



COMUNE DI VENEZIA

Direzione Risorse Umane

Codice Fiscale 00339370272

San Marco, 4136

30124 Venezia

Prot. gen. n. 487769 del 24/11/2014

Venezia, 20 novembre 2014

Relazione illustrativa all'ipotesi di destinazione annuale del Fondo 2014 per il personale non dirigente – CCDI triennio 2013-2015 – accordo annuale sottoscritto in data 17 novembre 2014 (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	Delibere di indirizzo del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 357 del 9/8/2014, n. 373 del 3/9/2014, n. 470 del 22/10/2014
Data di sottoscrizione	17 novembre 2014
Periodo temporale di vigenza	ANNUALE – 01/01/2014 - 31/12/2014 – Validità dal 01/01/2014
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): RSU CGIL FP CISL FPS

	UIL FPL CSA Regioni ed Autonomie Locali D.I.C.C.A.P. Organizzazioni sindacali firmatarie: RSU CGIL FP CISL FPS UIL FPL C.S.A. Regioni ed Autonomie Locali
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Destinazione del fondo dell'anno 2014. Performance individuale, performance per progetto, Progetti speciali.
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 20/11/2014 prot. gen. n. 485136
	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. Per l'anno 2014 il Piano della Performance è stato approvato con deliberazione G.C. n. 100 del 28/02/2014.
	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

	<p>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, come risulta dall'attestazione della Direzione Programmazione e Controllo Prot.Gen. n. 144252 del 04/04/2014, prodotta ai sensi dell'art. 37 del Regolamento sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, e validata dal Nucleo di Valutazione con disposizione n. 145747 del 4/04/2014.</p>
<p>Eventuali osservazioni:</p>	

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 carenza di risorse in bilancio ha imposto un taglio di circa 1.000.000,00 sul fondo del 2014. Tale risparmio è stato raggiunto in gran parte con la sospensione dei progetti speciali dal 18/08/2014 a novembre 2014 ed è stato formalizzato con l'accordo di distribuzione del Fondo 2014 sottoscritto. Tale accordo è obbligatorio ai sensi dell'art. 5 comma 1 del CCNL 01/04/1999 e consente di determinare quali saranno le somme da ripartire nell'anno e in quali proporzioni tra i vari istituti del CCDI, in relazione alle disponibilità del Fondo costituito con determina dirigenziale. Parte di tali risorse sono vincolate dai precedenti CCDI ed accordi, e parte è regolabile con l'accordo in oggetto.

Esame in dettaglio degli articoli:

L'accordo si dettaglia nel prospetto di utilizzo del Fondo 2014 di seguito riportato:

Importo Fondo 2014 euro: 21.802.591,00

Ripartizione Fondo Categorie 2014

<i>Descrizione</i>	Importi
Risorse vincolate	2014
Fondo progressioni orizzontali	4.245.000,00
Fondo posizioni organizzative	2.757.000,00
Ind. responsabile unità operativa c.	732.000,00
Indennità personale scolastico	268.000,00
Indennità di comparto	1.563.000,00
Compenso Servizio Ispettivo Casinò	1.035.000,00
Incentivi ICI, Progettazione, L.109/92, Onorari, Notifiche (<i>partite di giro</i>)	753.000,00
T O T A L E RISORSE NON DISPONIBILI	11.353.000,00
Risorse disponibili	<i>Importi</i>
Indennità C.C.N.L.(reperibilità, turno, rischio, disagio, maneggio valori, mancato riposo, Ind.Ufficiale stato civile)	1.227.000,00
Risultato Posizioni Organizzative	480.000,00
Totale Performance a progetto	1.942.000,00
Totale Performance organizzativa	5.423.000,00
Totale Performance individuale	1.377.000,00
Totale risorse destinate al CCDI 2014	10.449.000,00
Totale	21.802.000,00

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^a 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..

Nell'anno 2013, di cui disponiamo di dati consuntivi certi, su un totale di spesa del fondo di euro 23.181.332,00

- le spese fisse sono state di euro 9.652.007,24 (42% del totale della spesa) a fronte di euro 12.651.994,00 stanziati di risorse stabili (55% del totale fondo di euro 23.181.332),
- le spese variabili sono state di euro 13.444.142,39 (58% del totale della spesa) a fronte di euro 10.673.717,00 stanziati di risorse variabili (45% del totale fondo).

Per l'anno 2014, si prevede, su un totale di spesa del fondo di euro 21.802.000,00

- le spese fisse saranno di euro 11.202.000,00 (49% del totale della spesa) a fronte di euro 12.631.345,00 stanziati di risorse stabili (58% del totale fondo di euro 22.520.969),
- le spese variabili saranno di euro 11.202.000,00 (51% del totale della spesa) a fronte di euro 9.151.245,00 stanziati di risorse variabili (42% 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.

Di fatto la distribuzione tra le voci di spesa fisse e variabili non cambia nel triennio 2013-2015 a seguito del nuovo accordo poiché vengono riconfermati sostanzialmente gli importi del 2013.

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

c) Effetti abrogativi impliciti

Parte non pertinente all'accordo illustrato.

