



**CITTÁ DI SPINEA**  
*Area Metropolitana di Venezia*

**Oggetto:** RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO. PARTE NORMATIVA 2016-2018.

*Modulo 1 - Scheda 1.1*

*Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge*

<b>Data di sottoscrizione pre-intesa</b>		21/06/2016
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		01/01/2016 – 31/12/2018
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<b>Parte Pubblica</b> (ruoli/qualifiche ricoperti): Guido Piras, Presidente, Segretario Generale Antonio Baldan, Componente, Responsabile del Settore Finanziario e del Personale Daniela Manfrin, Componente, Responsabile del Servizio Personale <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</b> (elenco sigle): CGIL – CISL – UIL - CSA <b>Organizzazioni sindacali firmatarie</b> (elenco sigle): CGIL – UIL – CISL - CSA <b>R.S.U. aziendali</b>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dell'ente, escluso il Segretario
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Disciplina degli istituti che la Legge ed i CCNL riservano alla contrattazione decentrata.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	La presente relazione viene trasmessa all'organo di revisione contabile ai fini della relativa certificazione
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	---
	<b>Attestazione del rispetto degli</b>	Con deliberazione di C.C. n. 111 del 21 dicembre 2015, l'ente ha approvato il Bilancio di Previsione 2016-2018.

	<b>obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>Il piano triennale di prevenzione della corruzione (P.T.P.C.) 2014 – 2016 è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 11 del 30/01/2014</p> <p>Il programma triennale della trasparenza e dell'integrità è una specifica sezione del P.T.P.C. ed è stato approvato contestualmente con deliberazione di G.C. n. 11 del 30/01/2014</p> <p>E' stato individuato il Responsabile in materia di prevenzione della Corruzione e in materia di attuazione del Programma triennale per la trasparenza.</p>
		<p>Sono pubblicati al sito internet dell'ente i seguenti atti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Il Piano Esecutivo di Gestione, il Piano Dettagliato degli Obiettivi ed il Piano della Performance 2016,</li> <li>- Curricula dei titolari di posizione organizzativa;</li> <li>- Curriculum e retribuzione del Segretario Comunale;</li> <li>- Tassi di assenza e maggior presenza;</li> <li>- Incarichi conferiti;</li> <li>- Conto annuale e tabella 15 dell'anno 2015;</li> <li>- Contrattazione decentrata;</li> </ul>
		<p>La valutazione del personale per l'anno 2015 è in corso di validazione da parte del nucleo di valutazione.</p>
<b>Eventuali osservazioni:</b>		

## *Modulo 2*

### *Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato integrativo*

Questo Ente ha sottoscritto in data 21.06.2016 la pre-intesa contrattuale riferita al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2016-2018 per la parte normativa disciplinante le materie demandate a livello locale dai CCNL di Settore.

Fino a tutto il 2009 il modello di contrattazione era strutturato nel seguente modo: contrattazione nazionale quadriennale di tipo normativo e contrattazione nazionale biennale di tipo economico.

Successivamente, sulla base dell'articolo 40 del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001, come sostituito dal d.lgs. 27/10/2009 n. 150 nonché alla luce dell'"*intesa per l'applicazione dell'Accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22.01.2009*", è stata confermata la presenza di due livelli di contrattazione (nazionale e aziendale) nonché prevista una durata triennale per la contrattazione decentrata normativa.

Il CCDI 2016-2018 sottoscritto come pre-intesa si articola nel seguente modo:

Articolo	Illustrazione della disposizione, della sua legittimità rispetto ai CCNL ed ai vincoli legislativi
<b>TITOLO 1°</b>	<b>Il titolo primo disciplina gli aspetti di carattere generale</b>

