

**COMUNE DI VENEZIA***Direzione Risorse Umane**Codice Fiscale 00339370272**San Marco, 4136**30124 Venezia***Prot. gen. n. 513659 del 03/11/2016****Venezia, 3 novembre 2016**

Relazione illustrativa all'ipotesi di CCDI annuale dell'area della Dirigenza - Fondo 2016 – sottoscritta in data 14/10/2016 (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 (accordo di destinazione delle risorse 2014) (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	Deliberazione di indirizzo n. 277 del 27/09/2016 della Giunta Comunale; Determinazione di costituzione del Fondo n. 1411 del 19/09/2016 certificata dal Collegio dei Revisori il 20/09/2016 prot. gen. n. 437246
Data di sottoscrizione	14/10/2016 (sottoscrizione preintesa)
Periodo temporale di vigenza	Annuale – 01/01/2016 - 31/12/2016
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: <ul style="list-style-type: none"> • Segretario generale • Direttore Direzione Finanziaria • Dirigente Risorse Umane Organizzazione • Dirigente Settore Gestione Personale Progetti Specifici Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): DIREL CGIL FP

	CISL FP UIL FPL CSA Regioni ed Autonomie Locali Organizzazioni sindacali firmatarie: DIREL
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	CCDI e Destinazione del Fondo anno 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	Il parere di compatibilità della spesa e di regolarità economico-finanziaria e la contestuale certificazione sulle Relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa sono stati rilasciati dal Collegio dei Revisori in data 27/10/2016 e registrati in arrivo con prot. gen. n. 513658 del 03/11/2016
	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 2016 il Piano della Performance è stato approvato con deliberazione n.232 del 02/08/2016 della Giunta Comunale
	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 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 ha previsto la validazione della Relazione della Performance dal Nucleo di valutazione ai sensi dell'art. 14 di detto decreto, come risulta dalla comunicazione del Nucleo di Valutazione del 28/07/2016 citata nella delibera n. 232/2016.
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 CCDI e l'accordo annuale per la distribuzione del Fondo per la dirigenza dell'anno 2016 sono previsti dall'art. 5 comma 1 del CCNL della dirigenza del 23/12/1999 ed il loro contenuto è stato determinato dalla necessità di contenere la spesa di personale. Nella costituzione del Fondo dei dirigenti sono state eliminate completamente le voci variabili, lasciando solo le risorse fisse.

L'accordo si sostanzia nell'approvazione del CCDI, corposamente ridimensionato con l'eliminazione di articoli riferiti a materie non prettamente economiche, e del prospetto di destinazione del quote del Fondo 2016 tra retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato.

Esame in dettaglio degli articoli:

Articolo 1

Ambito e validità dell'accordo

Il presente contratto, che avrà valenza dal 01/01/2016 al 31/12/2016, si applica al personale dell'Amministrazione Comunale di Venezia con qualifica dirigenziale a tempo indeterminato e determinato, salvo diversa specificazione.

Il presente contratto ha valenza dal 1/1/2016 al 31/12/2016, fatta salva l'applicazione, fino al 31/08/2016 del precedente contratto per la parte economica, limitatamente a quanto già erogato.

Tale articolo disciplina la durata e la decorrenza del CCDI, riconoscendo che, per la parte economica la sua decorrenza vale dal 01/09/2016.

