

CITTA' DI  
VENEZIA



# **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'area della Dirigenza**

**(Sottoscritto in data 9/3/2001 – Aggiornato a Dicembre 2007)**

- Delibera G.C. N. 247 del 08/03/2001
- Delibera G.C. N. 692 del 26/09/2002
- Delibera G.C. N. 15 del 13/01/2006
- Delibera G.C. N. 287 del 16/06/2006
- Delibera G.C. N. 324 del 17/07/2006
- Delibera G.C. N. 525 del 15/12/2006

***Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
per l'area della Dirigenza***

**INDICE**

<a href="#">Art. 1</a>	<a href="#">Ambito e validità dell'accordo</a>	1
<a href="#">Art. 2</a>	<a href="#">Relazioni sindacali</a>	1
<a href="#">Art. 3</a>	<a href="#">Posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero</a>	2
<a href="#">Art. 4</a>	<a href="#">Programmi di formazione e aggiornamento professionale</a>	3
<a href="#">Art. 5</a>	<a href="#">Pari opportunità</a>	4
<a href="#">Art. 6</a>	<a href="#">Igiene, ambiente e sicurezza dei luoghi di lavoro</a>	4
<a href="#">Art. 7</a>	<a href="#">Verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse di cui all'art. 26 C.C.N.L. 23.12.1999</a>	5
<a href="#">Art. 8</a>	<a href="#">Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge</a>	5
<a href="#">Art. 9</a>	<a href="#">Verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti</a>	6
<a href="#">Art. 10</a>	<a href="#">Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato</a>	7
<a href="#">Art. 11</a>	<a href="#">Criteri per la quantificazione e distribuzione della retribuzione di posizione e risultato</a>	8
<a href="#">Art. 12</a>	<a href="#">Comitato dei Garanti</a>	12
<a href="#">Art. 13</a>	<a href="#">Risoluzione consensuale</a>	13
<a href="#">Art. 14</a>	<a href="#">Part-time e tele lavoro</a>	13
<a href="#">Art. 15</a>	<a href="#">Assicurazioni e tutela legale</a>	13
<a href="#">Art. 16</a>	<a href="#">Affidamento e revoca degli incarichi</a>	14
<a href="#">Art. 16bis</a>		14
<a href="#">Art. 17</a>	<a href="#">Interpretazione autentica</a>	14
<a href="#">Art. 18</a>	<a href="#">Buoni pasto</a>	15
<a href="#">Art. 19</a>	<a href="#">Orario di lavoro</a>	15
<a href="#">Art. 20</a>	<a href="#">Trasferta</a>	16
<a href="#">Art. 21</a>	<a href="#">Collegio di conciliazione</a>	16
APPENDICE		
<a href="#">Allegato 1</a>	<a href="#">- Dichiarazioni congiunte</a>	17
<a href="#">Allegato 2</a>	<a href="#">- Accordo del 14/05/2007 - Progetti Speciali</a>	18
<a href="#">Allegato 3</a>	<a href="#">- Accordo del 7/12/2006 – Risoluzione Consensuale</a>	19

## **Articolo 1**

### **Ambito e validità dell'accordo**

1. Il presente accordo è formulato ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. 23 dicembre 1999 per l'area della dirigenza, comparto regioni ed enti locali per i dirigenti a tempo indeterminato del Comune di Venezia. Gli effetti economici del presente contratto decorrono dal 1° gennaio 2001, quelli giuridici decorrono dal giorno successivo alla sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa espressa indicazione appositamente prevista.
2. La durata del contratto è quella stabilita dall'art. 4 del C.C.N.L. vigente; alla scadenza resterà valido qualora non ne sia data disdetta da una delle parti. In caso di disdetta le sue disposizioni rimangono comunque in vigore sino a quando non saranno sostituite dal successivo C.C.D.I.. Le parti negoziali non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette sino alla presentazione della piattaforma. Fermo quanto precede le parti si riservano di aprire il confronto negoziale anche su iniziativa unilaterale, ogni qual volta intervengano nuovi indirizzi contrattuali o di legge relativi ad argomenti trattati nel presente C.C.D.I.
3. Il presente contratto sarà stampato e distribuito a tutti i dirigenti del Comune a cura dell'Amministrazione Comunale di Venezia.

## **Articolo 2**

### **Relazioni sindacali**

1. Le relazioni sindacali tra l'Amministrazione Comunale e le Organizzazioni Sindacali sono dirette a consentire un ampio e tempestivo coinvolgimento della categoria nelle decisioni riguardanti gli assetti organizzativi e l'attribuzione delle responsabilità dirigenziali al fine di potenziare ed elevare l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e dei servizi erogati alla collettività.
2. Nel rispetto della diversità dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire corretti rapporti. Tenuto conto del D.Lgs. 29/93 e del C.C.N.L. del 23 dicembre 1999 concordano di dare piena attuazione al sistema di relazioni previsto per la contrattazione a livello di ente e si impegnano a gestirla secondo principi di trasparenza, correttezza e prevenzione dei conflitti.
3. Le relazioni sindacali della dirigenza si sviluppano secondo quanto previsto dagli articoli 6-7-8 del CCNL 23 dicembre 1999 così integrati:
  - a) almeno 10 giorni prima della presentazione all'organo competente per l'adozione, l'Amministrazione informerà le Organizzazioni Sindacali su gli atti di valenza generale concernenti l'attività e le funzioni dei dirigenti; per gli atti di competenza del Consiglio Comunale i termini relativi all'informazione preventiva sono riferiti alla data di presentazione della proposta alla Giunta Comunale.
  - b) in ogni caso nel rispetto della privacy, l'Amministrazione s'impegna a garantire l'accesso ai documenti rientranti nella sfera della contrattazione, concertazione e consultazione.

