



COMUNE DI VENEZIA

Direzione Sviluppo Organizzativo e Strumentale

Codice Fiscale 00339370272

San Marco, 4136

30124 Venezia

Prot. gen. n. 445593 del 20/09/2017

Venezia, 20 settembre 2017

Relazione illustrativa all'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennio 2017-2019 e di destinazione annuale delle risorse del Fondo per le risorse decentrate 2017 per il personale non dirigente (articolo 40, comma 3-sexties, D. Lgs. N. 165 del 2001 e circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012)

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexties, D. Lgs. N. 165 del 2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La relazione illustrativa è composta di due distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda I.1);
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili (Scheda I.2);

I.1 – Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda I.1)

Atto prodromico	Deliberazione n. 24 del 14/02/2017 della Giunta Comunale e deliberazione della Giunta Comunale n. 71 del 11/04/2017
Data di sottoscrizione preintesa	12 settembre 2017
Periodo temporale di vigenza parte giuridica	Validità dal 01/01/2017 al 31/12/2019
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: <ul style="list-style-type: none"> • Segretario Generale • Direttore Direzione Sviluppo Organizzativo e Strumentale • Dirigente Settore Risorse Umane Organizzazione • Dirigente Settore Gestione Personale Progetti • Dirigente Settore Bilancio e Contabilità

	<ul style="list-style-type: none"> Dirigente Settore Risorse Umane Affari Economici e Previdenziali <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU CGIL FP CISL FPS UIL FPL CSA Regioni ed Autonomie Locali DI.C.C.AP.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: CISL FPS</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Campo di applicazione e durata, relazioni sindacali, interpretazione autentica, principi generali, prerogative sindacali, servizi minimi essenziali, performance organizzativa, individuale comprensiva delle idee vincenti-proposte innovative, indennità di rischio, disagio, maneggio valori, reperibilità e compensi per particolari o specifiche responsabilità, Posizioni Organizzative e Alte Professionalità, sicurezza sui luoghi di lavoro, pari opportunità, welfare aziendale e destinazione risorse del Fondo 2017.
Rispetto dell'iter, adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	
Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione Illustrativa	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno con parere datato 15/09/2017 prot. gen. n. 441524
	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: NESSUN RILIEVO
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	L'ente, ai sensi dell'art. 16, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 ha adeguato il sistema di valutazione ai principi generali del Capo I del citato Decreto Legislativo e approvato il Regolamento sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della Performance, nel quale è previsto all'art. 3 comma 2 anche l'adozione del Piano della Performance con deliberazione n.68 del 11 aprile 2017 della Giunta Comunale.
	L'ente ha adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, previsto dall'art. 11 del D.L.gs n. 150/2009.

	Secondo quanto dispone l'art. 16 comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009, l'ente pur non essendo soggetto agli adempimenti dell'art. 14 del Decreto Legislativo 150/2009, ha comunque previsto la validazione della Relazione della Performance dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 14 di detto decreto.
Eventuali osservazioni:	

I.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 - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali - altre informazioni utili (Scheda I.2)

(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.

La presente tornata contrattuale riguarda l'approvazione del nuovo CCDI la cui durata è triennale (2017-2019) anche se la normativa in materia di pubblico impiego e di Performance è in corso di evoluzione e si prevedono a breve interventi sostanziali di modifica della materia.

Si tratta inoltre della destinazione delle risorse fisse del Fondo 2017.

Esame in dettaglio degli articoli:

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Comune di Venezia

CAPO I – Durata

Art. 1

Campo di applicazione e durata

- a) Il presente contratto, che avrà decorrenza dall'1/1/2017 al 31/12/2019, si applica al personale dipendente dell'Amministrazione Comunale di Venezia, compreso il personale assegnato alle Istituzioni, di qualifica non dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno e parziale, salvo esplicita esclusione.
- b) Viene definita, con apposito accordo annuale, la destinazione delle somme risultanti dalla costituzione del fondo risorse decentrate previsto dal vigente C.C.N.L.
- c) Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
- d) Le parti si riservano di aprire il confronto qualora intervenissero nuovi indirizzi contrattuali o di legge relativi a specifici argomenti trattati nel presente contratto.

- e) Il presente C.C.D.I. sarà reso disponibile per tutti i dipendenti tramite pubblicazione all'interno della Intranet comunale.
- f) Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo supera e ricomprende ogni altro accordo precedente stipulato nell'ambito del Comune di Venezia.

CAPO II – Relazioni Sindacali

Art. 2

Verifica e applicazione

- a) Allo scopo di verificare costantemente l'applicazione del presente C.C.D.I. viene costituita una Commissione Bilaterale Paritetica che resta in carica durante la valenza contrattuale.
- b) Il numero dei componenti della C.B.P. è individuato per parte sindacale nel numero di uno per la R.S.U. e uno per ogni organizzazione sindacale firmataria del contratto decentrato.
- c) Sono componenti della C.B.P. per l'Amministrazione Comunale i componenti della Delegazione Trattante di parte pubblica, parte della stessa o la stessa integrata fino al raggiungimento del numero di componenti della parte sindacale.
- d) La Commissione si riunisce ogni 6 mesi per effettuare il monitoraggio e verificare la corretta applicazione del contratto.
- e) La Commissione inoltre può riunirsi entro 15 giorni, su richiesta di un componente, ma comunque fino a un massimo di 6 volte all'anno, per l'approfondimento di materie specifiche, al fine di favorire una partecipazione consapevole dei lavoratori.