Articolo 2

Criteri per la quantificazione e distribuzione della retribuzione di posizione e risultato

1. *Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono annualmente determinate dall'Amministrazione secondo quanto previsto*

dall'art. 26 CCNL 23/12/1999. Per l'anno 2016 viene approvato lo schema di utilizzo del fondo come da prospetto di seguito riportato:

Stanziamiento	Posizione	Risultato	Totale
Fondo anno 2016	2.750.000,00	785.150,00 <i>(Percentuale 28,55% della posizione)</i>	3.535.150,00

A. Retribuzione di Posizione

In considerazione della complessità della struttura organizzativa del Comune, come prevista nello Statuto comunale e nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, articolata su più livelli dirigenziali, ai sensi dell'art. 24 del CCNL 22.02.2006 l'assegnazione della retribuzione di posizione dirigenziale viene attribuita, in relazione alla rispettiva pesatura e sulla base dell'incarico del Sindaco, come segue:

- a. Ai Dirigenti che ricoprono una posizione inserita nella "fascia A" è attribuita una retribuzione di posizione annua di € 57.623,54 (cinquantasetteimilaseicentoventitre/54);
- b. Ai Dirigenti che ricoprono una posizione inserita nella "fascia B" è attribuita una retribuzione di posizione annua di € 55.623,36 (cinquantacinquemilaseicentoventitre/36);
- c. Ai Dirigenti che ricoprono una posizione inserita nella "fascia C" è attribuita una retribuzione di posizione annua di € 50.623,43 (cinquantamilaseicentoventitre/43);
- d. Ai Dirigenti che ricoprono una posizione inserita nella "fascia D" è attribuita una retribuzione di posizione annua di € 41.623,40 (quarantunmilaseicentoventitre/40);
- e. Ai Dirigenti che ricoprono una posizione inserita nella "fascia E" è attribuita una retribuzione di posizione annua di € 36.623,34 (trentaseimilaseicentoventitre/34);
- f. Ai Dirigenti che ricoprono una posizione inserita nella "fascia F" è attribuita una retribuzione di posizione annua di € 33.623,46 (trentatremilaseicentoventitre/46);
- g. Ai Dirigenti il cui incarico comprenda la responsabilità di Vice Segretario Vicario, di Vice Segretario Aggiunto e di Vice Comandante P.M. è riconosciuta una retribuzione di posizione annua lorda complessiva maggiorata pari a:
 - Vice Segretario Vicario.....€ 8.643,57 (ottomilaseicentoquarantatre/57)
 - Vice Segretario Aggiunto...€ 6.243,51 (seimiladuecentoquarantatre/51)
 - Vice Comandante P.M.....€ 4.650,00 (quattromilaseicentocinquanta/00)
- h. Ai Dirigenti il cui incarico comprenda la responsabilità della Direzione di Istituzione è riconosciuta una retribuzione di posizione annua complessiva pari € 6.243,51 (seimiladuecentoquarantatre/51). Tale somma sarà a carico delle spese di personale del Comune.

B. Retribuzione di risultato

1. A ciascun Dirigente viene attribuita la retribuzione di risultato spettante che, a livello individuale, potrà variare da 0 a 50% della posizione percepita nell'anno, oltre quanto previsto al comma 3, così come sotto specificato, da rapportarsi comunque in ragione delle risorse del fondo disponibili per tale finalità.

<i>Punteggio ottenuto</i>	<i>Percentuale di risultato sulla retribuzione di posizione</i>
<i>Da 0 a 35</i>	<i>0%</i>
<i>Da 36 a 45</i>	<i>10%</i>
<i>Da 46 a 55</i>	<i>15%</i>
<i>Da 56 a 65</i>	<i>25%</i>
<i>Da 66 a 73</i>	<i>30%</i>
<i>Da 74 a 81</i>	<i>35%</i>
<i>Da 82 a 89</i>	<i>40%</i>
<i>Da 90 a 96</i>	<i>45%</i>
<i>Da 97 a 100</i>	<i>50%</i>

2. *Eventuali risparmi sono destinati ad integrazione del fondo di risultato dell'anno successivo.*
3. *Nel caso di prolungata assenza o vacanza del posto dirigenziale, può essere assegnato temporaneamente, per un periodo non superiore a 18 mesi, ad un dirigente l'incarico ad interim con attribuzione al sostituto della retribuzione di risultato non corrisposta al dirigente assente, in base alla valutazione conseguita e rapportata al periodo temporale dell'incarico ad interim. Qualora la pesatura dell'interim sia superiore a quella corrispondente all'incarico principale, la retribuzione di posizione del dirigente titolare di entrambi gli incarichi, per il periodo di durata dell'interim sarà quella dell'interim.*
4. *La retribuzione di risultato dovrà esser corrisposta al dipendente entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.*