ART. 1 e 2	I primi due art. disciplinano le disposizioni di carattere generale relative ai richiami normativi, decorrenze, durata e interpretazione autentica
ART. 3, 4, 5, 6, 7	Gli articoli in questione trattano le relazioni sindacali, l'esercizio del diritto di sciopero e di assemblea e disciplinano i servizi pubblici essenziali
Art. 8, 9	Tali articoli trattano di C.U.G. per le pari opportunità e la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
Art. 10, 11	Questi due articoli riguardano alcuni aspetti legati all'orario (ordinario e straordinario)
Art. 12	Questo articolo regola alcuni aspetti applicativi nel calcolo delle percentuali di dipendenti che possono usufruire dell'orario ridotto (part time)
<b>TITOLO 2°</b>	<b>Il titolo secondo disciplina gli aspetti delle politiche di sviluppo delle risorse umane</b>
Art. 13, 14, 15	Riguardano i principi generali della formazione del personale, le modalità di partecipazione alla formazione ed il programma triennale della formazione
Art. 16	Informazione sulle innovazioni degli assetti organizzativi
Art. 17	Fissa i principi su cui si basa il sistema di valutazione permanente del personale
Art. 18, 19, 20	Disciplinano la performance organizzativa e individuale
Art. 21	Disciplina le risorse decentrate di cui all'art. 15, comma 2, del CCNL 1.04.1999
Art. 22	Disciplina la performance per i progetti finalizzati previsti dall'art. 15, co. 5, del CCNL 1.04.1999
Art. 23	Disciplina i criteri generali per la ripartizione delle risorse della produttività
Art. 24	Tale articolo definisce i criteri di accesso e di selezione per l'attuazione delle progressioni economiche orizzontali
Art. 24	Richiamo ai CCNL vigenti e, di fatto rinvio alla contrattazione annuale per la definizione dei criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate
Art. 25, 26, 27, 28, 29	Vengono individuate dettagliatamente le indennità di rischio, maneggio valori, specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. i e comma 2 lett. f), vengono stabiliti i requisiti necessari per poterli riconoscere economicamente, nonché la loro quantificazione.
Art. 30 e 31	Richiamano i CCNL in materia di copertura assicurativa e mensa

### *Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo dei Fondi Decentrati*

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

### *Effetti abrogativi impliciti*

Il presente CCDI 2016-2018 viene adottato per gli effetti dell'art. 65 del D. Lgs. n. 150/2009, produce i suoi effetti a decorrere dal 1.01.2016 e sostituisce il precedente CCDI 2013-2015.

### *Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.*

E' previsto, quale presupposto per l'erogazione al personale dell'ente di qualsiasi compenso diretto ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, il raggiungimento di un adeguato livello di performance riferito all'ente nel suo complesso nella misura pari ad una percentuale di raggiungimento degli obiettivi che viene stabilita di anno in anno in sede di contrattazione economica decentrata. E' altresì previsto quale presupposto per l'erogazione al dipendente singolarmente preso di qualsiasi compenso

diretto ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, il raggiungimento di un sufficiente livello di performance individuale. Verificati entrambi i presupposti si potrà procedere alla attribuzione dei compensi incentivanti la produttività e premiali, differenziati secondo modalità, procedure e tempistica stabilite nel sistema sulla valutazione.

Le previsioni del CCDI 2016-2018 sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto per la valutazione del personale si applica il sistema di valutazione dell'Ente e le norme regolamentari (Regolamento Organizzazione Uffici e Servizi) dell'Ente coerenti con i principi di cui al D. Lgs. n. 150/2009.

*illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche*

Il CCDI 2016-2018 prevede nuove progressioni economiche orizzontali la cui quantificazione delle risorse viene demandata allo specifico accordo decentrato annuo economico aziendale.

*illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo*

Il CCDI non comporta stanziamento di risorse per la produttività o il raggiungimento di obiettivi specifici, per i quali si rinvia agli accordi economici annuali.

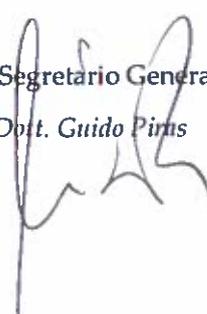
Questo CCDI disciplina e riordina gli istituti che sono rimasti nella competenza della contrattazione decentrata in adeguamento alle disposizioni del D. Lgs. 150/2009.

La Giunta Comunale con deliberazione n. 3/2016 ha fornito le linee di indirizzo per la sottoscrizione del nuovo CCDI 2016-2018.

Spinea, 22 giugno 2016

Il Segretario Generale

Dott. Guido Piras



Il Responsabile del Settore

Economico Finanziario e Personale

Dott. Antonio Baldan