Art. 3

Interpretazione autentica

- Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le parti firmatarie del presente accordo si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
- L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione e deve fare riferimento a problemi applicativi di rilevanza generale. La riunione si terrà entro 30 giorni dalla richiesta avanzata.
- L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia dalla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

Art. 4

Principi generali

1. Le parti si impegnano a conformare la propria condotta ai principi di trasparenza, responsabilità correttezza, buona fede e lealtà reciproca, per tutto il periodo di vigenza del presente contratto decentrato integrativo, con la volontà di prevenire eventuali conflitti e di dirimerli, se possibile, mediante l'interpretazione autentica congiunta delle clausole controverse.
2. Le parti convengono sulla importanza del sistema delle relazioni sindacali nel Comune di Venezia con l'obiettivo di favorire soluzioni condivise nell'interesse dell'Ente e dei lavoratori. Le parti ritengono un valore aggiunto il processo di partecipazione e di costruzione delle scelte strategiche dell'Ente che si riflettono sulla qualità della vita dei

cittadini e dei lavoratori. Il processo di partecipazione è dinamico e rispettoso delle reciproche prerogative di autonomia e di responsabilità. Il confronto fra le parti consente a ciascuna di queste di mettere in gioco culture, esperienze e proposte diverse che, in un corretto punto di equilibrio, possono rappresentare un proficuo avanzamento del modello delle relazioni sindacali anche in ambiti diversi da quelli strettamente indicati dal C.C.N.L. In questo contesto l'Ente punta a valorizzare il ruolo e il protagonismo delle rappresentanze dei lavoratori anche attivando l'informativa preventiva all'attuazione, su atti di valenza generale che abbiano ricadute sulla gestione del rapporto di lavoro; in caso di richiesta delle Parti si avvia apposito tavolo di discussione entro 30 giorni.

3. Le parti convengono che attraverso la contrattazione decentrata integrativa si rendono protagonisti e partecipi del cambiamento dell'amministrazione pubblica i dipendenti stessi.
4. Tenuto conto del cambiamento organizzativo che sta affrontando tutta la pubblica amministrazione e in particolare il Comune di Venezia le parti si impegnano a favorire una partecipazione consapevole dei lavoratori ai processi di razionalizzazione, innovazione e riorganizzazione del Comune di Venezia, partecipazione da realizzarsi principalmente tramite un sistema di relazioni sindacali condiviso, con particolare riferimento alla contrattazione decentrata integrativa e alla partecipazione all'innovazione organizzativa dei lavoratori e delle rappresentanze sindacali, con pieno riconoscimento del ruolo negoziale e delle prerogative della R.S.U. e delle OO.SS. È insita in una scelta di questo tipo la necessità di assumere la formazione come processo continuo e in quanto tale di rilevanza strategica, fortemente integrato con gli altri processi decisionali e gestionali.

Art. 5

Relazioni sindacali

1. Per quanto attiene le relazioni sindacali, si applicano le norme legislative e contrattuali vigenti.
2. Le relazioni sindacali tra la delegazione di parte pubblica e la R.S.U. e le OO.SS. rappresentative si svolgono al tavolo negoziale così come costituito ai sensi del C.C.N.L. e sono improntate ai principi di correttezza e di rispetto dei ruoli.
3. Per ogni punto d'intesa raggiunto devono essere fissati i tempi e i modi di applicazione.
4. L'Amministrazione convoca un incontro, ogniqualvolta la R.S.U. e le OO.SS. rappresentative ne facciano richiesta unitariamente, qualora il tema sia attinente ad istituti oggetto di contrattazione. La convocazione verrà inviata entro 15 giorni ed il confronto sarà attivato comunque entro 30 giorni dalla richiesta. Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, alla fine dell'incontro sarà fissata la data dell'incontro successivo.
5. Per ogni incontro viene steso apposito resoconto che riporta in sintesi gli argomenti affrontati. Detto resoconto viene inviato alle parti. Le istanze di integrazioni e modifiche potranno essere presentate, entro 20 giorni dal ricevimento del resoconto, da parte dell'interessato, responsabile sindacale, e/o delle OO.SS.
6. Fermo restando l'ambito di relazioni sindacali presente nel vigente quadro normativo, le parti convengono che:
 1. l'A.C. informerà e si confronterà annualmente con le organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.D.I. circa le modifiche agli atti che costituiscono fondamento della dotazione organica;
 2. l'A.C. informerà e si confronterà annualmente attorno al piano per la formazione del personale;
 3. l'A.C. fornirà, su richiesta, nel rispetto della vigente legislazione, ogni atto che

contribuisca alla conoscenza da parte del Sindacato delle materie oggetto di informazione, contrattazione, compresa la mobilità interna all'Ente e le assunzioni di personale.

7. Le parti convengono che l'Amministrazione Comunale:
 1. informerà sugli atti che determinino modifiche della struttura organizzativa;
 2. informerà sui criteri generali per l'inquadramento del personale (sia valutazione, che classificazione);
 3. informerà attorno ai processi di innovazione tecnologica;
 4. informerà e si confronterà circa il piano di formazione .
8. Verrà inoltre fornita copia degli atti inerenti il Bilancio del Comune di Venezia.

9. I soggetti di questo livello di informazione, contrattazione e confronto saranno tutte le strutture sindacali firmatarie del presente contratto.
10. Su richiesta della RSU o delle OOSS, i direttori – o loro delegato - si confronteranno unitariamente su criteri generali di organizzazione delle direzioni o dei settori, compreso l'orario di lavoro, al fine di raggiungere migliori criteri di efficienza, di produttività, di miglioramento della qualità del servizio offerto. La convocazione verrà inviata entro 15 giorni ed il confronto sarà attivato comunque entro 30 giorni dalla richiesta.
11. Al fine di facilitare il raggiungimento degli obiettivi che l'Amministrazione pone in capo ai dirigenti, l'Amministrazione stessa si impegna a dare disposizioni ai dirigenti affinché gli obiettivi previsti per le diverse Direzioni siano comunicati capillarmente ai dipendenti, in modo tale da garantire la conoscenza degli obiettivi sulla base del cui raggiungimento sono espresse le valutazioni individuali. Gli obiettivi delle Direzioni e dei Servizi dovranno essere comunicati, su richiesta, alle OO.SS e alla RSU.

CAPO III – Prerogative Sindacali

Art. 6

Agibilità e strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

1. In materia di prerogative e libertà sindacali, assemblee e concessioni di locali alle OO.SS. rappresentative e firmatarie di contratto nazionale e alla R.S.U. l'Amministrazione, oltre a rispettare in toto le disposizioni normative e contrattuali nazionali in materia, mette a disposizione gratuitamente locali e attrezzature tecnologiche idonei strutturalmente e funzionalmente per l'attività della R.S.U., degli R.L.S. e di ciascuna delle OO.SS. rappresentative e firmatarie del C.C.N.L.