L'art. 2 rappresenta il cuore della parte economica del CCDI. Conserva i valori delle fasce di retribuzione di posizione dirigenziale previste dal previgente CCDI, fissa in modo univoco il valore degli incarichi aggiuntivi, elimina la previsione degli incarichi aggiuntivi divenuti incompatibili con l'attuale struttura organizzativa.

Per quanto attiene la retribuzione di risultato, viene rimodulata la tabella della percentuale di risultato spettante in base ai relativi punteggi.

Articolo 3

Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge

1. *Le parti concordano che la retribuzione di risultato sommata a quella delle incentivazioni specifiche possa essere attribuita fino ad un massimo di € 35.000,00; l'eventuale eccedenza solo di risultato non sarà corrisposta.*

In ipotesi di incentivazione derivante da incarico pluriennale la somma complessiva è distribuita per le annualità di riferimento.

2. *l'Amministrazione provvederà, all'atto della definitiva liquidazione delle incentivazioni specifiche o del compenso di risultato maturato nell'anno precedente, all'eventuale recupero dell'eccedenza della retribuzione di risultato rispetto al limite di cui al comma 1.*

Con la presente norma viene riproposta la regola già esistente, secondo la quale il dirigente non può assommare tra risultato ed incentivazioni derivanti da specifiche disposizioni di legge più di 35.000,00 euro ed in caso di superamento, si provvederà a recuperare quanto percepito in eccedenza sotto forma di risultato.

Articolo 4

Assicurazioni e tutela legale

1. *Ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un dirigente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento delle funzioni attribuite e all'adempimento dei compiti d'ufficio, il Comune, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, assumerà a proprio carico ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, a condizione che non sussista conflitto d'interessi e a condizione che l'assistenza venga effettuata da un legale di comune gradimento. Per quanto riguarda i giudizi davanti alla Corte dei Conti si dà applicazione all'art. 3 comma 2bis del D.L. 23/10/1996 n. 543 convertito con L. 20/12/1996, n. 639.*
2. *Il gradimento viene espresso di concerto dal dirigente e dalla Direzione Avvocatura Civica a cui deve essere inviato il primo atto relativo all'apertura del procedimento. Nel caso vi siano più dirigenti coinvolti nello stesso fatto e non vi siano posizioni differenziate, l'indicazione, di norma, sarà di un solo legale.*
3. *Solamente in casi eccezionali, motivati da esigenze tecniche di difesa, su parere dell'Avvocatura Civica, e previo nullaosta della Giunta, il dirigente può essere assistito da più di un difensore. Nell'ipotesi in cui per i fatti oggetto di procedimento di cui al comma 1) sia attiva una copertura assicurativa, l'accordo per la scelta del legale dovrà coinvolgere anche la compagnia assicuratrice.*
4. *In caso di sentenza di condanna definitiva per i fatti commessi con dolo o colpa grave, o di patteggiamento, l'ente ripeterà dal dirigente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.*
5. *Il Comune di Venezia provvede, secondo la normativa vigente, a stipulare o rinnovare i contratti di assicurazione per la copertura dei rischi connessi all'attività dei dirigenti in conformità a quanto stabilito dall'art. 38 del C.C.N.L. del 23 dicembre 1999.*
6. *Nell'ambito delle responsabilità dei dirigenti, l'Amministrazione provvede al pagamento diretto delle sanzioni oblabili, non generate da colpa grave verificata dall'Amministrazione Comunale.*
7. *Per l'attuazione del precedente comma del presente articolo verrà istituito un fondo fino ad un massimo di €. 5.160,00 che verrà formato dalle economie del Fondo.*

La norma è la stessa riportata nel preesistente CCDI e serve a dettagliare la materia della tutela legale e sanzioni oblabili già prevista da norme di legge.

