



Città Metropolitana di Venezia

Area Risorse Umane

Venezia, 23/12/2021

Prot. n.

Al Collegio dei revisori dei conti
LL.SS.

OGGETTO: Relazione illustrativa all'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'Area della Dirigenza della Città metropolitana di Venezia per il triennio 2021 - 2023. Richiesta certificazione.

Con la presente si trasmette la preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'Area della Dirigenza della Città metropolitana di Venezia, per il triennio 2021 - 2023, sottoscritto dalla delegazione trattante della Città metropolitana di Venezia e dalle rappresentanze sindacali della dirigenza in data 22/12/2021.

La presente relazione illustrativa al contratto integrativo è redatta ai sensi dell'art. 8, comma 6, del CCNL 17 dicembre 2020.

Preliminarmente si dà atto che la relazione è redatta secondo lo schema contenuto in allegato alla Circolare n. 25 del 19/07/2012 della Ragioneria Generale dello Stato.

La relazione illustrativa è composta di due distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge;
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale.

1. – Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.

Data di sottoscrizione preintesa	La sottoscrizione della preintesa del contratto decentrato integrativo per l'Area della Dirigenza per il triennio 2021 - 2023 è avvenuta in data 22/12/2021.	
Periodo temporale di vigenza	Triennale – 01/01/2021 -31/12/2023.	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Segretario Generale – Dr. Michele Fratino Organizzazioni sindacali: Direl – D.ssa Maddalena Morino RSA – Dr. Matteo Todesco	
Soggetti destinatari	Personale dirigente della Città metropolitana di Venezia.	
Materie trattate	CCDI per l'Area della Dirigenza della Città metropolitana di Venezia anni 2021-2023.	
Rispetto dell'iter, adempimenti procedurali e degli atti	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento	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 P.T.C.P.T. 2021-2023 è stato approvato con decreto del Sindaco metropolitano n. 28/2021 del 31/03/2021.

Dirigente responsabile: dott. Giovanni Braga

Responsabile del procedimento: dott.ssa Manuela Lazzarini

Ufficio: ☒ Centro Servizi 2 – Viale Sansovino 3-5 – 30173 Mestre-Venezia ☎ 041 2501498 – fax 041 9651652
www.cittametropolitana.ve.it - e-mail: manuela.lazzarini@cittametropolitana.ve.it

Codice Fiscale 80008840276

propedeutici e successivi alla contrattazione	comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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 decreto del Sindaco n. 100 del 09 dicembre 2019, ad oggetto "approvazione del nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance", è stato approvato il nuovo sistema di valutazione;
Eventuali osservazioni		Con determina dirigenziale n. 675/2021 è stato quantificato il fondo per le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021.

2. - Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale.

(Il modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale)

- a) *Illustrazione dell'ipotesi di contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione nella specifica materia trattata.*

Il nuovo CCDI normativo è stato reso necessario dall'entrata in vigore del nuovo CCNL dell'area della Dirigenza delle Funzioni Locali sottoscritto il 17/12/2020, che ha innovato diversi aspetti della normativa. Esso è previsto e regolato dall'art. 8 del CCNL.

Esame in dettaglio degli articoli:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

Art. 1

Campo di applicazione, tempi e procedure

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato (CCID), sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 del 17 dicembre 2020, si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, salvo diversa specificazione.
2. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale (da 1.1.2021 a 31.12.2023) e disciplina tutte le materie di cui all' Art . 45 del CCNL F. L. 2016-2018. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCDI, sempre che le disposizioni in esso contenute non siano in contrasto e/o incompatibili con nuove disposizioni normative e contrattuali.
3. Le materie di cui all'art. 45, comma 1, lett. a) del CCNL F. L. 2016-2018 sono negoziate con cadenza annuale. Sempre con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del contratto mediante incontro tra le Parti firmatarie appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale. La delegazione trattante di parte sindacale potrà in ogni caso richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Tale articolo disciplina la durata e la decorrenza dell'accordo ed in linea con le disposizioni del CCNL.