Art. 7

Permessi Sindacali

- Il contingente dei permessi sindacali retribuiti spetta alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e alla R.S.U. ed è tra loro ripartito ai sensi dell'art. 9 del C.C.N.Q. sui distacchi e permessi stipulato il 7 agosto 1998, e successive modifiche.
- Il contingente dei permessi spettanti alla R.S.U. è gestito autonomamente dalla stessa nel rispetto del tetto massimo attribuito; la stessa procedura vale anche per le OO.SS. La R.S.U. e le Organizzazioni Sindacali documenteranno formalmente ogni utilizzo di permessi all'Ufficio competente in materia di Relazioni Sindacali.
- Si precisa che il calcolo del monte ore, effettuato secondo la vigente normativa, verrà comunicato entro il 20 febbraio dell'anno di riferimento ai soggetti sindacali interessati; nel termine di 15 giorni le OO.SS. possono chiedere la verifica dei dati comunicati.

Art. 8

Diritto di Assemblea

- Considerata la particolare distribuzione nel territorio degli Uffici Comunali, per consentire a tutti i dipendenti di esercitare il diritto di partecipazione all'assemblea indetta dalla R.S.U. e dalle OO.SS. sono garantiti i tempi di percorrenza dalla sede lavorativa a quella dell'assemblea, nell'ambito del monte ore previsto per assemblea.
- Le assemblee in orario di lavoro devono essere richieste all'Ufficio competente in materia di Relazioni Sindacali con preavviso scritto di almeno 3 giorni lavorativi liberi (il sabato non viene considerato giorno lavorativo), con l'indicazione dell'ordine del giorno nonché della tipologia di personale interessato.
- Secondo quanto previsto dall'art. 2 del CCNQ 7/8/1998, durante lo svolgimento delle assemblee sindacali, deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili così come individuate nel punto 3 del successivo articolo 10 con le modalità e i contingenti di personale indicati, ad esclusione dello stato civile per le assemblee di durata inferiore alle due ore.
- In occasione delle assemblee sindacali, il Comune di Venezia, tenuto conto delle particolari articolazioni territoriali degli uffici, mette a disposizione gratuitamente locali di idonee dimensioni sul territorio.

Art. 9

Diritto di Assemblea nei servizi scolastici

1. Le assemblee in orario di lavoro devono essere richieste alla fine del servizio, in modo che sia consentita la chiusura dei servizi tenuto conto delle particolari articolazioni territoriali.
2. Qualora le assemblee si svolgano al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno conteggiate nel monte ore di non docenza, e in ogni caso nell'ambito del monte ore previsto per assemblea.

Art. 10

Diritto di sciopero

1. Modalità di effettuazione degli scioperi
 - a) Il diritto di sciopero si esercita nel rispetto delle leggi e degli accordi che lo regolano, cui si fa integrale rinvio:
Legge 12 giugno 1990, n. 146 “Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge”, così come modificata ed integrata dalla Legge 11 aprile 2000, n. 83;
Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto “Regioni – Autonomie Locali, del 19/9/2002.
 - b) Nel caso in cui lo sciopero incida sui servizi resi all'utenza, l'Amministrazione darà comunicazione all'utenza circa tempi e modalità dello sciopero e dell'erogazione dei servizi essenziali così come individuati dal presente articolo, almeno cinque giorni prima dell'effettuazione dello sciopero, mediante pubblicazione nel sito Internet del Comune, integrata qualora necessario tramite avvisi al pubblico, da esporsi presso le sedi municipali.

- c) Non è consentito autorizzare una giornata di ferie in coincidenza con una giornata di sciopero, a meno che non sia stata richiesta prima della proclamazione dello stesso.

2. Individuazione del personale esonerato dallo sciopero

- a) Secondo quanto previsto dall'art. 5 comma 4 dell'Accordo collettivo nazionale del 19/09/2002, i nominativi dei dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili, così come individuate dal presente disciplinare, ed esonerati dallo sciopero sono individuati - a cura delle Direzioni interessate - secondo i criteri ed i quantitativi di seguito specificati, con apposito ordine di servizio. Per la individuazione dei contingenti sarà adottata di regola e laddove possibile una rotazione del personale comandato, secondo l'ordine alfabetico del personale inserito in ciascuno degli Uffici interessati. Nel caso, invece, di presenza di turni organizzati di personale, si terrà conto degli stessi per la individuazione dei nominativi del personale comandato.
- b) L'ordine di servizio sarà comunicato 5 giorni prima della data di effettuazione dello sciopero, alle organizzazioni sindacali locali ed ai lavoratori. I lavoratori individuati hanno diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.

3. Servizi Minimi Essenziali

Sono servizi essenziali, la cui funzionalità va garantita in caso di sciopero per assicurare l'effettività, nel contenuto essenziale, dei diritti costituzionalmente tutelati, quelli di seguito elencati, limitatamente alle prestazioni individuate come indispensabili:

IL SERVIZIO DI STATO CIVILE, limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti nel giorno antecedente o successivo a due giorni consecutivi non lavorativi. Il servizio, come sopra descritto, richiede la prestazione lavorativa di Ufficiali di Stato Civile distribuiti fra le due sedi centrali (Centro Storico e Mestre).

Le prestazioni indispensabili relative al servizio di Stato Civile sono garantite mediante l'astensione dallo sciopero di n. 1 ufficiale di Stato Civile munito di delega per l'Ufficio del Centro Storico reperito a rotazione, secondo l'ordine alfabetico, fra tutto il personale all'uopo qualificato; n. 1 ufficiale di Stato Civile per l'Ufficio di Mestre reperito con il medesimo criterio.

IL SERVIZIO ELETTORALE, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali e nei 5 giorni precedenti alla scadenza dei termini per la presentazione delle liste elettorali, al fine di garantirne la certificazione. Si dà atto che, a norma dell'Accordo collettivo nazionale sottoscritto in data 19/09/2002 sono escluse le manifestazioni di sciopero nel periodo compreso fra cinque giorni prima e cinque giorni dopo la data di effettuazione delle consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali, e si conferma ciò integralmente.

IL SERVIZIO DI PROTEZIONE AMBIENTALE, limitatamente alla rilevazione e analisi dell'inquinamento idrico e atmosferico e del territorio in genere ed al pronto intervento per spanti oleosi. Le prestazioni indispensabili, sopra individuate, saranno garantite mediante l'astensione dallo sciopero del personale necessario, da quantificare secondo i criteri sopra specificati; i nominativi inclusi nei contingenti saranno reperiti fra il personale con la figura

professionale di funzionario tecnico, istruttore tecnico direttivo e operatore, inserito nella struttura interessata.