- c) l'Amministrazione consentirà alle Organizzazioni Sindacali l'accesso alla rete civica e assicurerà, senza richiesta di oneri, l'accesso ai servizi informatici con la consegna di idonei strumenti a quelle che ne faranno richiesta. La consistenza delle attrezzature e del materiale in uso saranno individuati in un'apposita scheda tecnica. Le Organizzazioni Sindacali concessionarie si renderanno responsabili del loro utilizzo corretto e sosterranno direttamente le spese inerenti la manutenzione ordinaria e il materiale di consumo.

### Articolo 3

#### Posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero (art. 4, lett. a C.C.N.L. 23 dicembre 1999)

1. Sulla base di quanto stabilito dalle norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali previste nel C.C.N.L. 10.04.96, (artt. 1 e 2 riguardanti "Norme di garanzia dei Servizi Pubblici essenziali area della dirigenza"), sono esonerati dallo sciopero i dirigenti titolari delle seguenti posizioni:

1) Servizio elettorale Direzione	N° 1 dirigente, in occasione delle consultazioni elettorali e referendarie nei giorni di scadenza, previsti dalla normativa vigente per il regolare svolgimento delle consultazioni.
2) Polizia Municipale	Il Comandante, nei casi di emergenza che si verificano nei seguenti ambiti: richieste dell'autorità giudiziaria, trattamenti sanitari obbligatori, attività infortunistica e di pronto intervento, attività della centrale operativa, assistenza in caso di sgombero neve, macerie pericolose, maree eccezionali.
3) Servizi dell'ambiente, e protezione civile	I dirigenti previsti dal piano apposito, nei casi di emergenza di natura socio ambientale e di calamità naturali, il responsabile del centro maree nel caso di alta possibilità di eventi di marea eccezionali.
4) Servizi culturali	N° 1 dirigente per l'assolvimento dei soli obblighi di salvaguardia o custodia.
5) Avvocatura civica	L'avvocato dirigente di turno per udienze cautelari
6) Servizi del personale	N. 1 Dirigente. Limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo della distinta per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge. Tale servizio è previsto per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese.

2. Per quanto riguarda i periodi in cui è escluso l'esercizio dello sciopero ed i termini di preavviso previsti per la sua comunicazione si fa riferimento alla legge n. 146 del 1990 e successive modificazioni ed alla specifica normativa contrattuale.

Fermo restando quanto sopra, le parti nell'interesse dei cittadini che ricorrono ai servizi comunali, caso per caso, si impegnano a valutare la necessità di ulteriori esenzioni dallo sciopero nel periodo che intercorre tra la sua comunicazione e la data di effettuazione.

## **Articolo 4**

### **Programmi di formazione e aggiornamento professionale**

**(art. 4, lett. b C.C.N.L. 23 dicembre 1999)**

1. Al fine di realizzare i processi di trasformazione degli apparati pubblici e favorire l'affermazione di una cultura di risultato, occorre rivalutare il ruolo della formazione e dell'aggiornamento professionale quali metodi permanenti di valorizzazione delle capacità e della professionalità degli apparati amministrativi.
2. L'attività di formazione rivolta ai dirigenti, pur con proprie specificità, è parte del più generale piano triennale, articolato per programmi di intervento annuali dall'Amministrazione. Il piano deve essere improntato alla necessità di informare e aggiornare tempestivamente i dirigenti in merito ai mutamenti dell'ambiente operativo e normativo, in particolare quando incidono sulla sfera gestionale che compete ai dirigenti.  
Il piano comprende programmi di formazione generale e specifica e programmi di formazione ed aggiornamento a carattere individuale indirizzati al fine di migliorare i servizi resi all'utenza; alla redazione di questi ultimi partecipano i singoli dirigenti con proposte individuali.
3. Il piano di formazione, i programmi e la quota spesa annuale sono oggetto di contrattazione decentrata integrativa e di accordo specifico di norma entro il 30 ottobre dell'anno precedente a quello di riferimento.
4. Le risorse stanziare per gli interventi di formazione andranno spese integralmente nell'anno di riferimento. Qualora per motivi imprevisti ciò non sia possibile, le economie saranno riportate a maggiorazione dello stanziamento per l'anno successivo.
5. Annualmente saranno destinate alla formazione dei dirigenti risorse non inferiori all'1,50% della spesa complessivamente stanziata per il personale dirigenziale. La quota parte destinata all'aggiornamento individuale sarà ordinariamente non inferiore al 50% della spesa totale.
6. La definizione di programmi formativi che interessano più dirigenti dovrà prevedere tempi di inizio e fine delle attività compatibili con l'attività lavorativa dei dirigenti coinvolti.
7. Per l'anno 2001 il programma verrà presentato al tavolo sindacale e definito entro 30 giorni dalla stipula del presente contratto.

## **Articolo 5**

### **Pari opportunità**

**(art. 4, lett. c C.C.N.L. 23 dicembre 1999)**

1. E' impegno dell'Ente sviluppare le pari opportunità e favorire un maggior equilibrio fra responsabilità di lavoro e familiari attraverso una migliore ripartizione delle responsabilità tra i sessi, eliminando ogni eventuale disparità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella formazione professionale e adottando azioni positive e trasversali verso tutti i dirigenti.

L'Amministrazione, ai fini di cui sopra, assicurerà al Comitato per le Pari Opportunità le condizioni e gli strumenti idonei al suo funzionamento, e si impegna a prendere in esame le proposte formulate dal Comitato se riferite a:

- a. accesso, modalità di svolgimento, informazione sui corsi di formazione rivolta ai dirigenti assenti per congedi superiori a tre mesi;
- b. comunicazione della documentazione e degli atti significativi che riguardano la struttura di appartenenza di dirigenti assenti per periodi superiori ai tre mesi;
- c. l'adozione di procedure di sicurezza nei confronti delle dirigenti in stato di gravidanza ai sensi del D. Lgs 626/94 e successive modificazioni;
- d. reinserimento operativo delle dirigenti al rientro della maternità;
- e. effettivo equilibrio delle posizioni funzionali tra i due sessi a parità di requisiti professionali;
- f. iniziative di informazione per promuovere comportamenti coerenti con quanto sopra;
- g. servizi interni idonei a facilitare l'inserimento delle donne nell'ambiente di lavoro.