Art. 2
Sistema delle relazioni sindacali

1. Richiamati gli articoli 3, 4 e 5 del CCNL F.L. 2016-2018 in tema di relazioni sindacali, informazione e confronto, si concorda che l'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti previsti dal CCNL, atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare, ed esprimere osservazioni e proposte. La trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi nell'ambito delle materie di cui agli artt. 44 e 45 del vigente CCNL dell'Area della Dirigenza avviene mediante inoltro in posta elettronica alle caselle ufficiali delle predette OO.SS., di norma 10 giorni (o comunque non meno di 5 giorni) antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti.
2. Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate agli artt. 44 e 45, del CCNL F.L. 2016-2018, che prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. Sono altresì oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'Art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001.
3. Il confronto disciplinato dall'art. 5 del CCNL, si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, tra Amministrazione e soggetti sindacali si avvia il confronto se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'Amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione, e deve essere calendarizzato di norma non prima di 5 giorni dalla trasmissione della proposta del documento su cui avviare il confronto. Tale termine vale anche se la richiesta di confronto proviene dalle parti sindacali.
4. Gli incontri si svolgono di norma in presenza, salvo particolari circostanze che rendano opportuno lo svolgimento (anche) da remoto.

Articolo aggiunto per disciplinare in dettaglio il sistema delle relazioni sindacali entro i limiti del CCNL.

Art. 3
La contrattazione integrativa decentrata

1. La contrattazione decentrata integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
2. Sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa tutte le materie previste all' articolo 45 del CCNL F.L. 2016-2018:
 - a) la definizione di un diverso criterio di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'Art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018;
 - b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto all'Art. 30 CCNL F.L. 2016-2018 commi 2,3,4,5;
 - c) la definizione della percentuale di cui al comma 2 Art. 58 CCNL FL 2016-2018 ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di incarico ad interim, nonché dell'eventuale integrazione della retribuzione di risultato in caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
 - d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'Art. 32 del CCNL F.L. 2016-2018;
 - e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo di specifiche disposizioni di legge di cui all'Art. 60 del CCNL F.L. 2016-2018, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;

- f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero;
- g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica, di cui all'Art. 31 del CCNL F.L. 2016-2018, per quanto demandato, dal medesimo Art. 31, alla contrattazione integrativa;
- h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati;
- i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'Art. 61 del CCNL F.L. 2016-2018 in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale.

3. Ai sensi dell' Art. 8 del CCNL F.L. 2016-2018 l'Amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'Art. 7 comma 2 del medesimo CCNL per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al citato Art. 8 comma 2, la propria delegazione.

Articolo aggiunto per adeguare la contrattazione decentrata integrativa a tutte le materie previste all' articolo 45 del CCNL 17/12/2020.

TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

Art. 4

Orario di lavoro

1. I dirigenti assicurano la presenza giornaliera in servizio necessaria ad adeguare la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione dell'Ente, all'espletamento dell'incarico svolto e alla corretta gestione e coordinamento delle risorse umane.
2. I dirigenti attestano la loro presenza in servizio mediante la timbratura elettronica ai fini della gestione amministrativa ed economica del rapporto contrattuale.

Articolo aggiunto per adeguarsi all'art. 13 del CCNL 17/12/2020.

Art.5

Formazione e aggiornamento dei dirigenti

1. Richiamato l'art. 51 del CCNL F.L. 2016-2018 le Parti riconoscono la formazione e l'aggiornamento professionale della dirigenza dell'Ente come metodo permanente teso ad assicurare l'accrescimento delle competenze tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi compiti e ruoli.
2. Le iniziative di formazione e aggiornamento devono avere carattere continuo e obbligatorio. A tal fine l'Amministrazione, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione, finanzia le attività relative utilizzando una quota annua almeno del 1% del monte salari relativo alla dirigenza dell'Ente, oltre ad eventualmente considerare canali di finanziamento comunitari, nazionali o regionali.
3. Le linee generali della pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso di ciascun anno, anche in relazione alle risorse disponibili per quanto al comma precedente, sono oggetto di confronto con le OO.SS. della dirigenza come previsto dall'art. 44 del CCNL F.L 2016-2018.

Articolo aggiunto per adeguarsi al CCNL 17/12/2020.

Art.6
Personale esonerato dallo sciopero

1. Ai sensi della L. 146/1990 e alle disposizioni vigenti degli Accordi in materia di norme di garanzia del funzionamento dei pubblici servizi essenziali nell'ambito dell'Area Dirigenziale Autonomie Locali, vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:

- Dirigenti dell'Area Risorse Umane, limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
- Dirigenti responsabili della Protezione Civile per le attività collegate a misure di prevenzione e protezione dei cittadini in caso di avversi fenomeni atmosferici e/o rischio idrogeologico/sismico/valanghivo;
- Dirigenti della Segreteria Generale e Affari istituzionali, con riguardo solo agli adempimenti elettorali;
- Comandante e Dirigenti con profilo di vigilanza della Polizia Locale, per quanto attiene alle attività strettamente connesse ad esigenze di ordine pubblico;
- L'Avvocato Dirigente per le udienze cautelari;
- Dirigenti preposti a strutture che erogano servizi qualificati come essenziali nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero possa pregiudicarne la continuità delle prestazioni;

2. In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.

Articolo aggiunto per adeguarsi alla normativa nazionale.