IL SERVIZIO DI PROTEZIONE CIVILE, da presidiare con una unità in reperibilità;

POLIZIA MUNICIPALE: Limitatamente alle attività di pronto intervento per incidenti e per eccezionali situazioni di emergenza, nonché alle unità a disposizione dell'Autorità Giudiziaria e di Pubblica Sicurezza e per interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori. Si concorda sulla necessità di garantire, altresì, il servizio di custodia dei Palazzi Municipali, nonché l'attività del Centro Operativo Telecomunicazioni e Videosorveglianza. Le prestazioni indispensabili sono garantite mediante l'astensione dallo sciopero di 37 unità lavorative così distribuite:

TERRAFERMA:

Pronto Intervento (Reparto Sicurezza Stradale) 10 operatori su quattro turni addetti all'infortunistica stradale (turno serale e notturno di 3 operatori, di cui 2 del Reparto Sicurezza Stradale e 1 del servizio Polizia di prossimità Città di Terraferma);

Unità a disposizione dell'Autorità Giudiziaria - 4 operatori su 2 turni (mattino – pomeriggio), appartenenti al servizio Polizia di Prossimità Città di Terraferma di cui almeno uno per turno appartenente alla categoria D

LIDO:

Pronto Intervento - 4 operatori su due turni (mattino – pomeriggio), addetti all'infortunistica stradale appartenenti al Servizio Polizia di prossimità Centro Storico ed Estuario

CENTRO STORICO:

Pronto intervento - 4 operatori su due turni (mattina - pomeriggio) appartenenti al Servizio Sicurezza della Navigazione di cui almeno uno per turno in possesso di patente nautica e 4 operatori, su due turni (mattina - pomeriggio) appartenenti al Servizio Sicurezza Urbana di cui almeno uno per turno in possesso di patente nautica di cui almeno uno per turno appartenente alla Categoria D

CENTRALE OPERATIVA

0 – 7	7 - 13	12.30 – 18.30	17.30 - 24
2 Operatori	2 Operatori	2 Operatori	2 Operatori

Il personale sarà così individuato:

una unità tra gli Operatori appartenenti al Centro Operativo Telecomunicazioni e Videosorveglianza

una unità a turno di altra struttura

VIGILANZA CASA MUNICIPALE:

3 unità da individuarsi tra il personale della categoria C del Servizio Polizia di Prossimità Centro Storico ed Isole, secondo la seguente turnazione:

1 operatore in turno 7 - 13

1 operatore in turno 12.30 - 18.30

1 operatore in turno 17.30 – 24

SERVIZIO ATTINENTE ALLA RETE STRADALE, COMPRESO LO SGOMBERO NEVI ED ALLAGAMENTI, limitatamente ad un ridotto numero di squadre di pronto intervento,

per la sorveglianza degli impianti e le misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini. Le prestazioni indispensabili relative al servizio attinente alla rete stradale, compreso lo sgombero nevi ed allagamenti, nonché al servizio cantieri sono garantite mediante l'astensione dallo sciopero di n. 2 ingegneri – categoria D - e n. 6 istruttori tecnici direttivi – categoria D1 - distinti in due presidi tecnici di pronto intervento per il territorio di Venezia e per il territorio della Terraferma, reperiti a rotazione, secondo l'ordine alfabetico, fra il personale di tale qualifica in servizio presso la Struttura competente in materia di Lavori Pubblici, oltre al personale ordinariamente posto in reperibilità secondo i turni predisposti dai competenti uffici.

SERVIZIO DI PREVISIONE E SEGNALAZIONE DEI FENOMENI MAREALI, limitatamente al servizio del Centro Previsioni e Segnalazioni Maree concernente l'informazione tempestiva dell'evoluzione degli eventi mareografici, azionando se necessario, il sistema di allarme sonoro. Il servizio, come sopra descritto, durante i fenomeni di alta e bassa marea, richiede la prestazione lavorativa di un contingente del relativo personale, individuato in almeno 2 unità oltre ad 1 unità in reperibilità.

SERVIZI DEL PERSONALE, 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 i soli dipendenti della struttura competente in materia di Affari Economici concernenti le Risorse Umane, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese.

SERVIZIO SCOLASTICO: Per il trasporto scolastico verrà garantita la presenza di n. 1 unità di personale amministrativo.

4. Esercizio del diritto di sciopero per il personale di scuole materne e asili nido

Nel caso di sciopero proclamato per tutte le categorie di lavoratori degli Enti Locali e di durata inferiore ad una giornata, lo sciopero potrà essere effettuato soltanto nella prima o nell'ultima ora di attività, in modo da garantire la continuità del servizio.

5. Raccolta e pubblicità dei dati dello sciopero

a) Ai sensi dell'art. 5 della legge 146/1990, in occasione di ogni sciopero l'Amministrazione comunale provvede a rendere pubblico tempestivamente, tramite pubblicazione nel sito Internet del Comune, il numero dei lavoratori che hanno partecipato allo sciopero, la durata dello stesso e la misura delle trattenute effettuate secondo la disciplina vigente. Contestualmente l'Ufficio Personale provvede a comunicare i dati suddetti alla Commissione di Garanzia, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica e ai soggetti sindacali.

b) Al fine di consentire l'efficace ed efficiente rilevazione e gestione dei dati necessari alla comunicazioni di cui sopra, si richiamano le disposizioni contenute nelle circolari interne.

CAPO IV – Performance

Art. 11

Fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/1/2004

1. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt.31 e 32 del CCNL 22/1/2004.
2. La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del Dirigente competente, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. Della costituzione provvisoria del fondo viene data tempestiva informazione alle OO.SS. e alla RSU.

Art. 12

Piani di razionalizzazione

1. Le parti concordano di prevedere, in applicazione dell'art. 16 del D.L. 98/2011 (convertito in L. 111/2011 e successive modificazioni) la definizione, entro il 31 marzo, di un piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, finalizzato al contenimento delle spese di funzionamento ed alla razionalizzazione delle strutture organizzative, con particolare riferimento a:
 1. razionalizzazione e riqualificazione della spesa, anche con riferimento alla logistica;
 2. riordino e ristrutturazione amministrativa;
 3. semplificazione e digitalizzazione;
 4. riduzione dei costi della politica e di funzionamento (inclusi appalti di servizio affidamenti alle partecipate, ricorso alle consulenze).

