



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

<b>Data di sottoscrizione</b>		29/06/2016
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		2015-2016
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica: <ul style="list-style-type: none"><li>• Direttore protempore</li></ul> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <ul style="list-style-type: none"><li>• CGIL</li><li>• UIL</li><li>• CISL</li><li>• CSA</li><li>• DICCAP</li></ul> Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): <ul style="list-style-type: none"><li>• UIL</li></ul>
<b>Soggetti destinatari</b>		
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) Criteri per la corresponsione delle singole quote del premio incentivante ai dipendenti b) Criteri per l'erogazione dell'indennità di maneggio valori
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Trattandosi di ente nel quale la produttività coinvolge n. 6 persone, per economia del procedimento si stanno attivando forme per la nomina congiunta dell'organismo  = =
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di</b>	Gli obiettivi sono definiti annualmente
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009  È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009

	<b>erogazione della retribuzione accessoria</b>	Vedi punto sopra
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## 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. 6 articoli aventi ad oggetto la destinazione e le finalità delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività relative agli anni 2015 – 2016.

L'articolo 1: *Campo di applicazione e durata*, dispone che gli effetti giuridici ed economici del contratto decentrato hanno decorrenza 01/01/2015 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: *Criteri per la corresponsione delle singole quote ai dipendenti*, stabilisce che l'erogazione del premio incentivante la produttività ai dipendenti sarà successivo ad un periodo di osservazione e a fronte di una valutazione basata su:

- Obiettivi generali dell'ente: massimo 40 punti;

- Obiettivi individuali: massimo 40 punti;
- Valutazione dei comportamenti: massimo 20 punti.

Obiettivi generali (massimo 40 punti):

Con disposizione del Direttore Generale verranno definiti massimo 3 obiettivi generali a cui associare singolarmente massimo 20 punti.

Obiettivi individuali (massimo 40 punti):

Con disposizione del Direttore Generale verranno definiti massimo 3 obiettivi individuali a cui associare singolarmente massimo 40 punti. Per ogni singolo obiettivo, sentito il dipendente interessato, dovranno essere individuate fasi intermedie a cui associare il punteggio relativo.

In ogni caso dovranno essere individuati un numero di obiettivi tali per cui la somma dei singoli valori individuali dia 40.

Valutazione dei comportamenti (massimo punti 20):

Verranno valutati i seguenti comportamenti:

- Raggiungimento risultati della propria funzione;
- Osservanza delle scadenze assegnate;
- Capacità di lavorare in gruppo e collaborazione;
- Professionalità nello svolgimento dei compiti assegnati,

con i seguenti criteri:

punti 1: Esistono ampi spazi di miglioramento;

punti 2: Esiste la necessità di un miglioramento in uno o più fattori di quella dimensione;

punti 3: Rispetta la maggior parte dei fattori di quella dimensione;

punti 4: Manifesta tutti i fattori della dimensione da valutare;

punti 5: Manifesta risultati superiori rispetto a quanto richiesto dai fattori della dimensione.

Punteggio complessivo conseguito	Percentuale di produttività riconosciuta
Da 86 a 100	100%
Da 81 a 85	95%
Da 76 a 80	90%
Da 71 a 75	85%
Da 66 a 70	80%
Da 61 a 65	75%
Da 56 a 60	70%
Da 51 a 55	65%
Da 0 a 50	0%

Nell'ambito delle modalità di utilizzo delle risorse si evidenzia il rilievo del sistema di valutazione del personale ispirato al pieno collegamento della verifica della produttività al raggiungimento degli obiettivi e al comportamento organizzativo ecc., in sintonia piena con i dettati del CCNL. E' stato applicato, infatti, il principio generale di "valutazione della performance" ovvero la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini. Il sistema di valutazione delle prestazioni, la cui finalità principale è quella del miglioramento gestionale, sta assumendo sempre maggiore rilevanza all'interno dell'Ente attraverso l'attribuzione di obiettivi specifici individuali e di struttura.

L'articolo 4: *Distribuzione dei resti* prevede che: *In sede di distribuzione della produttività individuale / collettiva, saranno distribuiti, con i medesimi criteri di cui sopra, anche i resti registrati a consuntivo sui vari che concorrono alla ripartizione del fondo.*

L'articolo 5: *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 2016, non sono previste progressioni orizzontali.

L'articolo 6: *"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.

Venezia 13-07-2016

Il Direttore  
Dott. Nicola Nardin