Art. 7
Diritto all'incarico dirigenziale

1. Tutti i dirigenti dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale.

2. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'Ente, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia e degli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, in osservanza dei principi di trasparenza che gli stessi prevedono.

3. Nel rispetto della vigente legislazione, con il provvedimento di conferimento, l'Ente individua l'oggetto, la durata dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di vertice.

4. La durata degli incarichi è fissata nel rispetto della normativa in tema della durata degli incarichi.

Articolo aggiunto in rispetto dell'art. 48 del CCNL 17/12/2020.

Art.8
Procedure per il conferimento dell'incarico dirigenziale

1. Le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali devono essere espletate secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati. L'incarico dovrà essere assegnato tenendo conto, per quanto attiene ai criteri, della professionalità, delle attitudini e capacità professionali, dei risultati conseguiti in precedenza, della relativa valutazione di performance individuale, delle specifiche competenze organizzative possedute, delle esperienze di direzione attinenti all'incarico.

2. Al momento in cui si verifica una vacanza nell'assegnazione di un posto di funzione dirigenziale, l'Amministrazione rende conoscibili mediante avviso la tipologia dei posti disponibili ed acquisisce la disponibilità dei Dirigenti interni interessati in cui specifica i requisiti richiesti per il conferimento dell'incarico e i criteri di valutazione delle domande di interesse all'assegnazione; assunte le domande degli

interessati l'Amministrazione provvede alla valutazione comparativa, in esito alla quale attribuisce l'incarico secondo le norme di legge, di Statuto e di Regolamento vigenti in materia.

3. Solo ove le procedure di cui al comma 2 non abbiano condotto all'assegnazione dell'incarico a personale dei ruoli dell'Amministrazione, la stessa può procedere all'attribuzione dell'incarico ai sensi e per gli effetti dell'Art. 110 TUEL, salva eventuale rimodulazione degli incarichi.

Articolo aggiunto in rispetto dell'art. 48 del CCNL 17/12/2020.

TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

Art.9

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

1. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono annualmente determinate dall'Amministrazione secondo quanto previsto dall'art. 57 CCNL 17/12/2020. Viene determinato di anno in anno dal CCDI a cui si demanda.
Per l'anno 2021 si allega la ripartizione del fondo di posizione e risultato.

Articolo aggiunto in rispetto dell'art. 57 del CCNL 17/12/2020.

ART.10

Incarichi dirigenziali ad interim

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione e secondo quanto previsto all'Art. 58 comma 1 del CCNL F.L. 2016-2018, un importo che, con il presente CCDI, viene determinato nella misura del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico e parametrato al periodo di sostituzione.

Articolo aggiunto in adeguamento alle novità introdotte dal nuovo CCNL 17/12/2020 in materia di remunerazione degli incarichi ad interim.

Art. 11

Welfare integrativo

1. L'Art. 32 del CCNL F.L. 2016-2018 prevede che, in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono essere definiti i criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo individuando in tale sede le tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per la medesima finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi di cui all'art. 57 CCNL F.L. 2016-2018 (Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato) nella misura del 2,5%, maggiorata secondo quanto previsto dall'Art. 32 del medesimo CCNL.

3. In ogni caso i piani approvati vengono aggiornati o confermati annualmente in occasione delle sessioni negoziali per gli adempimenti di cui all'Art. 45, comma 1, lett. a) del CCNL F. L. 2016-2018 ai sensi dell'Art. 8 del CCNL F.L. 2016-2018.

4. Le parti concordano che in sede di contrattazione di parte economica per il triennio 2021-2023 tali somme verranno impiegate in forme di welfare definendo tipologie e destinazione, con particolare attenzione all'aspetto della salute del dipendente, ovvero dei suoi familiari a carico, con le modalità da definire nella prossima contrattazione decentrata.

Articolo aggiunto in adeguamento alle novità introdotte dal nuovo CCNL 17/12/2020.

Art. 12
Clausola di salvaguardia

1. L'art. 31 comma 1 del CCNL F.L. 2016-2018 prevede che, nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'Ente, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi del medesimo Art. 31 del CCNL F.L. 2016- 2018.