Le parti convengono di rinviare ad apposta sessione negoziale la definizione degli incentivi destinabili al personale coinvolto.

Art. 13

Performance organizzativa

1. In linea con la previsione contenuta nel contratto nazionale del 22/01/2004, che ha in modo definitivo escluso qualsiasi distribuzione "a pioggia" della produttività l'Ente lega una parte dello stanziamento destinato a premiare la produttività ai risultati della gestione, tenuto conto del sistema di "lean organization" a cui si ispira l'ente come una delle forme di partecipazione diretta dei lavoratori alla vita dell'ente, attraverso un sistema di monitoraggio periodico secondo quanto stabilito nel Piano della Performance e negli altri documenti di programmazione che è in grado di rilevare l'avanzamento delle azioni attraverso degli indicatori predefiniti e convalidati.
2. Tale incentivazione viene erogata in caso di raggiungimento di un minimo del 80% dei risultati complessivi attesi secondo modalità, procedure e tempistica stabilite nel sistema di valutazione e in un'unica soluzione.
3. Il cumulo con altre forme di incentivazione legate ad attività svolte in orario di servizio previste da specifiche disposizione di Legge (D.Lgs. 50/2016 e successive modifiche ed integrazioni, compensi avvocati, ecc.) comporta abbattimenti del compenso attribuito a titolo di incentivo per la performance organizzativa, secondo il seguente criterio: ai dipendenti con incentivo superiore a € 5.000,00 il compenso effettivamente spettante a titolo di incentivo per la performance complessiva viene ridotto nella misura del 50% della differenza tra l'ammontare dell'incentivo e € 5.000,00.
4. L'incentivo per la performance organizzativa non corrisposta costituisce economia del fondo risorse decentrate.

Art. 14

Performance individuale

1. Sul tema della produttività per performance individuale l'ente intende proseguire la strada già intrapresa di un sistema permanente di valutazione della prestazione individuale supportato da un sistema informativo in grado di semplificare il compito del personale chiamato a svolgere il delicato ruolo di valutatore. Importante è il consolidamento della "cultura" della valutazione in modo da far sì che questo strumento acquisti una maggiore importanza sia nel sistema della produttività che nel sistema della progressione economica orizzontale.
2. La produttività per performance individuale viene riconosciuta al personale in base al sistema permanente di valutazione in essere al quale si rinvia.
3. Nella performance individuale è compreso il bonus delle eccellenze.
4. Agli ispettori in servizio presso il Servizio Ispettivo Comunale Casinò, con esclusione dei dipendenti titolari di incarico di Posizione Organizzativa o Alta Professionalità e dei dipendenti che percepiscono E.D.R., viene riconosciuta, la performance individuale sulla base dell'attività di vigilanza svolta.
5. Al restante personale assegnato al Servizio Ispettivo Casa da Gioco, con esclusione dei dipendenti con incarico di Posizione Organizzativa o Alta Professionalità, e dei dipendenti che percepiscono E.D.R., viene riconosciuta la performance individuale sulla base delle attività di supporto alle funzioni del servizio ispettivo.
6. La corresponsione dei compensi relativi alla performance individuale di cui ai commi 4 e 5 avverrà trimestralmente, in base ai risultati accertati con modalità, procedure e tempistiche stabilite nel sistema di valutazione.

Art. 15

Performance per progetto

1. La produttività per performance per progetto specifico viene riconosciuta ai dipendenti coinvolti in specifici progetti attuati nell'ambito delle Direzioni nei limiti dei rispettivi budget. Il progetto definisce gli obiettivi, i tempi e le modalità di erogazione dei compensi in relazione ai risultati conseguiti.
2. I budget relativi a tali progetti, per gli anni successivi al primo, saranno definiti annualmente;
3. Eventuali risorse non utilizzate incrementeranno la quota della performance individuale.

Art. 16

Performance individuale - Idee Vincenti - proposte innovative

1. Una quota delle risorse del fondo destinate alla produttività che risultano disponibili come da prospetto di utilizzo del fondo medesimo allegato al presente contratto viene destinata ad incentivare proposte innovative presentate dai dipendenti in un'ottica partecipativa e finalizzate al miglioramento dei processi lavorativi e/o all'efficientamento dell'Ente.
2. La valutazione ed i criteri di accoglimento ed elaborazione delle proposte verrà eseguita alla luce di quanto previsto dal sistema di valutazione della performance nella sezione specificatamente dedicata al bonus di produttività denominato "idee vincenti".
3. La corresponsione degli emolumenti verrà erogata nel mese di giugno dell'anno successivo nel caso di valutazione positiva oggettivamente quantificabile, anche avuto riguardo alla concreta realizzabilità, secondo le disposizioni contrattuali vigenti in merito.

4. Si rinvia all'accordo annuale sulla destinazione delle risorse per la quantificazione economica dell'incentivo collegato;
5. Eventuali risorse non utilizzate incrementeranno la quota della performance individuale.

CAPO V – Indennità

Art. 17

Indennità di rischio

1. Ai sensi dell'art. 37 del CCNL 14/09/2000, in sede di contrattazione decentrata vengono individuate le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.
2. L'indennità di rischio pari a €30,00 mensili lordi (art.41 C.C.N.L. 22/1/2004) non è cumulabile qualora derivante dalla medesima fattispecie, e va erogata per le giornate di effettiva presenza ed esposizione al rischio, per almeno 2/3 dell'orario di lavoro giornaliero, ai dipendenti che svolgono le seguenti mansioni:
 1. Addetti manutenzione barche;
 2. Addetti manutenzione segnaletica stradale;
 3. Operatori sociali che operano in particolari strutture: campi profughi, carceri o a contatto
 4. con utenza fonte di rischio biologico;
 5. Messi notificatori in servizio in Terraferma, Lido, Pellestrina e Sant'Erasmus;
 6. Addetti alla stamperia;
 7. Personale addetto al trasporto materiale del sistema bibliotecario;
 8. Personale addetto al trasporto materiale dei Trasporti scolastici ed economici Venezia, Mestre e Municipalità;
 9. Personale operaio addetto ai servizi economici;
 10. Autisti e motoscafisti.

