



COMUNE DI CHIOGGIA
(Provincia di Venezia)

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Area della Dirigenza 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 30/11/2015 Contratto 28/12/2015	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2015	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente dott. Mario Veronese -- Vice Segretario Generale - Dirigente Settore Finanze e Risorse Umane e Settore Affari Generali e Istituzionali Firmatarie della preintesa: CGIL FP	
Soggetti destinatari	Personale dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Relazioni sindacali; Posizioni dirigenziali e servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero; Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing; Tutela in materia di igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro; Retribuzione di posizione e di risultato; Criteri per la ripartizione del fondo per la contrattazione decentrata; Vice Segretario Generale; Incarichi ad interim; Assicurazione e tutela legale.	
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 15/12/2015
		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 di erogazione della retribuzione accessoria	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 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".



Città di Chioggia *città d'arte*

		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 definite le finalità dell'accordo.
- Articolo 2 Vengono definiti l'ambito e la validità del contratto.
- Articolo 3 Nel rispetto della diversità dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire corrette relazioni sindacali, che si sviluppano secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale, oltre che da parte delle disposizioni di legge.
- Articolo 4 Viene definito che, quando sorgono controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
- Articolo 5 Vengono indicati le posizioni dirigenziali e i servizi pubblici essenziali da garantire in caso di sciopero.
- Articolo 6 Disciplina i criteri generali inerenti le misure per favorire le pari opportunità e il benessere organizzativo e per contrastare le discriminazioni e il fenomeno del mobbing.
- Articolo 7 Disciplina i criteri generali inerenti la tutela in materia di igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro.
- Articolo 8 Vengono definite la retribuzione di posizione e di risultato.
- Articolo 9 Disciplina i criteri per la ripartizione del fondo per la contrattazione decentrata.
- Articolo 10 Viene definita la retribuzione di posizione personale dell'area di vigilanza.
- Articolo 11 Viene riconosciuta una maggiorazione della retribuzione di posizione del 10%. Al Dirigente cui viene affidato lo specifico incarico per lo svolgimento delle funzioni di Vice Segretario Generale.
- Articolo 12 Viene disciplinata la remunerazione degli incarichi ad interim.
- Articolo 13 Viene disciplinata la tutela legale ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale o amministrativa nei confronti di un dirigente per fatti o atti direttamente commessi all'espletamento delle funzioni attribuite e all'adempimento dei compiti d'ufficio.



Città di Chioggia *città d'arte*

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (comprensivo delle somme di cui agli artt. 16 comma 1 CCNL 22.2.2010 e 5 comma 1 CCNL 3.8.2010)	€ 220.958,00
FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO (comprensivo delle somme di cui agli artt. 5, comma 4, CCNL 3.8.2010 e 16 comma 4 CCNL 22.2.2010)	€ 34.953,09
Accantonamenti per retribuzione OO.PP.	€ 0,00
Accantonamenti per retribuzione ICI	€ 2.731,00

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;

Parte non pertinente all'accordo

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 il raggiungimento degli obiettivi e il miglioramento qualitativo dei servizi ad esso correlato.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili



IL DIRIGENTE
Dr. Mario Veronese