2. La percentuale di cui ai commi 1 e 5 dell'art. 31 del CCNL 17/12/2020 viene stabilita in misura inversamente proporzionale all'importo della fascia secondo la tabella seguente per il primo anno.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA			
FASCIA		IMPORTO FASCIA	% DI SALVAGUARDIA
1	A	45.511,50	75%
2	B	40.409,50	80%
3	C	35.409,50	90%
4	D	12.409,50	100%

Nei due anni successivi, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il differenziale si riduce secondo le percentuali e alle scadenze previste dall'Art. 31, comma 3, del CCNL F.L 2016-2018 (di 1/3 il primo anno e di un ulteriore terzo il secondo anno).

3. Ai sensi comma 6 dell'Art. 31 CCNL F.L. 2016-2018 la disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

4. Nel fondo di cui all'articolo 9, viene accantonata annualmente una somma pari a € 10.000,00. Le somme non utilizzate in applicazione della clausola di salvaguardia vengono rese disponibili per la retribuzione di risultato dell'anno, ovvero, portate quali economie all'anno successivo. Qualora lo stanziamento della suddetta somma risultasse non capiente per l'applicazione della clausola di salvaguardia, i relativi importi individuali verranno proporzionalmente ridotti.

Articolo aggiunto in adeguamento delle novità introdotte dal nuovo CCNL 17/12/2020 e richiesto dall'art. 31 del CCNL.

Art.13
Personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone, ai sensi dell'Art.61 del CCNL F.L. 2016-2018:

- dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
- di un elemento di garanzia di retribuzione, in una percentuale pari al 80% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede all'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art.57 del CCNL F.L. 2016-2018, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim ed aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
- Il relativo onere è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

2. Il trattamento viene erogato con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza dall'interessato, aventi le medesime caratteristiche.

3. Anche in conseguenza di quanto previsto a comma 3 del citato art. 61 del CCNL F.L. 2016-2018, la natura delle diverse quote che compongono l'elemento di garanzia non subisce modifiche, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, rispetto alle voci retributive precedentemente attribuite all'interessato; pertanto non si determinano, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri.

4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco e la limitazione prevista al comma 1, lett. b dell'art.61 del CCNL F.L. 2016-2018 non si applica.

Articolo aggiunto in adeguamento alle novità introdotte dal nuovo CCNL 17/12/2020.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 14

Controversie ed interpretazione autentica

1. Le clausole del presente contratto sottoscritto possono essere oggetto di controversie e quindi di successive interpretazioni autentiche. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse. Nel caso in cui l'iniziativa sia unilaterale, la richiesta di convocazione del tavolo di contrattazione deve essere accompagnata

da una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione per cui si chiede l'interpretazione autentica. La riunione si terrà in tempi congrui e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta avanzata.

2. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica è soggetto alle medesime procedure di cui all'Art. 8 del CCNL F.L. 2016-2018.

Articolo aggiunto in adeguamento alle novità introdotte dal nuovo CCNL 17/12/2020.

Art. 15

Disposizioni transitorie, finali e di rinvio

1. Per tutto quanto non espressamente previsto si applicano le disposizioni generali normative e contrattuali nazionali.

2. Salvo la determinazione del Fondo che avrà cadenza annuale il presente contratto rimarrà in vigore fino all'approvazione del prossimo CCDI.

Si tratta di una norma che serve ad evitare vuoti normativi.

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 nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance (approvato con decreto del sindaco n. 100 del 9/12/2019).

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 misurazione e valutazione della performance (SMVP) è strettamente collegato al PEG e al report, da cui trae le informazioni ai fini della misurazione dei risultati. Tali strumenti sono stati adeguati ai

principi contenuti negli articoli 3,4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1, del suddetto D.Lgs 150/2009, così come modificato dal decreto legislativo n. 74/2017 ed alle Linee guida del Dipartimento della funzione pubblica.

Cordiali saluti

Il Dirigente Area Risorse Umane
- Dr. Giovanni Braga –
(documento firmato digitalmente)

ALLEGATI:

- A) Preintesa Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale dirigente della Città metropolitana di Venezia per il triennio 2021 - 2023.
- B) Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021 dirigenti ex CCNL del 17/12/2020 – art. 57.

