



COMUNE DI CHIOGGIA
(Provincia di Venezia)

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2015. **Relazione illustrativa**

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa 11/11/2015 e 12/11/2015 Contratto 30/11/2015	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2015	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente dott. Mario Veronese – Dirigente Settore Finanze e Risorse Umane e Settore Affari Generali e Istituzionali Componenti dott. Paolo Ardizzon Dirigente Settore Servizi alla Persona e Settore Promozione del Territorio e Capo di Gabinetto Firmatarie della preintesa: CGIL FP e RSU	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2015. b) fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettera, f) del CCNL 31.3.1999; c) compenso premiale e produttività; d) area delle posizioni organizzative; e) indennità varie.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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? Sì in data 24/11/2015
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato con Deliberazione di Giunta n. 102/2015



di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 30/01/2015 "Approvazione del primo aggiornamento del piano triennale di prevenzione della corruzione (p.t.p.c.) del Comune di Chioggia per il triennio 2015-2017".
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì.
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Lo strumento di programmazione operativa (PDP-PDO-PEG) è stato approvato con D.G. n. 102 del 15/05/2015 "Approvazione PEG - PDO Piano delle Performance - esercizio 2015"
Eventuali osservazioni	

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale -modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

- Articolo 1 Vengono definiti il campo di applicazione e la durata dell'accordo.
- Articolo 2 Vengono definiti la vigenza e gli ambiti del contratto.
- Articolo 3 Quale premessa per la definizione dei criteri generali relativi alla incentivazione della produttività, le parti convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale, sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente, nonché sulla correttezza del calcolo operato dall'Amministrazione.
- Articolo 4 Vengono fissati i criteri generali per l'incentivazione del personale.
- Articolo 5 Viene disciplinata l'incentivazione collegata alla realizzazione di programmi e obiettivi previsti nella pianificazione operativa (PEG/PDO).
- Articolo 6 Viene disciplinata l'incentivazione individuale collegata alla realizzazione di progetti d'innovazione.
- Articolo 7 Viene disciplinata l'erogazione del compenso premiale.
- Articolo 8 Viene definita l'indennità di rischio.
- Articolo 9 Viene definita l'indennità di maneggio valori.
- Articolo 10 Vengono definiti le fattispecie, i criteri e i valori delle altre indennità disciplinate contrattualmente.
- Articolo 11 Viene disciplinata l'erogazione dei compensi per specifiche responsabilità.
- Articolo 12 Vengono fissati, per l'area delle P.O. e delle Alte Professionalità, i criteri generali per l'incentivazione che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale ex art. 15, c. 1, l. k) CCNL 01.04.1999 ed attuazione art. 27 CCNL 14.09.2000.



Città di Chioggia *città d'arte*

- Articolo 13 Vengono definiti i criteri di valutazione per le Progressioni Orizzontali.
- Articolo 14 Viene definito che, sulla base delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 165/2001 per come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009, la disciplina degli istituti relativi all'organizzazione del lavoro ed alla gestione del rapporto di lavoro, quali le linee di indirizzo per la formazione e l'aggiornamento professionale, la prevenzione, sicurezza e miglioramento dell'ambiente di lavoro, le implicazioni connesse alle innovazioni organizzative, i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro non sono più oggetto di contrattazione, con la conseguente disapplicazione delle norme dei contratti nazionali.
- Articolo 15 Disciplina i criteri generali inerenti le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale.
- Articolo 16 Disciplina l'elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario.
- Articolo 17 Disciplina l'eventuale controversia sull'interpretazione delle norme e prevede la clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo.
- Articolo 18 Per quanto non previsto dal CCDI in oggetto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
- Articolo 19 Contiene la tabella analitica della distribuzione del fondo.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

	PREVISIONE
Progressioni – Classificazioni Pers.	390.000,00
Progressioni orizzontali CCDI 2015	15.000,00
Indennità di comparto	105.000,00
Indennità varie	138.000,00
Art. 17 CCNL 1.4.1999	47.000,00
Posiz. Organizzative	220.000,00
Produttività Individuale e progetto "Notte dell'ultimo dell'anno"	332.792,23
Progettazione e Pianificazione Interna	74.000,00
Avvocatura	56.000,00
Inc. ICI	27.860,00
Compensi ISTAT	4.000,00
Progetti strumentali	42.604,83
TOTALE	1.452.257,06

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

C) effetti abrogativi impliciti

Ogni precedente accordo in materia con effetti dal corrente esercizio. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate.



D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con Deliberazione del Commissario Straordinario n. 159 del 28/05/2011).

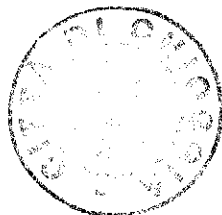
E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

1. Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31 marzo 1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14 settembre 2000.
3. Le progressioni economiche del personale all'interno delle categorie A, B, C, D sono effettuate nel rispetto del limite di spesa di cui al fondo delle risorse decentrate annuale.
4. Le progressione sarà effettuata con decorrenza dal primo giorno del mese successivo alla stipula del presente CCDI.
5. Alla selezione potranno partecipare:
 - a) i dipendenti appartenenti alle categorie A-B-C-D in ruolo il primo giorno del mese successivo alla stipula del presente CCDI, già in servizio a tempo indeterminato nel Comune di Chioggia alla data del 1.1.2013.
 - b) I dipendenti che abbiano conseguito una valutazione buona (votazione da 3 a 5 per il personale non incaricato di P.O. e superiore a 2,40 per gli incaricati di P.O.) espressa dal dirigente del servizio delle prestazioni individuali riferite a ciascuno degli anni 2013 e 2014 per la selezione di cui alla lettera a).
 - c) I dipendenti che non abbiano ricevuto sanzioni disciplinari superiori alla censura negli anni 2013 e 2014 per la selezione di cui alla lettera a).
 - d) Effettiva presenza in servizio, per almeno 180 giorni, in ciascuno degli anni 2013 e 2014 per la selezione di cui alla lettera a) a tal fine, nel computo delle assenze, non si terrà conto di quelle per ferie, infortuni sul lavoro, obbligatorie per maternità, per congedi e permessi retribuiti e per sciopero. Nel computo delle assenze si terrà conto dei periodi di congedo straordinario per assistenza di familiare ex L. 53/2000, come da nota Ministero Funzione Pubblica del 15.1.2013 prot. 2285. Per il personale in servizio part- time verticale, le presenze verranno conteggiate in proporzione alle giornate lavorative dovute.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi, ci si attende un incremento della produttività del personale.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili



IL DIRIGENTE
Dr. Maria Veronesi