


RELAZIONE ILLUSTRATIVA ARTICOLO 40, COMMA 3-SEXIES, D.LGS. N. 165 DEL 2001.
Modulo 1 - Scheda 1.1
Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione ipotesi di accordo		09/11/2017
Periodo temporale di vigenza		Anno 2017
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: <ul style="list-style-type: none"> • Direttore Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <ul style="list-style-type: none"> • CGIL • UIL • CISL • CSA • DICCAP Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): <ul style="list-style-type: none"> • UIL
Soggetti destinatari		Personale non dirigenziale del Consiglio di Bacino Laguna di Venezia
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie; b) Criteri per l'erogazione dell'indennità di maneggio valori; c) Criteri per fruizione buono pasto;
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.	E' stata acquisita la certificazione del Revisore Unico dei conti con prot. n. 1722 del 17/11/2017 Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione del Comitato Istituzionale n. 19 del 20/06/2017.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con deliberazione del Comitato Istituzionale n. 16 del 25/05/2017.

	<p>divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>L'Ente si è dotato congiuntamente con altra amministrazione, ai sensi dell'art. 14, comma 1, del D.Lgs. 150/2009, dell'OIV a far data dal 01/02/2017. Il Piano della Performance 2017-2019 sarà relazionato dal Direttore dell'Ente in sede di approvazione del consuntivo 2017 (entro la scadenza di legge 30/04/2018). La certificazione del citato OIV, pertanto, sarà rilasciata con l'approvazione della relazione sulla performance 2017 entro i termini suddetti.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

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)

Il contratto decentrato del Consiglio di Bacino è composto da n. 5 articoli aventi ad oggetto la destinazione e le finalità delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività relative all'anno 2017. Rispetto al precedente accordo sono stati abrogati gli articoli che disciplinavano i criteri di corresponsione delle singole quote ai dipendenti e la distribuzione dei resti, in quanto ora disciplinati dal vigente "*Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale*" approvato con deliberazione n. 20 del 20/06/2017 del Comitato Istituzionale, in ottemperanza alla disciplina contenuta nell'art. 7 del D.lgs n. 150/2009 e s.m.i..

Analisi articolato contrattuale.

L'articolo 1: *Campo di applicazione e durata*, dispone che gli effetti giuridici ed economici del contratto decentrato hanno decorrenza 01/01/2017 e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un nuovo successivo Ccdi o sino all'approvazione di un nuovo Ccnl che detti norme incompatibili con il suddetto Ccdi. Quanto non espressamente disposto dal contratto deve intendersi regolato dalle norme legislative, regolamentari e contrattuali vigenti.

La disciplina contenuta nel suddetto articolo è compatibile con la vigente normativa statale di settore in quanto fa esplicito riferimento ad essa per gli istituti non disciplinati dal Ccdi o nel caso in cui le norme in esso contenute siano incompatibili con le norme di legge.

L'articolo 2: *Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie*, stabilisce che: *“Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie. La loro destinazione è oggetto di contrattazione con le OO.SS”* in ottemperanza alla vigente normativa di settore.

L'articolo 3: *“Indennità di maneggio valori”* stabilisce L'indennità di maneggio valori è stabilita in euro 1,55 giornalieri di cui è beneficiario unicamente il personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

La disciplina contenuta nel suddetto articolo ottempera a quanto disposto dall'articolo 36 del CCNL 14.09.2000.

L'articolo 4: *Criteri per la progressione orizzontale* dispone che, in considerazione dei vincoli introdotti dalla legislazione vigente, i criteri relativi alle progressioni orizzontali saranno oggetto di una appendice specifica al presente contratto. Per l'anno 2017, non sono previste progressioni orizzontali.