## **Articolo 6**

### **Igiene, ambiente e sicurezza dei luoghi di lavoro**

**(art. 4, lett. d CCNL 23 dicembre 1999)**

1. I dirigenti che rivestono l'incarico di datore di lavoro proporranno una pianificazione pluriennale degli interventi necessari per normalizzare secondo la vigente normativa gli ambienti di lavoro, di cui sono responsabili, sotto il profilo igienico, sanitario e della sicurezza. L'Amministrazione definisce ed aggiorna all'inizio di ciascun anno il piano degli interventi di normalizzazione degli ambienti utilizzati (o dati in utilizzo) tenendo conto delle proposte secondo un ordine di priorità.
2. Sulla base del piano generale, il bilancio prevedrà il finanziamento delle opere e dei lavori programmati secondo un ordine di priorità dei rischi. Le proposte non accolte dovranno essere contro dedotte con motivazioni comunicate al datore di lavoro proponente.
3. Semestralmente, entro un mese dalla chiusura di ciascun semestre, l'Amministrazione Comunale fornirà alle Organizzazioni Sindacali opportuna informativa sull'avanzamento del piano, motivandone gli eventuali scostamenti.

## **Articolo 7**

### **Verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse di cui all'art. 26 C.C.N.L. 23 dicembre 1999(art. 4, lett. e)**

1. Con riferimento a quanto previsto dall'art. 25 del CCNL, in considerazione del fatto che il Comune di Venezia non rientra nel novero degli enti locali strutturalmente deficitari, la determinazione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato avverrà con riferimento a tutte le voci del comma 1 dell'art. 26 del CCNL, integrate dalle risorse economiche di cui ai commi 2,3,4 e 5 conteggiate nei valori massimi.
2. Di norma, entro il primo ottobre dell'anno precedente a quello di riferimento, sarà attivata la sessione negoziale per procedere alla verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse destinate al finanziamento del fondo di posizione e risultato.

La verifica dovrà concludersi entro 60 giorni dall'avvio del negoziato; in questo periodo le parti si adegueranno ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza non assumendo iniziative unilaterali.

## **Articolo 8**

### **Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge (art. 4, lett. f, C.C.N.L. 23 dicembre 1999)**

1. Le parti concordano che la retribuzione di risultato sommata a quella delle incentivazioni specifiche possa essere attribuita fino ad un massimo di L.70.000.000.= lordi; l'eventuale eccedenza solo di risultato non sarà corrisposta, e le risultanti economie andranno ad incrementare in quota parte il fondo di cui all'art. 15 e la parte residuale andrà ad incrementare il fondo di risultato dell'anno successivo.  
In ipotesi di incarico pluriennale sarà possibile distribuire la somma complessiva per le annualità di riferimento.
2. Di norma, entro il 31 marzo di ciascun anno, l'Amministrazione provvederà alla definitiva liquidazione delle incentivazioni specifiche e del compenso di risultato maturato nell'anno precedente, come risultante dalla valutazione effettivamente conseguita e con criteri di cui ai successivi articoli.

## **Articolo 9**

### **Verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti**

1. Il processo della verifica dei risultati e della valutazione dei dirigenti a tempo indeterminato è un processo dinamico che prevede l'informazione preventiva sui parametri di distribuzione e valutazione del fondo che sono adottati dalla Amministrazione Comunale previo confronto con i soggetti sindacali rappresentativi della dirigenza. I parametri di valutazione sono proposti dal Nucleo di Valutazione, tra i cui componenti un rappresentante è eletto dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL. In questo senso viene modificato l'art. 15, comma 8 del Regolamento degli Uffici e dei Servizi, così come modificato con deliberazione G.C. n. 860/2000.
2. Il processo è indirizzato principalmente a migliorare le prestazioni. Prevede inoltre la partecipazione del dirigente valutato in tutte le sue fasi, dalla definizione degli obiettivi all'individuazione dei risultati; gli elementi non preventivamente comunicati al dirigente valutato sono esclusi dalla valutazione.
3. La Giunta, con l'approvazione del PEG e del PDO, definisce compiutamente gli obiettivi affidati ai responsabili delle direzioni centrali il cui raggiungimento sarà oggetto di valutazione finale. A loro volta i Direttori Centrali suddividono gli obiettivi tra i dirigenti assegnati.
4. Secondo gli indirizzi della Giunta il Direttore Generale e i direttori centrali provvederanno periodicamente all'eventuale aggiornamento degli obiettivi assegnati.
5. Per consentire ai dirigenti di assumere i correttivi necessari e ricondurre il proprio operato nell'ambito del risultato atteso, eventuali scostamenti riscontrati nel periodo di riferimento per la valutazione, saranno immediatamente segnalati prima dell'avvio del procedimento di valutazione definitiva. A segnalazioni disattese può far seguito formale contestazione che diverrà definitiva previo parere positivo del Comitato dei Garanti.
6. Il procedimento della valutazione definitiva dei risultati conseguiti dai dirigenti tiene conto delle risorse umane, finanziarie e strumentali messe a disposizione del valutato nel periodo cui la valutazione si riferisce. Eventuali scostamenti riconducibili a fattori accertati come non dipendenti dalla volontà del dirigente non saranno considerati.
7. Il procedimento garantisce il contraddittorio, la tutela della privacy, il massimo della trasparenza e dell'oggettività. In particolare, prima dell'adozione definitiva, la valutazione dovrà essere comunicata all'interessato dalla Amministrazione Comunale.
8. Entro 10 giorni dalla comunicazione l'interessato potrà chiedere il riesame della valutazione o tramite incontro con il Nucleo di Valutazione o, in alternativa, producendo contro deduzioni scritte.
9. Il procedimento di riesame dovrà essere concluso, in un massimo di 20 giorni. La valutazione definitiva sarà comunicata all'interessato.