Art. 18

Indennità maneggio valori

1. Ai sensi dell'art. 36 del CCNL 14/09/2000 al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionale al valore annuo maneggiato. Gli importi di tale indennità vengono definiti secondo le seguenti modalità:

Valore di cassa annuo individuale in euro	Indennità giornaliera
Da 5.000 a 25.000,99	€ 0,52
Da 25.001 a 52.000,99	€ 1,03
Oltre 52.000,99	€ 1,55

2. L'indennità compete unicamente per le sole giornate di effettivo e diretto maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, assegni e denaro elettronico) fermo il valore annuo pro capite sopra indicato; gli importi delle fasce sopra individuate devono intendersi per singola persona.
3. La corresponsione dell'indennità giornaliera maturata avviene a consuntivo su attestazione del Direttore o Dirigente delegato.
4. L'Indennità giornaliera viene erogata, sempre a consuntivo e su attestazione del Direttore/Dirigente, secondo la fascia del valore di cassa di appartenenza del dipendente addetto alla cassa, al personale che abbia sostituito il titolare limitatamente ai giorni di effettivo e diretto maneggio dei valori di cassa.

Art. 19

Indennità di reperibilità

- Si dà atto che l'indennità di reperibilità di cui all'art. 23 del CCNL 14/09/2000 viene corrisposta nell'ambito delle strutture individuate in apposito disciplinare.

Art. 20

Indennità di disagio

1. Ai sensi dell'art. 17, comma 2 lett. e) del CCNL 1/04/1999, l'indennità di disagio pari a € 30,00 mensili lordi si riconosce al personale educatore che per esigenze organizzative subisca un trasferimento temporaneo di sede per la sostituzione di altro personale, per il periodo di effettiva esposizione al disagio.
2. Nel caso in cui la Direzione attivi un progetto specifico di cui all'art. 15 tale performance per progetto sostituisce la presente indennità.

Art. 21

Compensi per particolari responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera i) CCNL 1/4/1999 come modificato dall'art. 36 C.C.N.L. 22/1/2004 viene istituita una indennità di € 300 lordi/annui per compensare, per le giornate di effettivo svolgimento delle relative funzioni, le specifiche responsabilità del seguente personale di categoria B, C e D, con esclusione delle Posizioni Organizzative:
 - a) personale cui è stata attribuita con atto formale la qualifica di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe
 - b) personale cui è stata attribuita con atto formale la qualifica di Ufficiale elettorale
 - c) personale assegnato con atto formale agli uffici per le Relazioni con il Pubblico
 - d) personale addetto ai servizi di Protezione Civile e Previsione e Segnalazione maree

Art. 22

Compensi per specifiche responsabilità

1. Detta indennità, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera f) CCNL 1/4/1999 come sostituito dall'art. 7 CCNL 9/05/2006, viene riconosciuta annualmente in relazione alla specifica responsabilità.
2. E' attribuita con atto formale del Dirigente, previo parere favorevole del Direttore della struttura di appartenenza, nell'ambito del budget annualmente assegnato alla Direzione dal Direttore della Direzione Sviluppo Organizzativo e Strumentale e sulla base dei seguenti criteri:
 - a) Complessità gestionale e relazionale: numero di personale gestito e/o tipo di relazioni con utenti interni e/o esterni
 - b) Complessità dei procedimenti, in relazione al rilievo esterno o interno, al rapporto con altri enti, istituzioni, organi interni dell'ente, alla ripetitività del procedimento stesso, al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica;
 - c) Livello di autonomia.

Per l'anno 2017 l'importo dell'indennità è stabilito in € 2.000,00 annui lordi.

3. A decorrere dal 01.01.2018, al personale a tempo indeterminato appartenente alle categorie B, C e D cui vengano attribuite specifiche responsabilità – con esclusione delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità – verrà corrisposta un'apposita indennità, stabilita nell'ambito del budget annualmente assegnato alla Direzione dal Direttore della Direzione Sviluppo Organizzativo e Strumentale.
4. L'individuazione del personale compete al Dirigente, previo parere favorevole del Direttore della struttura di appartenenza, in relazione a situazioni di complessità organizzativa che richiedano particolari capacità professionali ed un elevato grado di autonomia nello svolgimento del lavoro.
5. Nell'attribuzione dell'incarico e della relativa indennità, disposti con atto dirigenziale per un periodo massimo di 12 mesi con scadenza al 31 dicembre di ogni anno, rinnovabili, si terrà conto dei seguenti parametri:

A) per il personale di categoria D:

1. complessità organizzativa e relazionale connessa a compiti e funzioni affidati
2. complessità e rilevanza dei processi operativi e dei procedimenti amministrativi assegnati
1. unità di personale coordinate
2. tipologia dei profili dell'utenza interna e/o esterna
3. requisiti tecnico/professionali specificatamente richiesti
4. grado di autonomia lavorativa necessario

B) per il personale di categoria C:

1. complessità organizzativa e relazionale connessa a compiti e funzioni affidati
2. complessità e rilevanza dei processi operativi e/o dei procedimenti amministrativi assegnati
3. tipologia dei profili dell'utenza interna e/o esterna
4. requisiti tecnico/professionali specificatamente richiesti
5. grado di autonomia lavorativa necessario

C) per il personale di categoria B:

- complessità e rilevanza dei compiti assegnati e delle attività previste
 - complessità e rilevanza dei processi operativi e/o dei procedimenti amministrativi cui collaborano
 - requisiti tecnico/professionali specificatamente richiesti
 - grado di autonomia lavorativa necessario
6. La graduazione della responsabilità e l'applicazione dei criteri di cui al comma precedente vengono definiti dal Direttore, sentito il Direttore della Direzione Sviluppo Organizzativo e Strumentale.
 7. L'importo dell'indennità è ricompreso tra € 500,00 e €. 2.500,00 lordi annui, in relazione ai criteri indicati ai commi precedenti.

Art. 23

Posizioni Organizzative e Alte Professionalità

- La pesatura delle posizioni organizzative/alte professionalità si basa sui seguenti fattori:
 1. la complessità gestionale
 2. la strategicità
 3. la complessità organizzativa.