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

ALLEGATO A)

PREINTESA RELATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER IL
PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA DELLA CITTA' METROPOLITANA DI
VENEZIA
2021-2023

Il giorno 22/12/2021 presso la sede della Città metropolitana in via forte Marghera, 191 a Venezia Mestre, e in video conferenza, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA** per la contrattazione decentrata integrativa relativa al contratto area della dirigenza Area Funzioni Locali, che risulta così costituita:

Segretario Generale – Dr. Michele Fratino

-
Presidente

- **la DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE** così costituita:

rappresentante aziendale:

dott. Matteo Todesco

responsabile territoriale della Organizzazione Sindacale per l'area della dirigenza:

Direl - D.ssa Maria Maddalena Morino

Dopo ampio confronto, le Parti condividono l'allegato documento concernente l'ipotesi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'Area della Dirigenza della Città metropolitana di Venezia 2021 – 2023.

Il presente accordo non vincola la parte pubblica se non dopo il parere del collegio dei revisori e l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dello stesso formulata dagli organi di governo della Città metropolitana di Venezia, come previsto dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

Il presidente della delegazione trattante di parte pubblica

Segretario Generale – Dr. Michele Fratino

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE così costituita:

rappresentante aziendale:

Dott. Matteo Todesco

responsabile territoriali delle Organizzazioni Sindacali per l'area della dirigenza:

Direl - D.ssa Maria Maddalena Morino

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'Area della Dirigenza della Città metropolitana di Venezia 2021-2023

Sommario

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

Art.1

Campo di applicazione, tempi e procedure

Art. 2

Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3

La contrattazione integrativa decentrata

TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

Art.4

Orario di lavoro

Art.5

Formazione e aggiornamento dei dirigenti

Art.6

Personale esonerato dallo sciopero

Art. 7

Diritto all'incarico dirigenziale

Art.8

Procedure per il conferimento dell'incarico dirigenziale

TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

Art.9

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

Art.10

Incarichi dirigenziali ad interim

Art. 11

Welfare integrativo

Art. 12

Clausola di salvaguardia

Art. 13

Personale in distacco sindacale

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 14

Controversie ed interpretazione autentica

Art. 15

Disposizioni transitorie, finali e di rinvio

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI

Art. 1

Campo di applicazione, tempi e procedure

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato (CCID), sottoscritto ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 del 17 dicembre 2020, si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, salvo diversa specificazione.

2. Il presente contratto collettivo integrativo ha durata triennale (da 1.1.2021 a 31.12.2023) e disciplina tutte le materie di cui all' Art . 45 del CCNL F. L. 2016-2018. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo CCID, sempre che le disposizioni in esso contenute non siano in contrasto e/o incompatibili con nuove disposizioni normative e contrattuali.

3. Le materie di cui all'art. 45, comma 1, lett. a) del CCNL F. L. 2016-2018 sono negoziate con cadenza annuale. Sempre con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del contratto mediante incontro tra le Parti firmatarie appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale. La delegazione trattante di parte sindacale potrà in ogni caso richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 2

Sistema delle relazioni sindacali

1. Richiamati gli articoli 3, 4 e 5 del CCNL F.L 2016-2018 in tema di relazioni sindacali, informazione e confronto, si concorda che l'**informazione** deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti previsti dal CCNL, atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare, ed esprimere osservazioni e proposte. La trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi nell'ambito delle materie di cui agli artt. 44 e 45 del vigente CCNL dell'Area della Dirigenza avviene mediante inoltro in posta elettronica alle caselle ufficiali delle predette OO.SS., di norma 10 giorni (o comunque non meno di 5 giorni) antecedenti l'eventuale adozione dei relativi atti.

2. Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate agli artt. 44 e 45, del CCNL F.L. 2016-2018, che prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. Sono altresì oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'Art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001.

3. Il **confronto** disciplinato dall'art. 5 del CCNL, si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, tra Amministrazione e soggetti sindacali si avvia il confronto se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'Amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione, e deve essere calendarizzato di norma non prima di 5 giorni dalla trasmissione della proposta del documento su cui avviare il confronto. Tale termine vale anche se la richiesta di confronto proviene dalle parti sindacali.

4. Gli incontri si svolgono di norma in presenza, salvo particolari circostanze che rendano opportuno lo svolgimento (anche) da remoto.