**Articolo 10**  
**Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato**  
**(Art. 26 del C.C.N.L. 23 dicembre 1999)**

1. Il fondo di cui all'art. 26 del C.C.N.L. 23 dicembre 1999 è determinato utilizzando tutte le possibilità previste dai diversi commi in considerazione del fatto che il Comune di Venezia non rientra nel novero degli enti locali strutturalmente deficitari - come risulta dalla documentazione allegata al bilancio di previsione 1999, al conto consuntivo 1997 e dall'avanzo di amministrazione evidenziato nel conto consuntivo 1998. La rideterminazione avviene in riferimento a tutte le voci del comma 1 dell'art. 26- del C.C.N.L..
2. Provvedimenti di definizione e riordino della macrostruttura, in quanto processi finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi, all'ampliamento delle competenze e del grado di responsabilità e capacità gestionale dei dirigenti, costituiscono presupposto per l'individuazione nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 39 della legge 449/1998, delle risorse economiche necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione delle funzioni dirigenziali, ( comma 3 art. 26 C.C.N.L.).

**Fondo retribuzione di posizione e risultato personale qualifica dirigenziale Anno 2001**  
(Determinazione superata dalle successive individuazioni annuali del fondo)

<b>C.C.N.L. 23/12/1999</b>		
<b>ART. 26</b>		
Comma 1 - lettera a)		
importo fondo 1998		4.508.786.000
Comma 1 - lettera b)		
Importi art. 43 L. 449/97		
contratti sponsorizzazione ecc...)		0
Comma 1 - lettera c)		
Risparmi derivanti art 2 c. 3 dlgs. 29/93		0
Comma 1 - lettera d)		
Importo calcolato 1,25% monte salari 1997		
dal 31.12.1999 a valere per l'anno 2000	11.026.487.000	137.830.000
Comma 1 - lettera e)		
risorse destinate incentivazione (L. 109 ecc..)		0
Comma 1 - lettera f)		
Tratt. incentiv. pers. dirig. Trasferito		0
Comma 1 - lettera g)		
R.I.A. e maturato economico dirigenti		
cessati dal 1998		70.505.000

Comma 1 - lettera i)		
onnicomprensività trattamento economico		0
Comma 2)		
incremento 1,2% monte salari anno 1997	11.026.487.000	132.320.000
Comma 3)		
Nuovi servizi e funzioni a seguito ampliamento pianta organica		0
Comma 4)		
da applicare contrattazione decentrata a seguito accordo nazionale 30.4.2000		0
Comma 5)		
Incremento con quota non superiore al 6% del minor importo derivante dalla riduzione dei posti di organico di qualif. dirigenziale a parità di funzioni		0
<b>Fondo complessivo anno 2001</b>		<b>4.849.441.000</b>
<b>Fondo retribuzione di posizione</b>		<b>4.122.025.000</b>
<b>Fondo retribuzione di risultato (accantonamento non inferiore al 15%)</b>		<b>727.416.000</b>
<b>Fondo retribuzione di posizione</b>		<b>4.122.025.000</b>
In applicazione art. 26 comma 4 e art. 27 comma 2 CCNL Area Dirigenza		1.861.615.000
<b>Fondo retribuzione di posizione</b>		<b>5.983.640.000</b>
<b>Fondo retribuzione di risultato</b>		<b>1.027.416.000</b>
<b>Importo complessivo</b>		<b>7.011.056.000</b>

## Articolo 11

### Criteria per la quantificazione e distribuzione della retribuzione di posizione e risultato

#### Retribuzione di Posizione<sup>1</sup>

L'assegnazione della retribuzione di posizione dirigenziale viene attribuita, a seguito della pesatura secondo quanto previsto dall'Accordo 10/07/2006 e successiva integrazione del 7/12/2006:

1. Ai Dirigenti che ricoprono, sulla base della nomina del Sindaco, una posizione inserita nella "fascia A" è attribuita una retribuzione di posizione annua di € 56.144,00 (cinquantaseimilacentocinquantaquattro/00);

<sup>1</sup> Comma così sostituito con delibera G.C. n. 324 del 17 luglio 2006 – recepimento accordo sindacale del 10/07/2006-importi aggiornati in base al CCNL del 14/05/2007.