- La retribuzione di posizione annua del personale titolare di P.O./A.P. viene graduata secondo il sistema di pesatura delle posizioni vigente nell'Ente.
- Dal 1° gennaio 2018, gli incarichi di P.O. ed A.P. vengono distinti in sei fasce, con corrispondente diversificazione della retribuzione:

I^ fascia	€ 12.900,00
II^ fascia	€ 12.000,00
III^ fascia	€ 11.000,00
IV^ fascia	€ 10.000,00
V^ fascia	€ 9.000,00
VI^ fascia	€ 8.000,00

- Per la retribuzione di risultato viene annualmente stanziato un importo variabile dal 10 al 25% della retribuzione di posizione, secondo la disponibilità delle risorse risultanti dal fondo di cui all'articolo 11 del presente CCDI.
- Il cumulo con altre forme di incentivazione legate ad attività svolte in orario di servizio (D.Lgs. 50/2016 e successive modifiche ed integrazioni, compensi avvocati, ecc.) comporta abbattimenti della retribuzione di risultato, secondo il seguente criterio:
 1. ai dipendenti con incentivo superiore a €. 10.000,00 il compenso effettivamente spettante a titolo di retribuzione di risultato viene ridotto nella misura del 50% della differenza tra l'ammontare dell'incentivo e €. 10.000,00.
- 6. La retribuzione di risultato non corrisposta costituisce economia del fondo risorse decentrate.

Art. 24

Progressioni Economiche Orizzontali

1. Le progressioni economiche vengono attribuite al personale di ruolo, in modo selettivo e sulla base delle risorse finanziarie assegnate all'istituto contrattuale, nonché sulla base di una graduatoria di merito, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali, all'esperienza acquisita ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. Il requisito di ammissione alla graduatoria di merito avviene a seguito di una permanenza di almeno 2 anni nella stessa categoria/posizione economica.
3. La progressione economica all'interno della categoria costituisce uno strumento effettivo di valorizzazione e sviluppo delle risorse umane.
4. Si fa rinvio, per la definizione dei relativi criteri e requisiti, a successiva sessione negoziale.

CAPO VI – Disposizioni generali e welfare aziendale

Art. 25

Formazione

1. Le parti convengono che la formazione, accrescendo la capacità professionale del personale, costituisce elemento strategico di prioritaria importanza per il sostegno e il coinvolgimento del personale nella realizzazione dei cambiamenti organizzativi dell'Amministrazione, per lo sviluppo dell'efficienza e il miglioramento della qualità dei servizi resi, per l'implementazione della produttività ed efficacia delle prestazioni individuali e collettive.

2. L'Amministrazione attiva il ciclo periodico della formazione, dall'analisi del fabbisogno alla valutazione dei risultati per dotarsi di Piani pluriennali ed annuali della formazione progettati anche in base al rilevamento e riconoscimento delle competenze professionali e di ruolo del personale.
3. L'attività di formazione, aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale contribuisce al riconoscimento ed al miglioramento delle competenze professionali e di ruolo e deve essere adeguatamente pianificata e programmata, in modo da garantire la massima diffusione e partecipazione dei dipendenti, indipendentemente da categoria e profilo professionale, ferma restando l'attinenza del profilo e/o delle mansioni svolte con il contenuto della formazione stessa.
4. L'Amministrazione si impegna ad esaminare congiuntamente alla RSU e alle OO.SS. il piano formativo dell'ente, le risorse annualmente ad esso dedicate e i criteri di accesso ai corsi di formazione.

Art. 26

Banca delle ferie

1. Sulla base dell'art. 24 del D. Lgs n. 151/2015 e fermi restando i diritti di cui al D.Lgs n. 66/2003, i lavoratori potranno cedere a titolo gratuito giorni di ferie già maturati ai colleghi del comparto al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti
2. I criteri e le modalità vengono definiti con apposito accordo tra le parti.

Art. 27

Telelavoro e lavoro agile

1. Le parti favoriscono la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e sostengono l'adozione di nuove misure organizzative volte a favorire l'attuazione del telelavoro o di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile) che permettano il raggiungimento degli obiettivi fissati dalla L. 124/2015, art. 14, comma 1.
2. L'Amministrazione si impegna ad adottare misure specifiche in materia di telelavoro anche alla luce della Direttiva n. 3/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione Pubblica, al fine di sensibilizzare e coinvolgere la Dirigenza nell'individuazione di attività compatibili con le innovative modalità spazio-temporali di svolgimento dell'attività lavorativa; garantisce, in collaborazione con gli altri soggetti competenti, tutto il supporto necessario per l'effettiva attivazione delle postazioni di telelavoro, anche attraverso l'adozione di specifiche sperimentazioni.
3. Le parti concordano di aprire un tavolo di confronto entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CCDI per la revisione della regolamentazione del telelavoro con l'introduzione di misure di lavoro agile, sentito il CUG.

Art. 28

Welfare aziendale

1. Le parti concordano di aprire un tavolo per l'introduzione e la disciplina di ulteriori istituti di welfare aziendale.

Art. 29

Sicurezza sui luoghi di lavoro

1. Il Comune di Venezia tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D. Lgs 81/2008. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.
2. Gli interventi di sicurezza e prevenzione si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale comunale, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi comunali.
3. Per quanto riguarda i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), le Parti concordano di fissare il numero di rappresentanti da individuarsi all'interno dell'assemblea della RSU nel numero di 12.

Art. 30

Pari opportunità

1. Tenuto conto della Direttiva 4/03/2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, l'Amministrazione si impegna a garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, rilevando e contrastando ogni forma di molestia sessuale, morale o psichica.
2. L'ente adotta inoltre il Piano triennale delle azioni positive quale documento-guida per l'attuazione di iniziative mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

Art. 31

Patrocinio Legale per Fatti Connessi all'Espletamento dei Compiti d'Ufficio

1. Ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale o amministrativa nei confronti di un dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento delle funzioni attribuite e all'adempimento dei compiti d'ufficio, il Comune, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, assumerà a proprio carico ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, a condizione che non sussista conflitto d'interessi e a condizione che l'assistenza venga effettuata da un legale di comune gradimento.
2. Il gradimento viene espresso di concerto dal dipendente e dalla Direzione Avvocatura Civica a cui deve essere inviato il primo atto relativo all'apertura del procedimento. Nel caso vi siano più dipendenti coinvolti nello stesso fatto e non vi siano posizioni differenziate, l'indicazione, di norma sarà di un solo legale.
3. Solamente in casi eccezionali, motivati da esigenze tecniche di difesa, su parere dell'Avvocatura Civica, e previo nullaosta della Giunta, il dipendente può essere assistito da più di un difensore.
4. Nell'ipotesi in cui per i fatti oggetto di procedimento di cui al comma 1) sia attiva una copertura assicurativa, l'accordo per la scelta del legale dovrà coinvolgere anche la compagnia assicuratrice. 4. In caso di sentenza di condanna definitiva per i fatti commessi con dolo o colpa grave, l'ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.