Art. 3

La contrattazione integrativa decentrata

1. La contrattazione decentrata integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.

2. Sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa tutte le materie previste all'articolo 45 del CCNL F.L. 2016-2018:

a) la definizione di un diverso criterio di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'Art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018;

b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto all'Art. 30 CCNL F.L. 2016-2018 commi 2,3,4,5;

c) la definizione della percentuale di cui al comma 2 Art. 58 CCNL FL 2016-2018 ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di incarico ad interim, nonché dell'eventuale integrazione della retribuzione di risultato in caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;

d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'Art. 32 del CCNL F.L. 2016-2018;

e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo di specifiche disposizioni di legge di cui all'Art. 60 del CCNL F.L. 2016-2018, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;

f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero;

g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica, di cui all'Art. 31 del CCNL F.L. 2016-2018, per quanto demandato, dal medesimo Art. 31, alla contrattazione integrativa;

h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati;

i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'Art. 61 del CCNL F.L. 2016-2018 in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale.

3. Ai sensi dell' Art. 8 del CCNL F.L. 2016-2018 l'Amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'Art. 7 comma 2 del medesimo CCNL per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al citato Art. 8 comma 2, la propria delegazione.

TITOLO II – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI NORMATIVI

Art. 4 Orario di lavoro

1. I dirigenti assicurano la presenza giornaliera in servizio necessaria ad adeguare la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione dell'Ente, all'espletamento dell'incarico svolto e alla corretta gestione e coordinamento delle risorse umane.

2. I dirigenti attestano la loro presenza in servizio mediante la timbratura elettronica ai fini della gestione amministrativa ed economica del rapporto contrattuale.

Art.5 Formazione e aggiornamento dei dirigenti

1. Richiamato l'art. 51 del CCNL F.L. 2016-2018 le Parti riconoscono la formazione e l'aggiornamento professionale della dirigenza dell'Ente come metodo permanente teso ad assicurare l'accrescimento delle competenze tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi compiti e ruoli.

2. Le iniziative di formazione e aggiornamento devono avere carattere continuo e obbligatorio. A tal fine l'Amministrazione, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione, finanzia le attività relative utilizzando una quota annua almeno del 1% del monte salari relativo alla dirigenza dell'Ente, oltre ad eventualmente considerare canali di finanziamento comunitari, nazionali o regionali.

3. Le linee generali della pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso di ciascun anno, anche in relazione alle risorse disponibili per quanto al comma precedente, sono oggetto di confronto con le OO.SS. della dirigenza come previsto dall'art. 44 del CCNL F.L 2016-2018.

Art.6 Personale esonerato dallo sciopero

1. Ai sensi della L. 146/1990 e alle disposizioni vigenti degli Accordi in materia di norme di garanzia del funzionamento dei pubblici servizi essenziali nell'ambito

dell'Area Dirigenziale Autonomie Locali, vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:

- Dirigenti dell'Area Risorse Umane, limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese;
- Dirigenti responsabili della Protezione Civile per le attività collegate a misure di prevenzione e protezione dei cittadini in caso di avversi fenomeni atmosferici e/o rischio idrogeologico/sismico/valanghivo;
- Dirigenti della Segreteria Generale e Affari istituzionali, con riguardo solo agli adempimenti elettorali;
- Comandante e Dirigenti con profilo di vigilanza della Polizia Locale, per quanto attiene alle attività strettamente connesse ad esigenze di ordine pubblico;
- L'Avvocato Dirigente per le udienze cautelari;
- Dirigenti preposti a strutture che erogano servizi qualificati come essenziali nelle circostanze in cui l'esercizio del diritto di sciopero possa pregiudicarne la continuità delle prestazioni;

2. In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.

Art. 7

Diritto all'incarico dirigenziale

1. Tutti i dirigenti dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale.

2. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'Ente, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia e degli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, in osservanza dei principi di trasparenza che gli stessi prevedono.

3. Nel rispetto della vigente legislazione, con il provvedimento di conferimento, l'Ente individua l'oggetto, la durata dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di vertice.

4. La durata degli incarichi è fissata nel rispetto della normativa in tema della durata degli incarichi.

Art.8

Procedure per il conferimento dell'incarico dirigenziale

1. Le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali devono essere espletate secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili ed alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati. L'incarico dovrà essere assegnato tenendo conto, per quanto attiene ai criteri, della professionalità, delle attitudini e capacità professionali, dei risultati conseguiti in precedenza, della relativa valutazione di performance individuale, delle specifiche competenze organizzative possedute, delle esperienze di direzione attinenti all'incarico.