2. Ai Dirigenti che ricoprono, sulla base della nomina del Sindaco, una posizione inserita nella “fascia B” è attribuita una retribuzione di posizione annua di € 54.144,00 (cinquantaquattromilacentotrentaquattro/00);
3. Ai Dirigenti che ricoprono, sulla base della nomina del Sindaco, una posizione inserita nella “fascia C” è attribuita una retribuzione di posizione annua di € 49.144,00 (quarantanovemilacentotrentaquattro/00);
4. Ai Dirigenti che ricoprono, sulla base della nomina del Sindaco, una posizione inserita nella “fascia D” è attribuita una retribuzione di posizione annua di € 40.144,00 (quarantamilacentotrentaquattro/00);
5. Ai Dirigenti che ricoprono, sulla base della nomina del Sindaco, una posizione inserita nella “fascia E” è attribuita una retribuzione di posizione annua di € 35.144,00 (trentacinquemilacentotrentaquattro/00);
6. Ai Dirigenti che ricoprono, sulla base della nomina del Sindaco, una posizione inserita nella “fascia F” è attribuita una retribuzione di posizione annua di € 32.144,00 (trentaduemilacentotrentaquattro/00);
7. Ai Dirigenti che ricoprono anche, ad interim, una posizione inserita nella “fascia A” è attribuita una ulteriore retribuzione di posizione annua di € 8.421,60 (ottomilaquattrocentotrentauno/60);
8. Ai Dirigenti che ricoprono anche, ad interim, una posizione inserita nella “fascia B” è attribuita una ulteriore retribuzione di posizione annua di € 8.121,60 (ottomilacentotrentauno/60);
9. Ai Dirigenti che ricoprono anche, ad interim, una posizione inserita nella “fascia C” è attribuita una ulteriore retribuzione di posizione annua di € 7.371,60 (settemilatrecentotrentauno/60);
10. Ai Dirigenti che ricoprono anche, ad interim, una posizione inserita nella “fascia D” è attribuita una ulteriore retribuzione di posizione annua di € 6.021,60 (seimilaventotrentauno/60);
11. Ai Dirigenti che ricoprono anche, ad interim, una posizione inserita nella “fascia E” è attribuita una ulteriore retribuzione di posizione annua di € 5.271,60 (cinquemiladuecentotrentauno/60);
12. Ai Dirigenti che ricoprono anche, ad interim, una posizione inserita nella “fascia F” è attribuita una ulteriore retribuzione di posizione annua di € 4.821,60 (quattromilaottocentotrentauno/60);
13. Ai Dirigenti che ricoprono altresì, sempre ad interim, una ulteriore posizione inserita nella “fascia A” è attribuita una ulteriore retribuzione di posizione annua di € 2.807,20 (duemilaottocentotrentauno/20);
14. Ai Dirigenti che ricoprono altresì, sempre ad interim, una ulteriore posizione inserita nella “fascia B” è attribuita una ulteriore retribuzione di posizione annua di € 2.707,20 (duemilasettecentotrentauno/20);
15. Ai Dirigenti che ricoprono altresì, sempre ad interim, una ulteriore posizione inserita nella “fascia C” è attribuita una ulteriore retribuzione di posizione annua di € 2.457,20 (duemilaquattrocentotrentauno/20);

16. Ai Dirigenti che ricoprono altresì, sempre ad interim, una ulteriore posizione inserita nella “fascia D” è attribuita una ulteriore retribuzione di posizione annua di € 2.007,20 (duemilasette/00);
17. Ai Dirigenti che ricoprono altresì, sempre ad interim, una ulteriore posizione inserita nella “fascia E” è attribuita una ulteriore retribuzione di posizione annua di € 1.757,20 (millesettecentocinquantasette/20);
18. Ai Dirigenti che ricoprono altresì, sempre ad interim, una ulteriore posizione inserita nella “fascia F” è attribuita una ulteriore retribuzione di posizione annua di € 1.607,20 (milleseicentoseppe/20);
19. La decorrenza delle retribuzioni di posizione come sopra esplicitate è stabilita dal 1° febbraio 2006, e i relativi conguagli verranno effettuati entro il pagamento dello stipendio del mese di agosto 2006;
20. Ai Dirigenti che pur mantenendo lo stesso incarico, in virtù del presente accordo, hanno attribuito una retribuzione di posizione inferiore da quella effettivamente goduta al 31 gennaio 2006, è attribuito un assegno integrativo della retribuzione di posizione *ad personam* riassorbibile equivalente alla differenza tra la retribuzione di posizione goduto al 31 gennaio 2006 e quella spettante in virtù del presente accordo;
21. Ai Dirigenti a cui, a seguito degli incarichi attribuiti dal Sindaco con decorrenza 1° febbraio 2006, spetta una retribuzione di posizione inferiore da quella effettivamente goduta al 31 gennaio 2006 in conseguenza di un cambio di incarico, spetta il trattamento economico previsto dall’art. 16-bis del vigente C.C.D.I. per l’area della dirigenza;
22. In deroga a quanto stabilito dai punti 9, 10, 11, 12, 15, 16, 17e 18, ai Dirigenti nominati ad interim Direttori di Istituzione è riconosciuto una ulteriore retribuzione di posizione annua ricompresa tra € 4.650,00 (quattromilaseicentocinquanta/00) e € 10.000,00= (diecimila/00) stabilita dal Consiglio di Amministrazione della Istituzione stessa in relazione all’impegno richiesto al Direttore *ad interim*; detta retribuzione di posizione sarà determinata dai Consigli di Amministrazione Interessati entro e non oltre il 31 agosto 2006 e con decorrenza economica dalla data di attribuzione dell’interim;
- 22 bis<sup>2</sup> Ai Direttori di Istituzione a tempo pieno il Consiglio di Amministrazione, in relazione a particolari incarichi affidati può disporre un incremento dello stipendio di posizione, così come derivato dalla fascia attribuita ai sensi dei punti 1, 2, 3, 4, 5, e 6, fino ad un massimo del 15% dello stesso stipendio di posizione in godimento. La decorrenza del trattamento economico è fissata dallo stesso Consiglio di Amministrazione e non potrà, in ogni caso, essere antecedente alla data dell’ultimo incarico conferito dal Sindaco;
23. I trattamenti economici integrativi della retribuzione di posizione spettanti a Dirigenti in relazione a incarichi connessi al Casinò Municipale rimangono stabiliti nella misura in vigore al 31 gennaio 2006;

Le parti altresì concordano di verificare i contenuti economici contestualmente alla definizione del fondo per la dirigenza ed alla sottoscrizione del nuovo C.C.D.I..

---

<sup>2</sup> Comma aggiunto con accordo sindacale del 7 dicembre 2006 recepito con delibera G.C. n. 525 del 15/12/2006.

Premesso che la dotazione organica dell'Ente sarà soggetta a revisione funzionale soprattutto per quanto attiene le posizioni dirigenziali, le parti assumono l'impegno di ridurre entro il 31 maggio 2007 le posizioni che danno luogo ad incarichi *ad interim*, sia attraverso la revisione della dotazione organica dei dirigenti sia attraverso l'utilizzo di concorsi secondo le possibilità offerte dalla vigente normativa.

