

Venezia, 21/12/2018  
Prot. n.

Al Collegio dei revisori dei conti  
LL.SS.

**OGGETTO:** Relazione illustrativa al contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente della Città metropolitana di Venezia per il triennio 2018 - 2020. Richiesta certificazione.

Con la presente si trasmette la preintesa di contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2018, sottoscritto dalla delegazione trattante della **Città metropolitana** di Venezia e dalle rappresentanze sindacali in data 19/12/2018.

Il Sindaco metropolitano con decreto n. 76/2018 del 5/10/2018 ha fornito alla delegazione trattante di parte pubblica gli indirizzi per la gestione del confronto negoziale, finalizzato al rinnovo del contratto collettivo decentrato, di seguito sintetizzati:

- a) la contrattazione decentrata dovrà definire, in via generale, tutte le materie ad essa demandate dal vigente contratto collettivo di lavoro. Essa verterà, pertanto, sulla contrattazione degli istituti indicati all'art. 7, comma 4, del CCNL del 21/05/2018;
- b) nel caso di attribuzione di compensi per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità dovrà essere puntualmente verificata da parte del dirigente competente l'effettività della responsabilità in capo al dipendente nonché che le funzioni allo stesso attribuite siano svolte per il periodo di erogazione dell'indennità stessa;
- c) le progressioni economiche dovranno essere attribuite in modo selettivo e meritocratico ad una quota limitata di dipendenti e in relazione ai risultati della performance individuale relativi al sistema di valutazione e dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento;
- d) necessità di implementazione dei processi di valutazione e di incentivazione dei dipendenti con criteri oggettivi premiando l'efficienza dei servizi ed i risultati conseguiti in un'ottica di valorizzazione della meritocrazia.

Ai sensi dell'art. 8 del CCNL 21/05/2018, si presenta la seguente relazione illustrativa al contratto integrativo.

Preliminarmente si dà atto che la relazione è redatta secondo lo schema contenuto in allegato alla Circolare n. 25 del 29/07/2012 della Ragioneria Generale dello Stato.

*Dirigente Responsabile: Dr. Giovanni Braga*  
*Responsabile del procedimento: D.ssa Manuela Lazzarini*

**1. Illustrazione degli aspetti procedurali ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.**

<b>Data di sottoscrizione</b>	La sottoscrizione della preintesa è avvenuta in data 19/12/2018.	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Triennio 2018 - 2020	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica:          Presidente: Dirigente Servizio Risorse Umane – Dott. Giovanni Braga          Componenti: Dirigente Servizio Avvocatura – Avv. Roberto Chiaia          Dirigente Servizio economico finanziario – Dott. Matteo Todesco</p> <p>Organizzazioni sindacali:          RSU, CGIL FP Territoriale, CISL FP Territoriale, UIL FPL Territoriale, CSA Territoriale,</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dipendente non dirigente della Città metropolitana di Venezia	
<b>Materie trattate</b>	contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente della Città metropolitana di Venezia per il triennio 2018 - 2020	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione (P.T.C.P.) previsto ai sensi del combinato disposto dei commi 5, 8, 9 e 60, lettera a), dell'art. 1 della legge 6 novembre 2012 n. 190: Il <b>P.T.C.P.T. 2018-2020 e i suoi allegati (tabella A contenente le misure di prevenzione, Tabella di autovalutazione del rischio e Tabella di definizione del flusso di pubblicazione dati trasparenza)</b> sono stati approvati con decreto del Sindaco metropolitano n. 4/2018 del 30/01/2018.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009: nel sito internet della Città metropolitana di Venezia nella sezione TRASPARENZA VALUTAZIONE E MERITO sono pubblicate le informazioni richieste dall'art. 11 del D. Lgs 150/2009.
		con deliberazione n. 24 del 07 marzo 2012, ad oggetto "approvazione del nuovo sistema unico di valutazione per dirigenti, posizioni organizzative, alte professionalità e personale delle categorie", esecutiva, la Giunta provinciale ha approvato il nuovo sistema di valutazione; con deliberazione n. 49 dell'11 aprile 2012 ad oggetto "Rettifica, per errori materiali, della deliberazione della Giunta provinciale n. 24 del 07.03.2012", esecutiva, la Giunta provinciale ha rettificato la deliberazione sopra richiamata n. 24/2012;
<b>Eventuali osservazioni</b>	Il Bilancio di Previsione 2018-2020 e il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) è stato approvato con deliberazione del Consiglio metropolitano n. 27 del 21/12/2017, e con decreto del Sindaco metropolitano n. 3 del 29/01/2018 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione – Piano dettagliato degli obiettivi (PEG-PDO) per gli esercizi 2018 - 2020.	

## **Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale)**

### A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Titolo I. Disposizioni generali.

Titolo II. Relazioni sindacali.

Titolo III. Ordinamento professionale.

Titolo IV. Rapporto di lavoro.

Titolo V. Tipologie di lavoro flessibile.

Titolo VI. Trattamento economico accessorio.

Titolo VII. Patrocinio legale.

Titolo VIII. Servizi essenziali in caso di sciopero.

Titolo IX. Trattamento dei dati.

### B) 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 al personale si applica il sistema unico di valutazione per dirigenti, posizioni organizzative, alte professionalità e personale delle categorie (approvato con deliberazione della Giunta provinciale n. 24 del 7 marzo 2012).

Esso assicura il rispetto del divieto della distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance (art. 18, comma 2, D.Lgs 150/2009).

Il sistema di valutazione del personale è strettamente collegato al PEG e al report, da cui trae le informazioni ai fini della misurazione dei risultati. Tali strumenti sono stati adeguati dal 2010, ai principi contenuti negli articoli 3,4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1, del suddetto D.Lgs 150/2009.

Il sistema di valutazione prende in considerazione:

I. per tutto il personale, la posizione ricoperta da ogni valutato all'interno della struttura e impegno orario nell'obiettivo di struttura o individuale.

Esso è basato sui seguenti fattori di valutazione:

1. grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura o di gruppo (*performance organizzativa*);
2. grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati;
3. competenze organizzative.

II. per le posizioni organizzative e le alte professionalità:

1. il grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura o di gruppo (*performance organizzativa*);
2. il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali;
3. le competenze organizzative.

III. per i dirigenti:

1. il grado di raggiungimento e il peso (strategicità/complessità e tipologia) degli obiettivi di struttura (*performance organizzativa*);
2. le competenze organizzative, ivi comprese come elemento obbligatorio la capacità di valutazione del personale della struttura diretta; rispetto dei termini di procedimento o di legge (temporaneamente) e, degli standard di qualità (una volta definiti);

I dati per definire la performance organizzativa di ciascuna struttura sono tratti dal referto del controllo di gestione, che esprime i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi programmati con il PEG. Tale sistema di misurazione e controllo è condizione indispensabile per l'attribuzione dei premi, come previsto dalla normativa di riferimento (art. 3 "Principi generali" del D. Lgs. 150/2009).

L'attribuzione del punteggio relativo alla performance individuale avverrà con apposite schede di valutazione.

Cordiali saluti

Il Dirigente Servizio Risorse Umane  
- *Dr. Giovanni Braga* -  
(documento firmato digitalmente)

ALLEGATI:

- A) Preintesa contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente della Città metropolitana di Venezia per il triennio 2018 - 2020.

Allegasi altresì bozza della certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti da restituire.