Art. 32

Norme finali

1. Gli effetti del presente contratto decorrono dalla sottoscrizione definitiva.

2. Per tutto quanto non espressamente previsto dal presente contratto si fa rinvio alle disposizioni di legge e alla contrattazione nazionale di lavoro.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto nel caso si manifestino la disponibilità di ulteriori risorse e la possibilità di destinarle all'incentivazione dei dipendenti.

Distribuzione annuale del Fondo 2017:

Prospetto di previsione utilizzo del Fondo 2017 (con integrazione risorse variabili)

Importo Fondo 2017:	16.002.345,00
Destinazione:	
Descrizione	Proiezione 2017
Fondo progressioni orizzontali	3.785.926,00
Fondo posizioni organizzative e A.P.:	2.905.044,00
<i>dettaglio:</i>	
<i>Alte professionalità</i>	<i>80.625,00</i>
<i>Indennità responsabile servizi</i>	<i>2.237.800,00</i>
<i>Retribuzione di risultato 25%</i>	<i>559.450,00</i>
<i>Indennità Direzione ex art. 37</i>	<i>27.169,00</i>
Ind. responsabile unità operativa complessa	621.000,00
Indennità personale scolastico	273.055,00
Indennità di comparto	1.459.285,00
Part.di giro (Incentivi ICI, Pianificazione, L.109/94, Onorari, Notifica, Numerazione civica, Matrimoni Civili, Tombole e Lotterie)	898.153,00
Indennità C.C.N.L.	1.379.110,00
Recupero produttività 2013	-390.672,00
Totale impieghi già assegnati	10.930.901,00
Totale disponibile per performance	5.071.444,00

Dettaglio distribuzione della Performance:

	Distribuzione
Performance Organizzativa	1.000.000,00
Performance SIC (compresa l'indennità)	821.444,00
Performance individuale, - di cui € 100.000,00 per bonus eccellenze - di cui € 200.000,00 per idee vincenti – proposte innovative	1.350.000,00
Per progetti	1.900.000,00
Totale	5.071.444,00

b) Effetti abrogativi impliciti

Parte non pertinente all'accordo illustrato.

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (titolo III del D.Lgs. 150/2009, CCNL) ai fini della corresponsione degli incentivi della Performance

Il nuovo CCDI disciplina, in accoglimento delle istanze presenti nelle piattaforme sindacali, agli artt. da 2 a 10 materie attinenti a: relazioni sindacali, interpretazione autentica, prerogative sindacali e servizi minimi essenziali. Prevede agli articoli da 11 a 16 le forme di incentivazione della performance (Performance organizzativa, individuale comprensiva delle idee vincenti-proposte innovative) confermando l'istituto della promozione delle "idee vincenti-proposte innovative", ossia di proposte formulate dai dipendenti in un'ottica partecipativa e finalizzate al miglioramento dei processi lavorativi e/o all'efficientamento dell'Ente, che provengono dal basso e che saranno valutate e selezionate da un'apposita commissione. Inoltre è evidente, la prevalenza dell'importo destinato alla performance individuale e bonus delle eccellenze rispetto a quella organizzativa, con conseguente maggior responsabilizzazione del singolo dipendente, nei limiti di quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale.

Gli art. da 17 a 22 disciplinano nel dettaglio indennità previste dai CCNL. In particolare, su proposta di parte sindacale, è stata introdotta all'art. 22 la possibilità di assegnare l'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 17 comma 2 lettera f) del CCNL 1/4/1999 come sostituito dall'art. 7 CCNL 9/05/2006 anche a personale di categoria "C" e "B" su incarico assegnato dal dirigente al ricorrere delle condizioni previste.

All'art. 23 sono rimodulate le fasce retributive dell'indennità di posizione delle Posizioni Organizzative e sono aggiunte ulteriori due fasce di importo minore rispetto a quelle previgenti.

Agli articoli 26, 27 e 28 si prevedono istituti di welfare aziendale quali la "Banca delle ferie" introdotta dall'art. 24 del D. Lgs n. 151/2015, in base al quale i lavoratori potranno cedere a titolo gratuito giorni di ferie già maturati ai colleghi del comparto al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti. L'art. 27 prevede l'impegno di adottare forme di telelavoro innovative. L'art. 28 prevede l'apertura di un tavolo sindacale per l'introduzione e la disciplina di ulteriori istituti di welfare aziendale. Gli articoli da 29 a 32 non comportano innovazioni rispetto alla disciplina previgente.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsioni di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

Parte non pertinente all'accordo illustrato in quanto le progressioni sono rinviate ad una successiva sezione negoziale.

e) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009

I risultati attesi dall'applicazione del presente CCDI annuale sono essenzialmente di 4 tipi:

- di accentuare il merito individuale dei dipendenti attraverso la preponderanza del compenso di performance individuale;

- di conservazione dell'equilibrio del fondo in quanto la Performance viene annualmente parametrata alle disponibilità del Fondo per la incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale non dirigente.
- di imprimere una spinta verso una maggiore meritocrazia nella distribuzione del salario accessorio anche per il personale non dirigente. L'obiettivo strategico sul quale si pone il nuovo CCDI è quello di legare l'attività del personale alla realizzazione di obiettivi e progetti che siano misurabili e valutabili da parte del Controllo di Gestione non solo in termini di economicità ed efficienza ma anche in termini di efficacia, con l'attenzione non solo sul prodotto (*output*) ma anche sugli indicatori di esito (*outcome*) che misurano il livello di soddisfacimento di un determinato bisogno attraverso la produzione di un determinato livello di beni o servizi. Il Controllo di Gestione e la struttura di gestione del Sistema di Valutazione sono ampiamente coinvolte nella misurazione ed erogazione della Performance con la verifica periodica del raggiungimento dei risultati.

f) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessuna

Il Dirigente Settore Risorse Umane Affari
Economici e Previdenziali
F.to dott. Angelo Patrizio