### **Retribuzione di risultato.**

- a) L'ammontare del fondo di risultato per l'anno 2001, riservato ai dirigenti in servizio, al netto delle risorse vincolate alle incentivazioni speciali, viene integrato di ulteriori L.300.000.000 secondo quanto consentito dal comma 4 dell'art. 26 del CCNL.
- b) A seguito della misurazione degli obiettivi assegnati a ciascun Dirigente viene attribuita la retribuzione di risultato spettante che, a livello individuale, potrà variare da 0 a 40% così come sotto specificato, della rispettiva retribuzione di posizione da rapportarsi, comunque, in ragione delle risorse disponibili; in quest'ultima ipotesi non potrà esserci alcuna priorità nella distribuzione delle risorse rispetto agli incarichi ricoperti.

<b>Punteggio ottenuto</b>	<b>Percentuale di risultato sulla retribuzione di posizione</b>
Da 0 a 35	0%
Da 36 a 45	10%
Da 46 a 55	15%
Da 56 a 65	25%
Da 66 a 80	30%
Da 81 a 100	40%

*(Tabella riformulata con accordo del 23/09/2002 recepito con delib.G.C. n. 692/2002)*

- c) Eventuali risparmi sono ripartiti in valori eguali per 50% a implementazione dei valori complessivi e per il restante 50% ad integrazione del fondo di risultato dell'anno successivo.
- d) [Le parti concordano inoltre di integrare l'art. 18 del Regolamento degli Uffici e dei Servizi nel seguente modo: dopo l'ultimo punto del comma 3, art. 18: "Diversamente dalle ipotesi di mantenimento temporaneo della retribuzione di posizione, qualora si riscontrassero le seguenti concomitanze: dirigenti con risultato della valutazione "minimo" e che non dà luogo ad alcuna distribuzione di remunerazione di risultato, per la durata di anni 1 e che ha avuto nel corso dello stesso anno una contestazione divenuta definitiva in seguito all'accertamento di risultati negativi di gestione o ritardata o mancata osservanza delle direttive impartite dall'organo competente" l'importo della posizione sarà il minimo previsto dal CCNL vigente.] **(lettera soppressa nel Regolamento degli Uffici e dei Servizi del 16.03.2007).**

## **Articolo 12**

### **Comitato dei Garanti**

1. Il Comitato dei Garanti è un servizio di valutazione di secondo livello cui compete di esprimere parere vincolante sui procedimenti di revoca degli incarichi.
2. Il Comitato dei Garanti è composto da tre componenti ed ha durata triennale; i componenti sono individuati come segue.
  - Uno è designato dall'Amministrazione.
  - Uno è designato dalle Organizzazioni Sindacali dell'area dirigenziale tra i dirigenti pubblici non vincolati da rapporto di lavoro con l'Ente.
  - Il terzo, con funzioni di Presidente, è nominato su designazione dei primi due scegliendo fra una rosa di nomi, preferibilmente, indicati dall'Amministrazione.

Sino alla surroga, le dimissioni di uno dei componenti comportano la sospensione dell'attività dell'organo e degli atti sottoposti a parere.
3. Il comitato dei garanti esprime parere motivato e vincolante sui provvedimenti di contestazione per risultati negativi dell'attività amministrativa entro 30 giorni dalla richiesta corredata da adeguati elementi istruttori del Direttore Generale.  
Tali provvedimenti costituiscono la conclusione di procedure di contestazione, avviate nel periodo cui la valutazione si riferisce ed hanno valore sanzionatorio.
4. La richiesta di elementi istruttori interrompe il termine di 30 giorni, che riprende a decorrere dal ricevimento di quanto richiesto.
5. La mancata espressione del parere, comporta per l'Amministrazione Comunale la possibilità di decidere autonomamente sul procedimento.
6. Qualora il Comitato dei Garanti non esprima il parere di competenza per 2 volte l'Amministrazione Comunale può disporre la decadenza dell'organo.

## **Articolo 13**

### **Risoluzione consensuale**

1. Il Comune di Venezia o il dirigente a tempo indeterminato possono proporre alla controparte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro secondo quanto stabilito dall'Accordo specifico contenuto in appendice al presente Contratto.<sup>3</sup>

## **Articolo 14**

### **Part-time e tele lavoro**

1. L'Amministrazione adotta tutte le iniziative necessarie per garantire la fruizione dell'istituto del part-time laddove sussistano le condizioni definite dall'art. 39, comma 18 bis della legge 449/1997 introdotto dall'art. 20 della legge 488/1999; eguali iniziative sono assunte per rendere possibile l'effettuazione del tele lavoro.

## **Articolo 15**

### **Assicurazioni e tutela legale**

1. Il Comune di Venezia provvede, secondo la normativa vigente, a stipulare o rinnovare i contratti di assicurazione per la copertura dei rischi connessi all'attività dei dirigenti in conformità a quanto stabilito dall'art. 38 del C.C.N.L. del 23 dicembre 1999. I contratti tengono conto delle diverse specificità delle attività dirigenziali e sono comprensivi dei costi di patrocinio legale, in ogni stato e grado di giudizio, salvo ipotesi di dolo e colpa grave accertati, mantenendo l'attuale copertura assicurativa .
2. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si fa riferimento all'art. 53 del CCDI 2004/2005 per il personale non dirigenziale.
3. Nell'ambito delle responsabilità dei dirigenti, l'Amministrazione provvede al pagamento diretto delle sanzioni obblabili, non generate da colpa grave verificata dall'Amministrazione Comunale.
4. Per l'attuazione del precedente comma del presente articolo verrà istituito un fondo fino ad un massimo di €. 5.160,00 che verrà formato dal 50% delle economie di cui all'art. 8 comma 1, secondo periodo.

---

<sup>3</sup> *Comma così sostituito con delibera G.C. n. 525 del 15/12/2006 recepimento accordo sindacale del 7/12/2006. (Allegato 1)*

## **Articolo 16**

### **Affidamento e revoca degli incarichi**

1. L'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali sono disciplinati dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi.