Articolo 5

Omnicomprendività Dirigenziale

1. *Il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 165/2001, richiamato dall'art. 20 del CCNL 22/02/2010 del personale dirigente, è omnicomprensivo, poiché remunera non solo ogni compito*

attribuito ai medesimi in quanto tali, ma anche qualsiasi altro incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio.

2. I compensi per incarichi ai dirigenti non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, ove conferiti da soggetti terzi, pubblici o privati in ragione del loro ufficio o su designazione dell'Ente, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato. Le risorse di cui sopra, al netto di tutti gli oneri riflessi assistenziali, previdenziali e fiscali (IRAP) sono utilizzate per incrementare la retribuzione di risultato dei dirigenti che hanno svolto i singoli incarichi secondo le percentuali indicate nella seguente tabella applicabile per scaglioni:

Ammontare complessivo del compenso percepito annualmente	Percentuale attribuita
fino a €. 18.000,00	90%
Oltre €. 18.000,00 fino a 60.000,00	50%
Oltre €. 60.000,00 fino a 80.000,00	40%
Oltre €. 80.000,00 fino a 100.000,00	30%
Oltre €. 100.000,00	10%

La norma è la stessa riportata nel preesistente CCDI.

Articolo 6

Norma di rinvio

1. Per tutto quanto non espressamente previsto si applicano le disposizioni generali normative e contrattuali nazionali.

Si tratta di una norma che serve ad evitare vuoti normativi.

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

Il CCDI regola i criteri della 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, ed alle quali sono destinate le risorse variabili eventualmente stanziare, va compresa la retribuzione di risultato prevista dall'art. 28 del CCNL 23/12/1999 dell'Area della dirigenza degli enti locali. Sulla parte del fondo destinata al risultato e 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 del dirigente, 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 2015, di cui disponiamo di dati definitivi, su un totale di spesa del fondo di euro 3.986.168,00:

- le spese fisse sono state di euro 3.340.764,28 a fronte di euro 3.992.455,00 di risorse stabili stanziare,

- le spese variabili ammontavano ad euro 598.842,00, escluse le economie, (15% del totale del Fondo).

Risulta pertanto che le spese fisse sono state inferiori alle risorse stabili del fondo garantendo un formale e sostanziale equilibrio del fondo stesso.

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 d'ufficio alla riduzione proporzionale della quota di risultato assegnata a ciascun dirigente.

c) Effetti abrogativi impliciti

Alcuni articoli del preesistente CCDI non sono stati riproposti in quanto si fa rinvio generalmente per tali materie alla normativa nazionale o regolamentare, quali le relazioni sindacali, le posizioni dirigenziali esonerate dal diritto di sciopero, i programmi di formazione e aggiornamento professionale, le pari opportunità, l'igiene e sicurezza dei luoghi di lavoro, la risoluzione consensuale, il part-time e telelavoro, l'interpretazione autentica e il collegio di conciliazione, oppure incarichi aggiuntivi non più compatibili con la nuova struttura organica del Comune.

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 vigente regolamento sulla valutazione della performance prevede che la retribuzione di risultato sia corrisposta solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi assegnati e dopo gli esiti certificati del processo di valutazione selettivo e meritocratico. La prassi, ormai 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

Il risultato atteso dall'applicazione del presente accordo è essenzialmente di ottenere un risparmio per l'Ente, pari all'ammontare delle risorse variabili non stanziato nel fondo, quale contributo al raggiungimento degli equilibri di bilancio, e di incentivare il raggiungimento di obiettivi performanti.

F.to Il Dirigente del Settore Risorse Umane
Affari Economici e Previdenziali
dott. Angelo Patrizio