2. Al momento in cui si verifica una vacanza nell'assegnazione di un posto di funzione dirigenziale, l'Amministrazione rende conoscibili mediante avviso la tipologia dei posti disponibili ed acquisisce la disponibilità dei Dirigenti interni interessati in cui specifica i requisiti richiesti per il conferimento dell'incarico e i criteri di valutazione delle domande di interesse all' assegnazione; assunte le domande degli interessati

l'Amministrazione provvede alla valutazione comparativa, in esito alla quale attribuisce l'incarico secondo le norme di legge, di Statuto e di Regolamento vigenti in materia.

3. Solo ove le procedure di cui al comma 2 non abbiano condotto all'assegnazione dell'incarico a personale dei ruoli dell'Amministrazione, la stessa può procedere all'attribuzione dell'incarico ai sensi e per gli effetti dell'Art. 110 TUEL, salva eventuale rimodulazione degli incarichi.

TITOLO III – DISPOSIZIONI SUGLI ISTITUTI ECONOMICI

Art.9

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono annualmente determinate dall'Amministrazione secondo quanto previsto dall'art. 57 CCNL 17/12/2020. Viene determinato di anno in anno dal CCDI a cui si demanda.

Per l'anno 2021 si allega la ripartizione del fondo di posizione e risultato.

ART.10

Incarichi dirigenziali ad interim

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione e secondo quanto previsto all'Art. 58 comma 1 del CCNL F.L. 2016-2018, un importo che, con il presente CCDI, viene determinato nella misura del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico e parametrato al periodo di sostituzione.

Art. 11

Welfare integrativo

1. L'Art. 32 del CCNL F.L. 2016-2018 prevede che, in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono essere definiti i criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo individuando in tale sede le tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per la medesima finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi di cui all' art. 57 CCNL F.L. 2016-2018 (Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato) nella misura del 2,5%, maggiorata secondo quanto previsto dall' Art. 32 del medesimo CCNL.

3. In ogni caso i piani approvati vengono aggiornati o confermati annualmente in occasione delle sessioni negoziali per gli adempimenti di cui all'Art. 45, comma 1, lett. a) del CCNL F. L. 2016-2018 ai sensi dell'Art. 8 del CCNL F.L. 2016-2018.

4. Le parti concordano che in sede di contrattazione di parte economica per il triennio 2021-2023 tali somme verranno impiegate in forme di welfare definendo tipologie e destinazione, con particolare attenzione all'aspetto della salute del dipendente, ovvero dei suoi familiari a carico, con le modalità da definire nella prossima contrattazione decentrata.

Art. 12 Clausola di salvaguardia

1. L'art. 31 comma 1 del CCNL F.L. 2016-2018 prevede che, nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'Ente, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi del medesimo Art. 31 del CCNL F.L. 2016- 2018.

2. La percentuale di cui ai commi 1 e 5 dell'art. 31 del CCNL 17/12/2020 viene stabilita in misura inversamente proporzionale all'importo della fascia secondo la tabella seguente per il primo anno.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA			
FASCIA		IMPORTO FASCIA	% DI SALVAGUARDIA
1	A	45.511,50	75%
2	B	40.409,50	80%
3	C	35.409,50	90%
4	D	12.409,50	100%

Nei due anni successivi, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il differenziale si riduce secondo le percentuali e alle scadenze previste dall'Art. 31, comma 3, del CCNL F.L 2016-2018 (di 1/3 il primo anno e di un ulteriore terzo il secondo anno).

3. Ai sensi comma 6 dell'Art. 31 CCNL F.L. 2016-2018 la disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

4. Nel fondo di cui all'articolo 9, viene accantonata annualmente una somma pari a € 10.000,00. Le somme non utilizzate in applicazione della clausola di salvaguardia vengono rese disponibili per la retribuzione di risultato dell'anno, ovvero, portate quali economie all'anno successivo. Qualora lo stanziamento della suddetta somma risultasse non capiente per l'applicazione della clausola di salvaguardia, i relativi importi individuali verranno proporzionalmente ridotti.

Art.13 Personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone, ai sensi dell'Art.61 del CCNL F.L. 2016-2018:

- dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;

- di un elemento di garanzia di retribuzione, in una percentuale pari al 80% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede all'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art.57 del CCNL F.L. 2016-2018, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim ed aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

- Il relativo onere è posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

2. Il trattamento viene erogato con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza dall'interessato, aventi le medesime caratteristiche.

3. Anche in conseguenza di quanto previsto a comma 3 del citato art. 61 del CCNL F.L. 2016-2018, la natura delle diverse quote che compongono l'elemento di garanzia non subisce modifiche, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, rispetto alle voci retributive precedentemente attribuite all'interessato; pertanto non si determinano, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri.