### **Articolo 16bis<sup>4</sup>**

1. Se l'affidamento di un nuovo incarico non conseguente ad una procedura di revoca, comporta una retribuzione di posizione inferiore a quella in godimento, il dirigente incaricato usufruirà del trattamento economico più favorevole per la durata di anni due, salvo che la differenza economica mantenuta "*ad personam*" non sia riassorbita da miglioramenti conseguenti all'applicazione dei contratti di lavoro.

## **Articolo 17**

### **Interpretazione autentica**

1. Quando sorgono controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia all'altra richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di valenza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.

---

<sup>4</sup> Articolo aggiunto con delibera G.C. n.15 del 13/1/2006 – Recepimento accordo sindacale del 12/1/2006.

## **Articolo 18<sup>5</sup>**

### **Buoni pasto**

**(art. 34 C.C.N.L. 23 dicembre 1999)**

1. Condizione per il diritto alla fruizione del buono pasto è l'effettuazione di un servizio minimo **complessivo** di otto ore, **oltre alla pausa pasto**, delle quali almeno due dopo la pausa pasto ed in orario pomeridiano.
2. La durata dell'interruzione per il buono pasto è disciplinata con la marcatura dell'orario di inizio e fine pausa mediante badge magnetico, e deve avvenire in analogia con la regolamentazione della generalità dei dipendenti comunali.
3. In relazione al fatto che, il vigente art. 16 CCNL 10.04.1996 della Dirigenza (Orario di lavoro) prevede che "... il dirigente ... organizza il proprio tempo di lavoro correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura cui è preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità ...", tale pausa pasto potrà comunque avvenire anche oltre la fascia ordinaria 13 – 14,30 ed avere durata inferiore ai 30 minuti.
4. L'importo del buono pasto è quello previsto per la generalità dei dipendenti comunali.

## **Articolo 19**

### **Orario di lavoro**

1. I dirigenti sono tenuti ad utilizzare il badge magnetico al fine di attestare la presenza in servizio che di norma si svolge durante l'orario di servizio del personale assegnato.
2. Il dirigente è tenuto a far rilevare la propria presenza in servizio con le procedure in uso; non è però tenuto ad osservare un orario di lavoro ordinario rigidamente prestabilito in un determinato numero di ore.
3. La presenza in servizio del dirigente deve essere significativa e, pertanto, occasionalmente anche inferiore ma comunque prevalente rispetto all'orario di lavoro dei propri collaboratori.
4. E' esclusa in ogni caso non solo la remunerazione del plus orario, ma anche la possibilità di usufruire di riposi compensativi del plus orario giornaliero precedentemente accumulato.
5. L'utilizzo del "giustificativo" si limita ai casi di assenza dal servizio equiparata alla presenza.

---

<sup>5</sup> *Articolo modificato con delibera G.C. n. 287 del 16/6/2006 – Recepimento accordo sindacale del 30/5/2006*

## **Articolo 20**

### **Trasferta**

1. Il rimborso per le spese di trasferta avviene su presentazione di documentazione della spesa sostenuta mediante fattura o ricevuta fiscale nei limiti di spesa fissati dalla contrattazione nazionale e per le specifiche causali di spesa ivi indicate.
2. E' consentito il rimborso delle spese per taxi in alternativa all'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblico, in caso di accertata necessità.
3. Se viene documentata la effettiva indisponibilità di fruire di strutture e servizi di ristorazione nella località della missione, potrà essere corrisposta l'indennità forfettaria di cui al comma 6 dell'art. 35 del C.C.N.L. del 23 dicembre 1999.

## **Articolo 21**

### **Collegio di conciliazione**

1. In caso di applicazioni parziali o ritenute inidonee, o disapplicazione di accordi sindacali intervenuti tra Amministrazione Comunale e Organizzazioni Sindacali, il Dirigente può proporre contestazione.
2. La contestazione, in prima istanza viene avanzata alla Direzione Centrale Sviluppo Organizzativo, Sistemi Informativi e Logistica che ne verifica la congruità e si comporta di conseguenza.
3. Nel caso il Dirigente non si ritenga soddisfatto, si ricorre al Collegio di conciliazione.
4. La contestazione, unitamente alle ragioni dell'una o dell'altra parte, sarà valutata dal Collegio di Conciliazione e verifica interno, organo paritetico composto da 2 rappresentanti dell' Amministrazione Comunale e 2 rappresentanti, 1 della DIREL e 1 delle Organizzazioni Sindacali
5. Il Dirigente può farsi assistere da un legale/procuratore o da un dirigente sindacale di sua fiducia.
6. Le parti si comunicheranno, attraverso lettera, i reciproci rappresentanti.
7. La contestazione viene valutata dal Collegio entro i 15 giorni successivi la data di presentazione della stessa.
8. Qualora il dissenso non sia componibile in sede di Collegio, poiché attinente a diverse interpretazioni dei diversi contratti, viene attivata la procedura per l'interpretazione autentica di cui all'art. 17.

# **APPENDICE**

## **Allegato 1 DICHIARAZIONI CONGIUNTE**

### ***Art. 5 Pari Opportunità***

*Le parti si impegnano a rinnovare il Comitato Pari Opportunità entro 60 giorni dalla stipula del presente CCDI.*

### ***Art. 8 Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge***

*Le parti si impegnano ad avviare e concludere le contrattazioni di settore per le incentivazioni specifiche previste da norma e da CCNL, entro 60 giorni dalla firma del presente CCDI, tanto da permettere l'applicazione dell'art. 8 e conseguentemente dell'art. 14 ultimo capoverso.*

### ***Art. 11 Retribuzione di posizione e risultato***

*I criteri di distribuzione ivi previsti decoreranno dal 1/1/2000.*

*Le parti concordano che per il risultato del 1998 la distribuzione deve avvenire attraverso i criteri applicati per il 1999 (riferito al 40% non liquidato nel 1998 e da liquidare nel 1999). Le parti concordano altresì che obiettivi e risultato spettano anche ai dirigenti in distacco.*