L'articolo 5 *“Criteri per la fruizione del buono pasto”* dispone che, in base agli orari di servizio disposti dall'Ente approvati con determinazione dirigenziale prot., n. 553 del 19/06/2014, il personale dipendente *ha titolo ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, per un totale di almeno 7 ore e 12 minuti, con una pausa non superiore alle 2 ore e non inferiore a 30 minuti ivi compresi i casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero e fermo restando che il pasto va consumato al di fuori dell'orario di lavoro.* La disciplina contenuta nel citato articolo 5, osserva i criteri generali stabiliti dal combinato disposto degli artt. 46 comma 2 e 45 comma del CCNL 14.9.2000, qui di seguito riportato nonché i vari orientamenti applicativi dell'ARAN (vedi ad es. RAL 1865 e M 129):

- l'art. 46, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, stabilisce che *“i lavoratori hanno titolo, nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale, siano soddisfatte le condizioni di cui all'art.45, comma 2”* del medesimo CCNL”;
- art. 45 comma 2: *“possono usufruire della mensa i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio”;*

Il citato contratto collettivo del 14/09/2000, pertanto, prevede la possibilità di corrispondere al lavoratore buoni pasto, in alternativa al servizio mensa, in presenza delle precise condizioni generali dallo stesso stabilite con gli articoli sopra indicati, demandando al singolo ente la definizione della disciplina di dettaglio per l'erogazione del buono, in relazione al proprio assetto organizzativo e con verifica delle compatibilità con le proprie risorse finanziarie. Per l'analisi della compatibilità finanziaria del citato articolo 5 si rimanda alla Relazione tecnico-finanziaria. Relativamente all'assetto organizzativo si ricorda che il Consiglio di Bacino è costituito da n. 5 dipendenti con orario di 36 ore settimanali articolato in 5 gg di cui n. 2 con rientro e n. 1 Direttore con obbligo di presenza di n. 36 ore al quale, per uniformità di trattamento, si applicano i medesimi criteri di erogazione del buono.

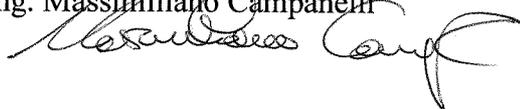
La stipulazione del contratto decentrato 2017 per il personale non dirigente consente l'allocazione delle risorse destinate alla produttività per l'esercizio 2017. Il Fondo integrativo 2017, costituito nella parte fissa in euro 20.632,71 e nella parte variabile in euro 2.388,71 (vedi relazione tecnico-finanziaria), prevede una quota pari ad € 15.435,94 per la produttività finalizzata al raggiungimento dei risultati attesi stabiliti nel Piano della Performance 2017-2019 qui di seguito riportati, secondo i criteri di misurazione e valutazione della performance del personale contenuti nel citato Sistema di valutazione e misurazione:

1. Trasparenza, integrità e anticorruzione (obiettivo operativo);
2. Perfezionamento iter per la prosecuzione affidamento in house della gestione del S.I.I. alla gestione unificata (obiettivo strategico);
3. Redazione del Piano d'Ambito e della VAS (obiettivo strategico);
4. Implementazione direttive AEEGSI e controllo applicazione da parte dei gestori (obiettivo operativo);
5. Monitoraggio e controllo del processo di unificazione delle gestioni (obiettivo strategico);
6. Controllo accordi con soggetti terzi per fornitura servizi all'ingrosso afferenti al Servizio Idrico Integrato (obiettivo strategico);
7. Attività finalizzata convergenza tariffaria nelle varie gestioni (obiettivo strategico);
8. Uniformazione regolamenti del Servizio Idrico Integrato (obiettivo strategico);
9. Controllo del gestore: accertamento esecuzione investimenti (obiettivo operativo);
10. Ottimizzazione spesa dell'Ente (obiettivo operativo);
11. Determinazione delle tariffe 2018-2019 secondo delibera AEEGSI n.664/2015/R/IDR (obiettivo strategico);

12. Definizione del procedimento di approvazione dei progetti ex art.158-bis del D.Lgs.152/2006:
implementazione sistema di monitoraggio e gestione documentale degli atti (obiettivo operativo).

Venezia 10/11/2017

Il Direttore
Ing. Massimiliano Campanelli

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Massimiliano Campanelli', written in a cursive style.