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, che conferma nei valori di fondo il presente accordo, 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 annuale sono essenzialmente di 2 tipi:

- 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 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

F.to Il Direttore Risorse Umane
avv. Maria Maddalena Morino



COMUNE DI VENEZIA
 Direzione Risorse Umane
 Codice Fiscale 00339370272
 San Marco, 4136
 30124 Venezia
 Prot. gen. n. 487786 del 24/11/2014

Venezia, 20 novembre 2014

Relazione illustrativa all'ipotesi di modifica contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) per il personale non dirigente – triennio 2013-2015 – accordo annuale sottoscritto in data 17 novembre 2014 (articolo 40, comma 3-sexsties, 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-sexsties, 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	Delibere di indirizzo del Commissario Straordinario con i poteri della Giunta Comunale n. 357 del 9/8/2014, n. 373 del 3/9/2014, n. 470 del 22/10/2014
Data di sottoscrizione	17 novembre 2014
Periodo temporale di vigenza	– Validità dal 01/01/2014 al 31/12/2015
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): RSU CGIL FP

	<p>CISL FPS UIL FPL CSA Regioni ed Autonomie Locali 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)	Importi della performance individuale, performance per progetto, Progetti speciali.
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 20/11/2014 prot. gen. n. 485129.
	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. Per l'anno 2014 il Piano della Performance è stato approvato con deliberazione G.C. n. 100 del 28/02/2014.
	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

	<p>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, come risulta dall'attestazione della Direzione Programmazione e Controllo Prot.Gen. n. 144252 del 04/04/2014, prodotta ai sensi dell'art. 37 del Regolamento sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, e validata dal Nucleo di Valutazione con disposizione n. 145747 del 4/04/2014.</p>
<p>Eventuali osservazioni:</p>	

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 annuale è stato modificato, con l'accordo dei sindacati più rappresentativi, per adeguare alcuni articoli dello stesso all'accordo annuale sulla destinazione del Fondo. Tali modifiche hanno riguardato essenzialmente l'art. 16 Performance individuale e l'art. 17 Performance per progetto in quanto si è reso opportuno modificare i Progetti speciali (escluso quello della Polizia Municipale che viene riproposto nella sua veste originale, vista la sua complessità) e trasportare nella Performance individuale il compenso per i progetti non riproposti e la Produttività per centro di costo del personale di vigilanza.

Gli altri importi massimi previsti dal CCDI sottoscritto nel 2013 sono rimasti immutati.

E' stata scorporata dal CCDI la normativa sul rapporto assistenti/bambini degli asili nido in quanto non è materia di contrattazione ma è riservata dalla legge al potere regolamentare del Comune.

Le altre norme e gli importi massimi dei compensi del CCDI sono rimasti inalterati.

Esame in dettaglio degli articoli:

Punto 1: art. 16 del CCDI: sono confermati gli importi massimi così come previsti dal vigente CCDI per quanto riguarda i compensi per la performance organizzativa ed individuale di cui agli articoli 15 e 16 della generalità dei dipendenti, nonché la retribuzione di risultato del personale incaricato di Posizione Organizzativa.

Per il personale di vigilanza gli importi annuali della performance individuale sono stati aumentati della parte di produttività legata al progetto speciale che non viene riproposta nel progetto speciale stesso, lasciando sostanzialmente inalterato il totale dei compensi del progetto.

La stessa operazione è fatta per il personale coinvolto nei progetti specifici che non sono stati riproposti come: i progetti:

- Affari Generali e supporto Organi,
- Assistenza organi (limitatamente Giunta Comunale),
- Affari Generali e supporto Organi – Sportello, Affari Istituzionali – Sportelli anagrafe e URP decentrati,
- Senior Manager Assistant,
- Servizi di rappresentanza,
- Supporto Economato – Alzabandiera,
- Risorse Umane – Supporto relazioni sindacali,
- Ufficio Area Penitenziaria.

Il risparmio sul fondo 2014 di circa 700.000,00 di euro è stato determinato dalla sospensione dei progetti speciali dal 18/08/2014 alla loro riapertura.

Il titolo quinto del CCDI (artt. 37- 62) sulla disciplina dei servizi scolastici ed educativi è stato espunto e trasportato nel regolamento del personale in quanto non è materia di contrattazione ma è riservata dalla legge al potere regolamentare del Comune datore di lavoro. Sostanzialmente la disciplina, pur avendo cambiato veste giuridico-formale, è rimasta invariata, soprattutto per quanto riguarda il rapporto assistenti/bambini.

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^a 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.

Nell'anno 2013, di cui disponiamo di dati consuntivi certi, su un totale di spesa del fondo di euro 23.181.332,00

- le spese fisse sono state di euro 9.652.007,24 (42% del totale della spesa) a fronte di euro 12.651.994,00 stanziati di risorse stabili (55% del totale fondo di euro 23.181.332),
- le spese variabili sono state di euro 13.444.142,39 (58% del totale della spesa) a fronte di euro 10.673.717,00 stanziati di risorse variabili (45% del totale fondo).

Per l'anno 2014, si prevede, su un totale di spesa del fondo di euro 21.802.000,00

- le spese fisse saranno di euro 11.202.000,00 (49% del totale della spesa) a fronte di euro 12.631.345,00 stanziati di risorse stabili (58% del totale fondo di euro 22.520.969),
- le spese variabili saranno di euro 11.202.000,00 (51% del totale della spesa) a fronte di euro 9.151.245,00 stanziati di risorse variabili (42% 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.

Di fatto la distribuzione tra le voci di spesa fisse e variabili non cambia nel triennio 2013-2015 a seguito del nuovo accordo poiché vengono riconfermati sostanzialmente gli importi del 2013.

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

c) Effetti abrogativi impliciti

Parte non pertinente all'accordo illustrato.

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, che conferma nei valori di fondo il presente accordo, 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 annuale sono essenzialmente di 2 tipi:

- 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 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

F.to Il Direttore Risorse Umane
avv. Maria Maddalena Morino