nell'ambito delle Direzioni viene riconosciuta la Performance per progetto erogata in base alle norme del Regolamento sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, nei limiti dei rispettivi budget assegnati. Detti progetti saranno riepilogati in schede oggetto di approvazione del Direttore Generale, previo confronto con la RSU e le OO.SS.. I progetti sono riepilogati in un'apposita tavola allegata a detto articolo. I budget saranno definiti annualmente e parametrati alla disponibilità delle risorse risultanti dalla costituzione del Fondo.

Art. 17 *Bonus annuale delle eccellenze*. L'applicazione di detto istituto viene rinviata il blocco stabilito dall'art. 9 comma 1 del D.L. 78/2010.

Artt. 19 – 24 disciplinano in dettaglio le modalità di attribuzione delle varie indennità previste dai CCNL, compresa l'Indennità Servizio Ispettivo Comunale Casa da Gioco fatta salva dall'art. 46 del CCNL 22/1/2004.

Art. 25 *Indennità di specifiche responsabilità* – Per la prima volta nel CCDI è prevista una successiva sessione contrattuale per l'assegnazione di incarichi di specifiche responsabilità anche a dipendenti di categoria B e C.

Art. 26 *Posizioni organizzative* – Viene introdotta una quarta fascia di retribuzione di posizione riservata al personale incaricato di posizione organizzativa per la prima volta e per la durata di tre anni.

Art. 27 *Progressioni economiche orizzontali* – Stante il blocco dei trattamenti individuali dell'art. 9 comma 1 del D.L. 78/2010 si rinvia la materia ad una successiva sessione negoziale.

Artt. 28 – 36 – *Titolo quarto* - Hanno contenuto normativo e di principio, non hanno carattere innovativo e non impattano direttamente nella distribuzione del Fondo.

Artt. 37 – 62 – *Titolo quinto* – Riportano la disciplina dei servizi scolastici ed educativi già contenuti in un precedente accordo

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 le progressioni economiche orizzontali previste dal CCDI 31/03/1999, l'indennità di posizione delle Posizioni Organizzative prevista dall'art. 10 comma 2 del CCNL del CCNL 31/03/1999, l'indennità di Ufficiale di anagrafe, stato civile e Urp ex art. 36 comma 2 del CCNL 22/01/2004, l'indennità spettante agli ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale e l'indennità del personale educativo e docente scolastico di cui all'art. 37 del CCNL 06/07/1995, l'indennità di comparto istituita dall'art 33 del CCNL 22/01/2004, i compensi per particolari responsabilità ex art. 7 del CCNL 09/05/2006 (UOC).

Tra le spese che hanno carattere variabile, e quindi sono riconducibili alle risorse variabili, vanno comprese l'indennità di turno di cui all'art. 22 del CCNL 14/09/2000, l'indennità di reperibilità di cui all'art. 23 CCNL 14/09/2000, il compenso per il lavoro ordinario festivo e notturno di cui all'art. 24 del CCNL 14/09/2000, l'indennità di rischio di cui all'art. 41 del CCNL 14/09/2000, l'indennità di maneggio valori ex art. 36 del CCNL 14/09/2000, l'indennità di disagio art. 17 comma 2 lett e) del CCNL 01/04/1999, i compensi per

particolari responsabilità art. 7 del CCNL 09/05/2006, l'indennità di risultato delle Posizioni Organizzative prevista dall'art. 10 comma 3 del CCNL 31/03/1999, l'Indennità per il Servizio Ispettivo Comunale Casa da Gioco prevista dall'art. 46 del CCNL 22/1/2004, il compenso della Performance previsto dal D.Lgs. 150/2009.

Vale la pena accennare che il compenso per il lavoro straordinario è escluso da tale Fondo poiché per tale emolumento è istituito un apposito fondo non modificabile fissato nell'importo annuo di euro 871.927,00. Eventuali risparmi sul lavoro straordinario possono essere stanziati nel Fondo incentivante l'anno successivo. Infatti nel fondo 2013 sono riportati euro 367.138,00 quali economia del servizio straordinario dell'anno 2012.

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 9.643.104,92 (41% del totale della spesa) a fronte di euro 12.676.599,00 stanziati di risorse stabili (54% del totale fondo di euro 23.633.770,00),
- le spese variabili ammontano ad euro 13.989.835,42 (59% del totale della spesa) a fronte di euro 10.957.171,00 stanziati di risorse variabili (54% del totale fondo).

Risulta pertanto che le spese fisse sono ampiamente inferiori alle risorse stabili del fondo e che parte delle spese variabili sono coperte da 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 prima dedicate alla produttività per centro di costo ed individuale ed al sistema indennitario, ora soppressi, vengono recuperate per finanziare con pari importo la Performance organizzativa, individuale e per progetto.

L'equilibrio complessivo del fondo è maggiormente tutelato con la previsione della parametrizzazione annuale dei valori contrattuali alla disponibilità di risorse del fondo.

#### *c) Effetti abrogativi impliciti*

Il presente CCDI, per tutto quanto in esso disciplinato, implicitamente abroga i medesimi istituti previsti dal CCDI 2004 /2005 recepito con delibera G.C. n. 671 del 323/12/2004 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 agli articoli 15, 16 e 17 che i compensi per la Performance organizzativa siano distribuiti solo a seguito del raggiungimento della percentuale del 75% dei risultati ed il compenso ai dipendenti viene distribuito con le modalità stabilite nel regolamento sulla valutazione.

La performance individuale viene invece suddivisa per fasce di merito solo in base agli esiti del sistema permanente di valutazione della prestazione del dipendente, a sua volta regolato da apposito regolamento.

#### *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 in quanto, stante il blocco dei trattamenti individuali dell'art. 9 comma 1 del D.L. 78/2010, la materia è stata rinviata ad una successiva sessione negoziale.

*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 maggiore equilibrio del fondo in quanto la Performance viene ora annualmente parametrata alle disponibilità del Fondo per la incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività nel triennio 2013-2015 del personale non dirigente
- di 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.

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

Nessuna

Il Direttore Risorse Umane  
avv. Maria Maddalena Morino