4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco e la limitazione prevista al comma 1, lett. b dell'art.61 del CCNL F.L. 2016-2018 non si applica.

TITOLO IV – DISPOSIZIONI FINALI

Art. 14

Controversie ed interpretazione autentica

1. Le clausole del presente contratto sottoscritto possono essere oggetto di controversie e quindi di successive interpretazioni autentiche. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse. Nel caso in cui l'iniziativa sia unilaterale, la richiesta di convocazione del tavolo di contrattazione deve essere accompagnata da una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione per cui si chiede l'interpretazione autentica. La riunione si terrà in tempi congrui e comunque non oltre 15 giorni dalla richiesta avanzata.

2. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica è soggetto alle medesime procedure di cui all'Art. 8 del CCNL F.L. 2016-2018.

Art. 15

Disposizioni transitorie, finali e di rinvio

1. Per tutto quanto non espressamente previsto si applicano le disposizioni generali normative e contrattuali nazionali.

2. Salvo la determinazione del Fondo che avrà cadenza annuale il presente contratto rimarrà in vigore fino all'approvazione del prossimo CCDI.

ALLEGATO B)

FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO	
Art. 57 CCNL 2016-2018 - Anno 2021	
Prospetto risorse stabili e variabili	
Unico importo annuale risorse certe e stabili 2020, come certificato dall'organo di controllo interno	452.412,50
RIA personale cessato dal servizio fino al 31 dicembre 2020	
Risorse stabili annualità pregresse	
Incremento 1,53% monte salari dirigenza anno 2015 (art. 56 CCNL)	13.652,84
RIA per cessazione dal servizio dall'anno 2021 (art. 57, c. 2, lett. C) (tale voce comparirà dal 2022 in poi)	
Totale risorse stabili	466.065,34

Vista altresì la deliberazione di G.P. Reg. Ced n° 102168 del 10/04/01 che valutando la correlazione tra la retribuzione di risultato ed i compensi professionali percepiti dai dirigenti ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 23/12/99 (norma per gli enti previsti di avvocatura), prevede: "...L'incentivo per i dipendenti inquadrati in qualifica dirigenziale concorre alla determinazione della relativa indennità di risultato prevista dal Contratto dei Dirigenti, dedotte le spese generali, quantificate nella misura forfettaria del 5%, tenuto conto delle risorse interne utilizzate. Qualora il premio incentivante previsto dal presente Regolamento venga attribuito in misura superiore all'importo della retribuzione di risultato spettante, quest'ultimo verrà ridotto in proporzione alle somme eccedenti e comunque per non più del 50%".

CERTIFICAZIONE DELLA RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'AREA DELLA DIRIGENZA DELLA CITTA' METROPOLITANA DI VENEZIA PER IL TRIENNIO 2021 – 2023, SOTTOSCRITTO IN DATA 22/12/2021.

L'anno 2021 il giorno del mese di si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti composto dai signori:

Peraro Piersandro - Presidente
Ertolupi Lorenzo - Revisore
Talamini Tobia - Revisore

Il Presidente, riscontrata la presenza dell'intero Collegio, dichiara la seduta valida ed atta a deliberare.

Il Collegio dei Revisori dei Conti

VISTI

L'art. 8, comma 6, del CCNL del 17/12/2020;

L'art. 40 bis comma 1, del D.Lgs 165/2001;

VISTA

La preintesa del Contratto collettivo Decentrato Integrativo per l'area della Dirigenza della Città metropolitana, per il triennio 2021 - 2023, sottoscritta in data 22/12/2021;

La relazione illustrativa tecnico-finanziaria predisposta dal Dirigente dell'Area Risorse Umane Giovanni Braga in data 23/12/2021.

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

sulla coerenza tra le norme del contratto decentrato integrativo annualità 2021, 2022 e 2023 e le norme del contratto collettivo nazionale di lavoro "Area delle Funzioni Locali personale dirigente", e, pertanto

APPROVA

la relazione illustrativa tecnico-finanziaria predisposta dal Dirigente dell'Area Risorse Umane Giovanni Braga in data 23/12/2021, redatta secondo lo schema contenuto in allegato alla circolare n. 25 del 19/07/2012 della Ragioneria Generale dello Stato

IL COLLEGIO DEI REVISORI

PRESIDENTE (Dott. Peraro Piersandro)

COMPONENTE (Dott. Ertolupi Lorenzo)

COMPONENTE (Dott. Talamini Tobia)