### ***Art. 12 Comitato Garanti***

*Le parti si impegnano a nominare il Comitato dei Garanti entro 30 giorni dalla stipula del presente CCDI.*

## **Allegato 2**

**Accordo del 14/5/2007 recepito con delibera G.C. n. 267 del 18/5/2007**

### **PROGETTI SPECIALI**

1. I progetti speciali di cui all'art. 8 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi vengono approvati dalla Giunta Comunale.
2. Qualora il Dirigente responsabile del progetto speciale non abbia ulteriori incarichi dirigenziali, ai fini della determinazione della retribuzione di posizione, la posizione relativa al progetto speciale viene inserita nella fascia F, salvo diversa valutazione del Nucleo. Qualora il Dirigente responsabile del progetto speciale sia titolare anche di un ulteriore incarico, la posizione relativa al progetto speciale ha una pesatura, ai fini della determinazione della retribuzione di posizione, che va da un minimo del 15% (Euro 4.650,00=) ad un massimo del 30% (Euro 9.300.00=) del valore della posizione inserita nella fascia F.
3. Il Nucleo di valutazione effettua la pesatura della posizione inerente al Progetto Speciale, tenuto conto di quanto precisato al precedente comma 2.
4. Non può essere attribuito più di un progetto speciale a dirigente.
5. Le previsioni di cui al presente paragrafo si applicano ai progetti speciali con decorrenza 1.4.2007.

### **Allegato 3**

#### **Accordo del 7/12/2006 recepito con D.G. 525 del 15/12/2006**

##### **INDENNITÀ SUPPLEMENTARE SPETTANTE AI DIRIGENTI PER LA RISOLUZIONE CONSENSUALE DEL RAPPORTO DI LAVORO (ART. 17 CCNL 23 DICEMBRE 1999)**

L'Amministrazione Comunale di Venezia e le OO.SS. dell'Area Dirigenziale si sono incontrati in data 7 dicembre 2006 e hanno concordato quanto segue in materia di sull'indennità supplementare spettante ai dirigenti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (art. 17 CCNL 23 dicembre 1999):

#### **Art. 1 - Criteri generali per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di cui all'art. 17 CCNL dell'Area Dirigenziale 23 dicembre 1999**

1. L'Amministrazione Comunale di Venezia si impegna ad applicare la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di cui all'art. 17 CCNL dell'Area Dirigenziale 23 dicembre 1999 ai dirigenti con rapporto a tempo indeterminato in servizio alla data di entrata in vigore del presente accordo con conseguente erogazione di una indennità supplementare al fine di incentivare l'esodo.
2. Ai dirigenti trattenuti in servizio oltre il 65° anno di età ai sensi dell'art. 16 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n.503 non è concessa alcuna indennità supplementare in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

#### **Art. 2 - Criteri per la determinazione e l'erogazione dell'indennità supplementare**

1. La richiesta di risoluzione consensuale ai sensi dell'art. 17 CCNL dell'Area Dirigenziale 23 dicembre 1999 e la conseguente corresponsione dell'indennità supplementare è limitata ai dirigenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato che alla data indicata per la risoluzione consensuale abbiano maturato almeno 5 anni di servizio effettivo presso il Comune di Venezia. I dirigenti che alla data della risoluzione consensuale siano privi dei requisiti anagrafici e/o contributivi minimi per il collocamento in quiescenza, devono aver maturato almeno 10 anni di servizio effettivo presso il Comune di Venezia.
2. L'accoglimento della domanda di risoluzione consensuale è subordinata al parere favorevole espresso dal Direttore Generale.
3. L'indennità supplementare non spetta in caso di risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di trasferimento del dirigente per mobilità volontaria.
4. La domanda di risoluzione consensuale è irrevocabile e deve contenere l'indicazione della data di risoluzione del rapporto di lavoro.
5. L'indennità supplementare è commisurata all'età anagrafica sino ad un massimo di 10 mensilità e all'anzianità contributiva sino ad un massimo di 5 mensilità il cui importo va moltiplicato per i coefficienti specificati nelle tabelle A/1 e A/2 allegate al presente accordo e che ne fanno parte integrante e qualificante. Nel caso in cui il dirigente

richiedente la risoluzione consensuale abbia un'età inferiore ai 57 anni e/o una anzianità contributiva inferiore ai 35 anni con conseguente risoluzione del rapporto senza diritto alla pensione, l'indennità supplementare sarà commisurata a 15 mensilità aumentata dell'1 % per ogni mese mancante al raggiungimento del minimo pensionabile, con un massimo di ulteriori 9 mensilità).

6. L'indennità è determinata con riferimento ai requisiti posseduti all'atto della cessazione effettiva dal servizio.
7. L'indennità supplementare sarà calcolata sulla base della retribuzione lorda costituita dallo stipendio tabellare, dall'indennità integrativa speciale, dal maturato economico, dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla retribuzione di posizione con esclusione della retribuzione di risultato e di ogni altro incentivo. Il valore della retribuzione mensile è quello previsto dal contratto vigente all'atto della cessazione del rapporto di lavoro. In caso di vacanze contrattuali i contratti stipulati in data successiva alla data di cessazione effettiva dal servizio non danno diritto ad integrazione dell'indennità supplementare.
8. L'indennità supplementare sarà corrisposta entro tre mesi dalla data di cessazione effettiva dal servizio; essa sarà liquidata con provvedimento del Direttore S.O.S.I. che ne accerterà la sussistenza del parere del Direttore Generale ai sensi del comma 2 e i requisiti soggettivi ed oggettivi del richiedente.

### **Art. 3 - Istituti giuridici connessi alla risoluzione consensuale**

1. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro non comporta, per entrambe le parti contrattuali il rispetto dei termini di preavviso.
2. Ai dirigenti che usufruiscono della risoluzione consensuale non possono essere conferiti incarichi di consulenza, collaborazione, studio e ricerca da parte dell'Amministrazione Comunale per un periodo di almeno 5 anni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro.