

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo**  
**per il personale del Comparto del Comune di Venezia**  
**2013 - 2015 e parte economica anno 2014**

Il Commissario Straordinario, con i poteri della Giunta Comunale, con deliberazione n. 539 del 26 novembre 2014, esaminate l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - parte economica anno 2014 e l'integrazione del Contratto Collettivo Decentrato per il personale del Comparto del Comune di Venezia 2013-2015, firmate in data 17 novembre 2014, e preso atto che dette ipotesi sono state esaminate con parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti con note datate 20 novembre 2014, autorizza la delegazione di Parte pubblica alla sottoscrizione definitiva.

Il giorno **27 novembre 2014**, presso una saletta consiliare in Ca' Farsetti, si sono riunite per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - parte economica anno 2014 e dell'integrazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2013 - 2015 per il personale del Comparto del Comune di Venezia le Delegazioni trattanti di Parte Pubblica e di Parte Sindacale.

Vista la determina dirigenziale di costituzione del fondo D.D. n. 1899 del 10/11/2014, le Parti approvano lo schema di utilizzo del fondo allegato, di cui all'ipotesi di accordo del 17 novembre 2014.

Le Parti, inoltre, richiamati e fatti propri i contenuti dell'ipotesi di accordo sottoscritta il 13/10/2014, concordano quanto segue.

1. Performance organizzativa: sono confermati gli importi massimi previsti dal vigente CCDI 2013 - 2015.
2. Performance individuale: l'importo complessivo nel fondo è aumentato in funzione delle modifiche evidenziate nel contratto triennale. Il Direttore Generale adotterà, previa concertazione dei contenuti, appositi atti di organizzazione che definiranno specificatamente i contenuti delle prestazioni richieste oggetto di obiettivi della performance individuale.
3. Performance per progetto:
  - per il periodo 1 gennaio/17 agosto 2014 sono confermati i budget previsti nel 2013.
  - per il periodo novembre – dicembre 2014 il budget complessivo sarà pari a € 199.300,00, così ripartito previa concertazione dei contenuti dei nuovi progetti:
    - a. Protezione Civile – Supporto Reperibilità (budget 4.200)
    - b. Comune aperto /attività culturali e di spettacolo (budget 8.000)
    - c. Politiche sociali (budget 20.300)
    - d. Politiche Educative – Sport (budget 5.000)
    - e. Partecipazione giovanile e cultura di pace (budget 1.700)
    - f. Progetto unico municipalità (Venezia budget 7.100) (Lido-Pellestrina budget 3.400) (Marghera budget 5.800) (Favaro budget 2.800) (Mestre centro budget 9.600) (Chirignago-Zelarino budget 4.200)
    - g. Progetto Marea sicura (budget 6.000)
    - h. Progetto Vigili della Casa (budget 1.200)

I progetti potranno essere avviati con la conclusione della procedura di concertazione. Le Parti concordano altresì che, nelle more della sottoscrizione dell'accordo economico per l'anno 2015, proseguiranno i progetti oggetto di concertazione.

Per quanto riguarda la Polizia Municipale, tenuto conto della complessità del progetto e della necessità di una specifica ulteriore seduta di concertazione, per il periodo 1 novembre 2014 – 06/01/2015 si riattiva il progetto “Più sicurezza in città” (budget €150.000,00), con esclusione della parte relativa ai compensi per produttività. Dal 7/01/2015 sarà attivato, previa concertazione dei contenuti, un nuovo progetto.

4. Restano confermati tutti gli altri importi e valori così come previsti e disciplinati dal vigente CCDI 2013 – 2015;
5. La parte pubblica si impegna a procedere al pagamento dell'anticipo della performance individuale su valutazione con la mensilità di dicembre 2014 previo affido obbiettivi e contestuale colloquio per la verifica delle attività svolte anteriormente prodromiche al raggiungimento dell'obbiettivo stesso.

Le Parti, infine, procedono, alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale del Comparto, nel testo allegato, di cui all'ipotesi di accordo del 17 novembre 2014.

#### PARTE PUBBLICA

Direttore Risorse Umane  
F.to Avv. Maria Maddalena MORINO

Direttore Generale  
F.to Dott. Marco AGOSTINI

Direttore Affari Istituzionali  
F.to Dott. Luigi BASSETTO

#### PARTE SINDACALE

**F.to R.S.U.**

**OO.SS. TERRITORIALI**

F.to CGIL FP

F.to CISL FP

F.to UIL FPL

F.to C.S.A. RAL

DiCCAP

ALLEGATO N. 1 ACCORDO SINDACALE 27 NOVEMBRE 2014

Direzione Risorse Umane  
Settore Affari Economici e Previdenziali  
UTILIZZO FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2014

Importo Fondo 2014 euro:

21.802.591,00

Ripartizione Fondo Categorie 2014

<u>Descrizione</u>	<u>Importi</u> 2014
Fondo progressioni orizzontali	4.245.000,00
Fondo posizioni organizzative	2.757.000,00
Ind. responsabile unità operativa c.	732.000,00
Indennità personale scolastico	268.000,00
Indennità di comparto	1.563.000,00
Compenso Servizio Ispettivo Casinò	1.035.000,00
Incentivi ICI, Progettazione, L.109/92, Onorari, Notifiche (partite di giro)	753.000,00
<b>T O T A L E RISORSE NON DISPONIBILI</b>	<b>11.353.000,00</b>
<b>Risorse disponibili</b>	<b><u>Importi</u></b>
Indennità C.C.N.L.(reperibilità, turno, rischio, disagio, maneggio valori, mancato riposo, Ind.Ufficiale stato civile)	1.227.000,00
Risultato Posizioni Organizzative	480.000,00
Totale Performance a progetto	1.942.000,00
Totale Performance organizzativa	5.423.000,00
Totale Performance individuale	1.377.000,00
Totale risorse destinate al CCDI	10.449.000,00
<b>Totale</b>	<b>21.802.000,00</b>

**ALLEGATO N. 2 ACCORDO SINDACALE 27/11/2014**

**CITTA' DI  
VENEZIA**



**COMUNE DI VENEZIA**

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE DEL COMPARTO  
2013 – 2015**

**SOTTOSCRITTO IL 27 NOVEMBRE 2014  
PER LE MODIFICHE ADOTTATE IN FORZA  
DELL'IPOTESI DI ACCORDO DEL 17 NOVEMBRE 2014**

**TITOLO PRIMO**  
**DURATA – APPLICAZIONE – INTERPRETAZIONE**

---

**CAPO I**  
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**Art. 1**

***Campo di applicazione e durata***

1. Il presente contratto, che avrà decorrenza dall'1/1/2013 al 31/12/2015, si applica al personale dipendente dell'Amministrazione Comunale di Venezia di qualifica non dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno e parziale, salvo esplicita esclusione.
2. Viene definita, con apposito accordo annuale, la destinazione delle somme risultanti dalla costituzione del fondo risorse decentrate previsto dal vigente C.C.N.L..
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente per analogo periodo qualora non ne sia data disdetta da una delle parti. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non sono sostituite dal successivo C.C.D.I.. In tale periodo, fino alla presentazione della piattaforma contrattuale, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
4. Le parti si riservano di aprire il confronto qualora intervenissero nuovi indirizzi contrattuali o di legge relativi a specifici argomenti trattati nel presente contratto.
5. Il presente C.C.D.I. sarà reso disponibile per tutti i dipendenti tramite pubblicazione all'interno della Intranet comunale.
6. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo supera e ricomprende ogni altro accordo precedente stipulato nell'ambito del Comune di Venezia, salva la previsione di cui all'art. 27, comma 16 secondo periodo CCDI 1999/2001.

**Art. 2**

***Verifica e applicazione***

1. Allo scopo di verificare costantemente l'applicazione del presente C.C.D.I. viene costituita una Commissione Bilaterale Paritetica di Verifica che resta in carica durante la valenza contrattuale.
2. Il numero dei componenti della C.B.V. è individuato per parte sindacale nel numero di uno per la R.S.U. e uno per ogni organizzazione sindacale firmataria del contratto decentrato. Essi vengono comunicati alla controparte attraverso uno scambio reciproco di lettere.
3. La Commissione si riunisce anche su richiesta di una sola delle parti.
4. Le risultanze della Commissione vanno comunicate alle parti firmatarie del presente C.C.D.I..
5. In caso di applicazioni parziali o ritenute inidonee, o disapplicazione da parte del Dirigente o Funzionario di Direzioni e/o Servizio, di accordi sindacali intervenuti tra A.C. e OO.SS. e RSU, il lavoratore può proporre contestazione.
6. La contestazione in prima istanza viene avanzata alla Direzione Risorse Umane che ne verifica la congruità e si comporta in conseguenza.
7. Nel caso il lavoratore non si ritenga soddisfatto, può ricorrere alla Commissione Bilaterale di Verifica per dirimere la controversia.

8. La contestazione viene valutata in via definitiva dalla Commissione Bilaterale di Verifica entro i 30 giorni successivi la data di presentazione della stessa.
9. Qualora il dissenso non sia componibile in sede di Commissione, poiché attinente a diverse interpretazioni dei vigenti contratti, viene attivata la procedura per l'interpretazione autentica di cui al successivo art.3.

### **Art. 3**

#### ***Interpretazione autentica***

1. Quando sorgano controversie sulla interpretazione autentica del C.C.D.I. le parti firmatarie del presente accordo si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.
2. La parte invia all'altra per iscritto la richiesta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il contratto 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.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da esse regolate.

## **TITOLO SECONDO RELAZIONI SINDACALI**

---

### **CAPO I PRINCIPI GENERALI**

#### **Art. 4**

##### **Premessa**

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 riconoscendo l'importanza della contrattazione e del confronto sindacale.

Il C.C.N.L. rappresenta infatti un punto di garanzia dei diritti minimo e valido *erga omnes*, non per questo le parti intendono rinunciare a svilupparne ulteriormente principi e regole.

Le parti convengono che attraverso la contrattazione decentrata integrativa si rendono protagonisti e partecipi del cambiamento dell'amministrazione pubblica i dipendenti stessi; pertanto in caso di cambiamenti della struttura organizzativa sarà attivata, prima della attuazione, la procedura di confronto sulle modifiche all'organizzazione del lavoro.

E' con queste precise volontà che le parti intendono procedere alla stesura del C.C.D.I. e, nel riconfermare il modello di relazioni sindacali presente nel C.C.N.L. e nella legge, ritengono di meglio indicare le modalità gestionali delle stesse, individuando sedi e referenti per la contrattazione con l'obiettivo di rendere più stabili e snelle e quindi più efficaci i tavoli negoziali.

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.

Proprio perché l'Amministrazione Comunale ritiene parte integrante della città la rappresentanza dei lavori che nella città si svolgono, riconosce la necessità di garantire tutti gli strumenti idonei a consentire la più ampia e democratica partecipazione delle parti sociali, attraverso le agibilità sindacali previste e da costruire, a partire dalla piena ed ampia garanzia del diritto all'informazione preventiva sulle scelte che riguardano i servizi e la vita dei lavoratori.

Le continue trasformazioni, anche di rilievo istituzionale, che il Comune di Venezia realizza, necessitano di una forte motivazione da parte dei lavoratori coinvolti che si può avere solo mediante un coinvolgimento fin dalle prime battute del processo di trasformazione e mediante un percorso formativo e di valorizzazione professionale ed economica adeguato che accompagni il cambiamento.

E' 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.

In particolare le parti intendono proseguire nell'impegno di affrontare le problematiche relative ai lavoratori non di ruolo, nell'ottica di un loro progressivo contenimento.

## **Art. 5**

### **Modelli di relazione sindacale**

1. In considerazione dello straordinario processo di cambiamenti istituzionali avviati in questo particolare momento storico e dei conseguenti riflessi sugli Enti Locali, condizionati nella loro attività e nell'erogazione dei servizi da drastiche riduzioni di spesa imposte dagli interventi legislativi, le parti ritengono imprescindibile l'esigenza di coinvolgere i lavoratori nei processi di razionalizzazione, innovazione e riorganizzazione del Comune di Venezia, per renderli protagonisti consapevoli delle trasformazioni in atto. Le parti pertanto intendono mantenere un sistema di relazioni sindacali che sappia essere all'altezza dei profondi mutamenti che stanno investendo il lavoro pubblico e concordano nella scelta di favorire il coinvolgimento più ampio possibile delle Organizzazioni Sindacali e RSU, valorizzandone il ruolo negoziale.
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..
3. Fermo restando l'ambito di relazioni sindacali presente nel vigente quadro normativo, le parti convengono che:
  - l'A.C. informerà e si confronterà con le organizzazioni sindacali firmatarie del C.C.D.I. circa le modifiche agli atti che costituiscono fondamento della dotazione organica;
  - l'A.C. informerà e si confronterà annualmente attorno al piano per la formazione del personale;
  - 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 e concertazione, compresa la mobilità interna all'Ente e le assunzioni di personale.

Più in generale l'Amministrazione Comunale di Venezia:

- informerà, oltre a quanto previsto più sopra, attorno agli atti che determinino modifiche della struttura organizzativa;
- informerà attorno ai criteri generali per l'inquadramento del personale (sia valutazione, che classificazione);
- informerà attorno ai processi di innovazione tecnologica.
- informerà e si confronterà circa i criteri per la partecipazione ai corsi di formazione.

Verrà inoltre fornita copia degli atti inerenti il Bilancio del Comune di Venezia.

I soggetti di questo livello di informazione e contrattazione saranno tutte le strutture sindacali firmatarie del presente contratto.

#### **4. I Direttori:**

- Informeranno e su richiesta si confronteranno circa i criteri generali per la trasformazione ed il miglioramento dell'organizzazione della Direzione e degli uffici di loro competenza, al fine di raggiungere migliori criteri di efficienza, di produttività, di miglioramento della qualità del prodotto offerto secondo i principi di cui all'art. 17 comma 1 del C.C.N.L. 1/4/1999;
- informeranno e si confronteranno intorno all'articolazione dell'orario di lavoro secondo quanto previsto in materia di orario di lavoro;
- informeranno e si confronteranno circa i criteri per la partecipazione ai corsi di formazione.

I soggetti di questo livello di informazione saranno i Direttori, la R.S.U. e le OO.SS. rappresentative.

Nell'ipotesi di contrapposizione tra le parti andrà attivato il tavolo negoziale.

Le relazioni sindacali a questo livello non potranno avere come effetto l'aumento del costo del personale oltre a quanto stabilito dal tavolo negoziale.

Nelle materie indicate il Direttore informa preventivamente la R.S.U. e le OO.SS. rappresentative e, su eventuale richiesta della R.S.U. o di una delle OO.SS. rappresentative da avanzarsi entro 10 giorni successivi all'informazione, convoca un incontro indicando l'ordine del giorno. Nel caso in cui il confronto si chiuda con posizioni divergenti verrà attivato il tavolo negoziale.

5. Per ogni punto, oggetto di trattativa, l'Amministrazione si impegna a presentarsi alla R.S.U. e alle OO.SS. rappresentative con idonea strumentazione di dati propedeutici all'evoluzione della trattativa medesima. Per ogni punto d'intesa raggiunto devono essere fissati i tempi e i modi di applicazione.
6. L'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni entro 15 giorni, ogniqualvolta le stesse ne facciano richiesta unitariamente. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza. 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.
7. Per ogni incontro verrà steso apposito resoconto che riporterà in sintesi gli argomenti affrontati, salvo richieste di verbalizzazioni integrali, e le eventuali decisioni assunte. Detto resoconto rimane a disposizione presso l'Ufficio Relazioni Sindacali della Direzione Risorse Umane e, su richiesta, viene consegnato ai soggetti sindacali. 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. al Direttore delle Risorse Umane.
8. 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..

---

## CAPO II DIRITTI E PREROGATIVE

### **Art. 6**

#### ***Agibilità e strumenti per l'esercizio delle attività sindacali***

1. Sono integralmente riportate tutte le norme vigenti 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.. In particolare l'Amministrazione mette a disposizione gratuitamente locali idonei strutturalmente e funzionalmente per l'attività della R.S.U. e di ogni O.S. rappresentativa e firmataria del C.C.N.L..
2. A tale scopo i locali disporranno di idonei arredi necessari alle riunioni plenarie e alla conservazione e custodia del materiale, nonché di impianti e dotazioni tecnologiche quali fax e numero telefonico dedicato. L'Amministrazione cura inoltre l'installazione di bacheche per l'affissione di documenti sindacali, in ogni luogo di lavoro e con il requisito della più ampia visibilità, ovvero concede apposite bacheche on line nella Intranet comunale, ad esclusivo uso della R.S.U. e delle OO.SS. firmatarie del contratto.

La R.S.U. e le OO.SS. sono responsabili della custodia e dell'utilizzo dei locali e delle attrezzature messe a disposizione dall'Amministrazione come di seguito elencate:

- Apparecchio telefonico dotato di linea esterna e munito di segreteria telefonica;
- Telefax;
- Personal Computer dotato di lettore CD-ROM e stampante;

- attivazione del collegamento a Internet.
- 3. L'esercizio delle prerogative sindacali relative alle attività aziendali, ai tavoli negoziali e alle commissioni previste dal presente contratto e per i dipendenti dirigenti sindacali non in aspettativa sindacale non può dare luogo a discriminazione o penalizzazione sulla retribuzione fondamentale, su quella accessoria, sui buoni pasto.
- 4. Il personale in distacco o in aspettativa sindacale potrà essere coinvolto nelle iniziative utili alla crescita professionale, seguendo regole concordate tra le parti.
- 5. Per l'approfondimento di materie per le quali venga richiesto l'apporto dei soggetti sindacali (tavoli tecnici e Commissioni Bilaterali), l'Amministrazione convoca riunioni che possono svolgersi durante l'orario di servizio senza ulteriori oneri a carico dell'Amministrazione. A questo titolo possono partecipare un massimo di un rappresentante per ogni OO.SS: firmataria del C.C.N.L. e massimo sei componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria.  
Per opportuna conoscenza i singoli rappresentanti daranno comunicazione dell'assenza dal posto di lavoro, al rispettivo Direttore o responsabile di Servizio con le procedure in corso.

## **Art. 7**

### **Permessi Sindacali**

1. 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.
2. 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.S.S.. La R.S.U. e le Organizzazioni Sindacali documenteranno formalmente ogni utilizzo di permessi all'Ufficio Relazioni Sindacali della Direzione Risorse Umane.
3. 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.
4. Nel caso di utilizzo, da parte dei dirigenti sindacali aziendali, di permessi non retribuiti, al fine di semplificare le procedure anche in termini di copertura previdenziale, l'Amministrazione Comunale non opererà trattenute nei confronti del dipendente, ma provvederà a congruare le somme corrispondenti, in accordo con l'Organizzazione Sindacale che ha chiesto il permesso, sulle spettanze dell'Organizzazione stessa al momento del versamento delle somme dovute per le quote di iscrizione sindacale dei dipendenti.

## **Art. 8**

### **Esercizio del Diritto di Sciopero**

1. Lo sciopero proclamato deve essere comunicato con un preavviso non inferiore a dieci giorni rispetto alla data dello sciopero, precisando in particolare la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.
2. E' escluso l'esercizio dello sciopero nei periodi appresso indicati:
  - cinque giorni prima e cinque giorni dopo la data di effettuazione delle consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciale, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali;
  - dal 23 dicembre al 7 gennaio;

- dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
  - dal 10 al 20 agosto;
  - due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti, limitatamente ai servizi di Polizia Municipale.
3. Scioperi proclamati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi dalle organizzazioni sindacali in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.
  4. Non possono essere indetti scioperi:
    - a) di durata superiore ad una giornata lavorativa all'inizio di ogni vertenza e, successivamente, di durata superiore a due giornate lavorative (per la stessa vertenza), gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgeranno in un unico periodo di ore continuative, riferite a ciascun turno;
    - b) in caso di scioperi distinti, con intervalli superiori alle 24 ore tra un'azione di sciopero e l'altra;
    - c) articolati per servizi e reparti con svolgimento in giornate successive consecutive.
  5. Per quanto non espressamente previsto si rinvia alla disciplina contenuta nella Legge 12 giugno 1990 n. 146 e successive modifiche, nonché all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni ed Autonomie Locali sottoscritto in data 19/9/2002.
  6. Nell'ambito dei servizi pubblici essenziali, come individuati all'art. 10 del presente contratto, il diritto allo sciopero è esercitato nel rispetto delle misure dirette a consentire l'erogazione delle prestazioni indispensabili.
  7. In occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali individuati con l'accordo decentrato, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le Direzioni interessate tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero saranno individuati - a cura delle Direzioni interessate - secondo i criteri ed i quantitativi, specificati nell'accordo, con apposito ordine di servizio.
  8. L'ordine di servizio contenente i nominativi dei dipendenti inclusi nei contingenti tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero 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.

#### **Art. 9**

##### ***Esercizio del diritto di sciopero nei Servizi Scolastici e di nido***

1. Nel caso di sciopero proclamato per tutte le categorie di lavoratori del pubblico impiego e di durata pari all'intera giornata, non verrà garantito alcun servizio con il ricorso alla contingentazione. Verranno messe in atto le procedure previste dagli accordi nazionali OO. SS. / ARAN.
2. Nel caso di sciopero nazionale o locale proclamato per tutte le categorie dei lavoratori degli Enti Locali, ma non del comparto statale della Pubblica Istruzione, verranno garantiti i servizi di trasporto, limitatamente alle scuole statali.
3. 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.

## **Art. 10**

### **Servizi Minimi Essenziali**

1. Si conferma sostanzialmente l'accordo già sottoscritto il 3 giugno 1991 sul quale la Commissione di garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali ne ha già rilevato la conformità, con le integrazioni e gli aggiornamenti intervenuti per le modifiche delle attività nel Comune di Venezia.
2. L'esercizio del diritto di sciopero va temperato con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà, alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione e alla libertà di comunicazione. Le prestazioni indispensabili vanno erogate anche nell'evenienza di sciopero, sia mediante l'astensione dallo sciopero di quote strettamente necessarie di lavoratori tenuti a tali prestazioni, sia mediante forme di erogazione periodica, cioè con fascia oraria ridotta.
3. Il presente contratto individua, in conformità alla legge 12 giugno 1990, n. 146 e successive modifiche, nonché all'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni ed Autonomie Locali sottoscritto in data 19/9/2002, e tenuto conto della situazione particolare del Comune di Venezia, i servizi pubblici essenziali e le prestazioni indispensabili da garantire nell'evenienza di sciopero, nonché le professionalità e le categorie di personale che formano i contingenti esonerati dallo sciopero ed i criteri per la formazione dei contingenti medesimi. Per la quantificazione dei contingenti, si stabilisce sin d'ora che 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.
4. 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.

- **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 36 unità lavorative così distribuite:

**TERRAFERMA:**

- 1) Pronto Intervento (Reparto Sicurezza Stradale) – 7 operatori su tre turni (mattino – pomeriggio - sera) addetti all'infortunistica stradale (turno serale di 3 operatori);\*
  - 2) Unità a disposizione dell'Autorità Giudiziaria - 4 operatori su 2 turni (mattino – pomeriggio), appartenenti al Servizio Coordinamento Sezioni Terraferma o al Servizio Coordinamento Sezioni Terminal;\*
- (\* **Almeno un Operatore appartenente al Settore Terraferma della categoria D per turno**)

**LIDO:**

- 1) Pronto Intervento - 4 operatori su due turni (mattino – pomeriggio), addetti all'infortunistica stradale appartenenti al Servizio Coordinamento Sezioni Lido ed Estuario;\*\*

**CENTRO STORICO:**

- 1) Pronto intervento - 4 operatori su due turni (mattina - pomeriggio) appartenenti al Servizio 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;\*\*
- (\*\* **Almeno un Operatore appartenente al Settore Centro Storico e Isole, della categoria D per turno**)

**CENTRALE OPERATIVA**

<b>0 – 7</b>	<b>7 - 13</b>	<b>12.30 – 18.30</b>	<b>17.30 - 24</b>
<b>2 Operatori</b>	<b>2 Operatori</b>	<b>2 Operatori</b>	<b>2 Operatori</b>

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:**

5 unità da individuarsi tra il personale della categoria C del Servizio Coordinamento Sezioni Centro Storico (di cui almeno 1 per turno appartenente alla Sezione San Marco), secondo la seguente turnazione:

- 2 operatori in turno 7 - 13
- 1 operatore in turno 12.30 - 18.30
- 2 operatori in turno 17.30 – 24

- **IL 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 D3 - 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 Direzione 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 della Istituzione Centro Previsioni e Segnalazioni Maree (ICPSM) 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 personale di ICPSM, 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 per i soli dipendenti del Settore Affari Economici della Direzione Risorse Umane, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese.
- **IL SERVIZIO SCOLASTICO**: Limitatamente alla produzione dei pasti per le scuole statali verrà previsto un contingente di n. 1 unità di personale amministrativo del servizio di refezione. Per il trasporto scolastico verrà garantita la presenza di n. 1 unità di personale amministrativo.

#### **Art. 11**

##### **Diritto di Assemblea**

1. 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 e viceversa che possono variare fino ad un massimo di 30 minuti a percorso per le sedi di lavoro del Centro Storico e di Mestre quando le assemblee si svolgono in dette zone e fino ad un massimo di 60 minuti a percorso per le sedi di lavoro più periferiche.
2. Le assemblee in orario di lavoro devono essere richieste alla Direzione Risorse Umane – Ufficio Relazioni Sindacali con preavviso scritto di almeno 5 giorni lavorativi per le assemblee che coinvolgono il personale in servizio nelle scuole e 3 giorni lavorativi per le assemblee che coinvolgono il restante personale (il sabato non viene considerato giorno lavorativo), con l'indicazione dell'ordine del giorno nonché della tipologia di personale interessato.
3. Durante le ore di assemblea, deve essere garantita la funzionalità dei servizi minimi essenziali come individuati dal C.C.N.L. e dal C.C.D.I., fatta eccezione per le assemblee la cui durata non superi il limite massimo di tre ore. In caso di assemblea di durata inferiore a tre ore, il personale della Polizia Municipale può essere richiamato in servizio per esigenze straordinarie che rendano indifferibili ed urgenti le prestazioni indispensabili del servizio di polizia individuate dal vigente CCDI.
4. 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. 12**

##### **Diritto di Assemblea nei servizi scolastici**

1. Le assemblee in orario di lavoro devono essere richieste alla fine del servizio in modo che la chiusura anticipata dello stesso sia la seguente:

- Sede assemblea Mestre:
    - ore 13.30: Nidi – Venezia
    - ore 14.00: Nidi – Mestre
    - ore 14.00: Scuole Materne – Venezia
    - ore 14.30: Scuole Materne - Mestre
  - Sede assemblea Venezia:
    - - ore 13.30: Nidi – Mestre e Isole
    - - ore 14.00: Nidi – Venezia
    - - ore 14.00: Scuole Materne – Mestre e Isole
    - - ore 14.30: Scuole Materne - Venezia .
2. I tempi di percorrenza all'interno dell'orario di lavoro non sono compresi nel limite di 12 ore annue individuali.
  3. Qualora le assemblee si svolgano al di fuori dell'orario di lavoro, le relative ore saranno conteggiate nel monte ore di non docenza.

## TITOLO TERZO RISORSE DECENTRATE

---

### CAPO I PRODUTTIVITA'

#### **Art. 13**

##### **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 Direttore Risorse Umane, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili".
3. Della costituzione provvisoria del fondo viene data informazione alle OO.SS. e alla RSU anche per un confronto di merito.

#### **Art. 14**

##### **Piani di razionalizzazione**

1. Le parti concordano di prevedere, in applicazione dell'art. 16 del D.L. 98/2011 (convertito in L. 111/2011) 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 :
  - razionalizzazione e riqualificazione della spesa, anche con riferimento alla logistica;
  - riordino e ristrutturazione amministrativa;
  - semplificazione e digitalizzazione;
  - riduzione dei costi della politica e di funzionamento (inclusi appalti di servizio affidamenti alle partecipate, ricorso alle consulenze).

#### **Art. 15**

##### **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, introducendo, con fine redistributivo, l'indennità di comparto, l'Ente in accordo con il sindacato ha legato una parte dello stanziamento destinato a premiare la produttività ai risultati della gestione rilevati attraverso un sistema di monitoraggio periodico delle attività inserite nel P.E.G. e negli altri documenti di programmazione che è in grado di rilevare l'avanzamento delle azioni attraverso degli indicatori predefiniti e convalidati dalla Direzione Programmazione e Controllo. Il raggiungimento di una percentuale, fissata al 75% dei risultati complessivi attesi in base alle attività inserite nei documenti di programmazione, costituisce l'obiettivo di performance di Ente, raggiunto il quale, viene confermato ai dipendenti a tempo indeterminato il compenso per la performance organizzativa.
2. Tale incentivazione viene erogata secondo modalità, procedure e tempistica stabilite nel Regolamento sulla valutazione
3. Gli importi annui lordi massimi relativi alla performance organizzativa sono fissati per categoria, come indicato nella tabella di seguito riportata, e dovranno essere annualmente parametrati alla disponibilità delle risorse risultanti dalla costituzione del fondo di cui all'articolo 13:

Categorie	ANNUO
<b>A</b>	<b>2.233,19</b>
<b>B</b>	<b>2.350,27</b>
<b>C</b>	<b>2.441,32</b>
<b>D</b>	<b>2.387,00</b>

Gli importi sono al lordo della progressione economica orizzontale autofinanziata.

4. Il cumulo con altre forme di incentivazione legate ad attività svolte in orario di servizio (Legge 109/94 e successive modifiche, 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.

*Es. x Cat. C:*

- *Produttività organizzativa = €. 2.081,32*
- *Incentivo ipotetico = €. 5615,23*
- *Produttività ridotta da erogare = = 2.081,32 - [(5.615,23 - 5.000)/2] = €.1773,71*

L'incentivo per la performance organizzativa non corrisposta costituisce economia del fondo risorse decentrate.

5. L'incentivo per la performance organizzativa spettante al personale trasferito al Comune di Venezia per mobilità, viene determinata in misura corrispondente a quella in godimento ai dipendenti in servizio nell'Ente a parità di posizione economica e giuridica rivestita all'interno della categoria.

#### **Art. 16**

##### **Performance individuale**

1. Sul tema della produttività per performance individuale l'ente intende proseguire, in accordo con il sindacato, 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 vigente sistema permanente di valutazione al quale si rinvia. Gli importi annui lordi massimi relativi alla performance individuale sono fissati per categoria, come indicato nella tabella di seguito riportata, e dovranno essere annualmente parametrati alla disponibilità delle risorse risultanti dalla costituzione del fondo di cui all'articolo 13.

<b>Categorie</b>	<b>ANNUO</b>
A1	<b>208,14</b>
A2 - A3 -A4 - A5	<b>76,51</b>
B1	<b>351,22</b>
B2- B3- B4- B5- B6 - B7	<b>191,21</b>
B3G	<b>351,22</b>
B4G - B5G - B6G - B7G	<b>191,22</b>
C1	<b>520,33</b>
C2- C3 -C4 - C5	<b>242,11</b>
D1	<b>1.023,00</b>
D2 - D3 - D4 - D5 - D6	<b>401,00</b>
D3G	<b>1.023,00</b>
D4G - D5G - D6G	<b>401,00</b>

3. Relativamente all'anno 2014 i suddetti importi massimi sono implementati come di seguito indicato:

#### Profilo professionale Agente/Istruttore di Polizia Locale:

- Cat. C1 con compiti di ufficio o appartenenti al COTV: da € 520,33 a € 600,33 (+ € 80,00)
- Cat. C1 appartenenti alle unità operative, sia territoriali che specialistiche, che svolgono prevalentemente lavoro d'ufficio: da € 520,33 a € 680,33 (+ € 160,00)
- Cat. C1 appartenenti alle unità operative, sia territoriali che specialistiche: da € 520,33 a € 872,33 (+ € 352,00)
- Cat. C2 – C3 – C4 – C5 con compiti di ufficio o appartenenti al COTV: da € 242,11 a € 322,11 (+ € 80,00)
- Cat. C2 – C3 – C4 – C5 appartenenti alle unità operative, sia territoriali che specialistiche, che svolgono prevalentemente lavoro d'ufficio: da € 242,11 a € 402,11 (+ € 160,00)
- Cat. C2 – C3 – C4 – C5 appartenenti alle unità operative, sia territoriali che specialistiche: da € 242,11 a € 594,11 (+ € 352,00)

#### Profilo professionale Ispettore/Commissario di Polizia Locale:

- Cat. D1 con compiti di ufficio o appartenenti al COTV: da € 1.023,00 a € 1.103,00 (+ € 80,00)
- Cat. D1 appartenenti alle unità operative, sia territoriali che specialistiche, che svolgono prevalentemente lavoro d'ufficio: da € 1.023,00 a € 1.183,00 (+ € 160,00)
- Cat. D1 appartenenti alle unità operative, sia territoriali che specialistiche: da € 1.023,00 a € 1.375,00 (+ € 352,00)
- Cat. D2 – D3 – D4 – D5 – D6 con compiti di ufficio o appartenenti al COTV: da € 401,00 a € 481,00 (+ € 80,00)
- Cat. D2 – D3 – D4 – D5 – D6 appartenenti alle unità operative, sia territoriali che specialistiche, che svolgono prevalentemente lavoro d'ufficio: da € 401,00 a € 561,00 (+ € 160,00)
- Cat. D2 – D3 – D4 – D5 – D6 appartenenti alle unità operative, sia territoriali che specialistiche: da € 401,00 a € 753,00 (+ € 352,00)
- Cat. D3G con compiti di ufficio o appartenenti al COTV: da € 1.023,00 a € 1.103,00 (+ € 80,00)
- Cat. D3G appartenenti alle unità operative, sia territoriali che specialistiche, che svolgono prevalentemente lavoro d'ufficio: da € 1.023,00 a € 1.183,00 (+ € 160,00)
- Cat. D3G appartenenti alle unità operative, sia territoriali che specialistiche: da € 1.023,00 a € 1.375,00 (+ € 352,00)
- Cat. D4G – D5G – D6G con compiti di ufficio o appartenenti al COTV: da € 401,00 a € 481,00 (+ € 80,00)
- Cat. D4G – D5G – D6G appartenenti alle unità operative, sia territoriali che specialistiche, che svolgono prevalentemente lavoro d'ufficio: da € 401,00 a € 561,00 (+ € 160,00)
- Cat. D4G – D5G – D6G appartenenti alle unità operative, sia territoriali che specialistiche: da € 401,00 a € 753,00 (+ € 352,00)

#### Personale coinvolto nei sottoelencati progetti specifici ex art. 17:

- Affari Generali e supporto Organi - Assistenza organi (limitatamente Giunta Comunale): incremento di € 275,44
- Affari Generali e supporto Organi – Sportello: incremento di € 200,00
- Affari Istituzionali – Sportelli anagrafe e URP decentrati: incremento di € 200,00
- Senior Manager Assistant (Misura 1 compresa una unità per Segretario Generale che viene tolta da UOC e progetto specifico): incremento di € 741,00 per le categorie B, di € 856,00 per le categorie C e di € 910,00 per le categorie D a fronte che venga garantito il servizio dalle 8.00 alle 18.30 dal lunedì al venerdì, dalle 8.00 alle 14.00 il sabato (secondo le effettive esigenze)
- Senior Manager Assistant (Misura 5) incremento, esclusivamente per il personale di diretto supporto esterno, di € 741,00 per le categorie B, di € 856,00 per le categorie C e di € 910,00 per le categorie D
- Senior Manager Assistant (Misura 2 – Segreterie sub Commissari) incremento di € 588,00 per le categorie B, di € 612,00 per le categorie C e di € 648,00 per le categorie D a fronte che venga garantito il servizio dalle 8.00 alle 18.30 dal lunedì al venerdì
- Senior Manager Assistant (Misura 6 – Ufficio stampa): incremento di € 588,00 per le categorie B, di € 612,00 per le categorie C e di € 648 per le categorie D a fronte che venga garantito il servizio dalle 8.00 alle 18.30 dal lunedì al venerdì, dalle 8.00 alle 14.00 il sabato

- Servizi di rappresentanza (Misura 1 Autisti / Motoscafisti): riconoscimento indennità di turno, di reperibilità e di rischio oltre all'incremento di € 324,00 a fronte che venga garantito il servizio dalle 6.45 alle 21.00 dal lunedì al venerdì, dalle 6.45 alle 20.00 il sabato ed almeno un motoscafo e una macchina la domenica secondo le effettive esigenze
- Servizi di rappresentanza (Misura 2 - Commessi del Gabinetto): incremento di € 276,00 a fronte che venga garantito il servizio dalle 8.00 alle 19.00 dal lunedì al venerdì, dalle 8.00 alle 14.00 il sabato
- Supporto Economato: riconoscimento indennità di rischio, oltre all'incremento di €. 688,00
- Supporto Economato – Alzabandiera incremento di € 1.140,00 a fronte venga garantita l'alza e l'ammaina bandiera in Piazza San Marco, in Piazza Ferretto e in Piazzetta Pellicani in tutti i giorni festivi (compresi quelli infrasettimanali) e nelle festività nazionali
- Risorse Umane – Supporto relazioni sindacali: incremento di € 275,44
- Ufficio Area Penitenziaria: incremento di €. 200,00

L'articolazione della valutazione, per l'attribuzione dell'incentivo per la performance individuale, è organizzata con le seguenti fasce:

<b>Punteggi</b>		<b>Categorie</b>
		<b>A - B - C - D %</b>
<b>da 0 a</b>	<b>50</b>	<b>0</b>
<b>da 51 a</b>	<b>65</b>	<b>86</b>
<b>da 66 a</b>	<b>80</b>	<b>94</b>
<b>da 81 a</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Eventuali risparmi sulla performance individuale saranno redistribuiti tra il personale del comparto proporzionalmente al punteggio ottenuto nell'anno di riferimento.

#### **Art. 17**

##### **Performance per progetto**

1. La produttività per performance per progetto specifico, di cui all'art. 5 del Regolamento sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, viene riconosciuta ai dipendenti coinvolti in specifici progetti attuati nell'ambito delle Direzioni, come di seguito specificati e nei limiti dei rispettivi budget. I progetti si atterranno ai criteri della validità triennale e della corresponsione mensile.
2. I budget relativi a tali progetti, per gli anni successivi al primo, saranno definiti annualmente in occasione dell'accordo sulla distribuzione delle risorse di parte variabile del fondo.
3. In base alle finalità e ai contenuti di ciascun progetto, potranno eventualmente essere coinvolti anche dipendenti a tempo determinato.
4. Le schede relative a tali progetti saranno approvate dal Direttore Generale, previo confronto con la RSU e le OO.SS. In considerazione del carattere sperimentale di questi progetti specifici, in questa fase di avvio viene costituito un tavolo tecnico tra le parti per il monitoraggio dei progetti stessi.

<b>DIREZIONE</b>	<b>Progetto</b>	<b>Budget per Progetto *</b>	<b>Budget per Direzione</b>	
<b>Affari Generali e Supporto Organi</b>	Assistenza Organi	24.000,00		
	Sportello	17.000,00		
	Assistenza Commissioni consiliari Senior Manager Assistant: - Misura 3 (Presidenza Consiglio) - Misura 4 (Gruppi consiliari)	150.000,00		
	<b>Totale</b>	<b>191.000,00</b>		
<b>Affari Istituzionali</b>	Senior Manager Assistant: - Misura 1 (Sindaco, Gabinetto, Vices) - Misura 2 (Assessori) - Misura 5 (Cerimoniale)	590.000,00		
	Servizi di rappresentanza: - Misura 1 (Autisti/motoscafisti) - Misura 2 (Commessi)	117.800,00 5.000,00		
	Sportello Anagrafe URP decentrate	133.000,00		
	Protezione Civile - Supporto Reperibilità	25.000,00		
	<b>Totale</b>	<b>870.800,00</b>		
	<b>Direzione Generale</b>	Senior Manager Assistant: - Misura 1 (Direttore Generale) - Misura 6 (Ufficio Stampa)	74.000,00	
		<b>Totale</b>	<b>74.000,00</b>	
	<b>Contratti e Atti amministrativi OO.PP.</b>	Supporto Economato: - Misura 1 (Operai) - Misura 1 (Alzabandiera)	115.000,00 21.000,00	
		<b>Totale</b>	<b>136.000,00</b>	
		Supporto Relazioni Sindacali	1.700,00	
<b>Risorse Umane</b>	<b>Totale</b>	<b>1.700,00</b>		
	Comune Aperto / Attività culturali e di spettacolo	48.000,00		
<b>Attività e Produzioni Culturali, Spettacolo, Comunicazione</b>	<b>Totale</b>	<b>48.000,00</b>		
	Politiche sociali, partecipative e dell'accoglienza	131.000,00		
<b>Politiche sociali, partecipative e dell'accoglienza</b>	<b>Totale</b>	<b>131.000,00</b>		
	<b>Totale</b>	<b>131.000,00</b>		

<b>Politiche Educative, della Famiglia e Sportive</b>	Politiche Educative - Sport	30.000,00	
		<b>Totale</b>	<b>30.000,00</b>
<b>Ambiente e Politiche Giovanili</b>	Partecipazione giovanile e culture di Pace	10.000,00	
		<b>Totale</b>	<b>10.000,00</b>
<b>Commercio e Turismo</b>	Regate	19.000,00	
		<b>Totale</b>	<b>19.000,00</b>
<b>Municipalità Lido Pellestrina</b>		20.300,00	
		<b>Totale</b>	<b>20.300,00</b>
<b>Municipalità Marghera</b>		34.700,00	
		<b>Totale</b>	<b>34.700,00</b>
<b>Municipalità Favaro</b>		16.700,00	
		<b>Totale</b>	<b>16.700,00</b>
<b>Municipalità Venezia</b>	Progetto unico Municipalità	42.700,00	
		<b>Totale</b>	<b>42.700,00</b>
<b>Municipalità Mestre Centro</b>		51.000,00	
		<b>Totale</b>	<b>51.000,00</b>
<b>Municipalità Chirignago Zelarino</b>		25.300,00	
		<b>Totale</b>	<b>25.300,00</b>
<b>Istituzione Bevilacqua La Masa</b>	Progetto Bevilacqua La Masa	7.000,00	
		<b>Totale</b>	<b>7.000,00</b>
<b>Centro Maree</b>	Progetto Marea sicura	30.000,00	
		<b>Totale</b>	<b>30.000,00</b>
<b>Polizia Municipale</b>	Più Sicurezza in città	1.614.000,00	
		<b>Totale</b>	<b>1.614.000,00</b>

\* Per i progetti che prevedono effettuazione di servizio straordinario, il budget indicato è comprensivo dei relativi importi

## **Art. 18**

### **Bonus annuale delle eccellenze**

1. Le parti prendono atto che, stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1 del D.L. n.78/2010, non vengono destinate risorse decentrate ai fini dell'istituzione del "Bonus annuale delle eccellenze" previsto dall'art. 21 D.Lgs. 150/2009.
2. Si fa pertanto rinvio, per quanto riguarda la definizione dei relativi criteri e requisiti, a successiva sessione negoziale.

## **Art. 19**

### **Indennità**

1. Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL 1/4/1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno corrisposte al personale le seguenti indennità.
  - a. Indennità Servizio Ispettivo Comunale Casa da Gioco
  - b. Indennità di rischio;
  - c. Indennità maneggio valori;
  - d. Indennità di turno;
  - e. Indennità di reperibilità;
  - f. Indennità di mancato riposo;
  - g. Indennità qualifica di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Addetto URP e Addetto ai servizi di Protezione Civile;
  - h. Indennità specifiche responsabilità (U.O.C.);

## **Art. 20**

### **Indennità Servizio Ispettivo Comunale Casa da Gioco**

1. Si premette che attualmente presso il Servizio Ispettivo Comunale Casa da Gioco sono in servizio 33 ispettori, di cui 2 godono del cosiddetto "elemento distinto di retribuzione (EDR)" pari ad € 2486,47.= lorde mensili.
2. Richiamato l'art. 46 del CCNL 22/01/2004 che, nel disciplinare il trattamento del personale addetto alle case da gioco, dispone che "è comunque fatto salvo il trattamento economico nelle componenti e nella dinamica a qualunque titolo vigente, in considerazione della particolare professionalità di tale personale non rientrante nei compiti di istituto propri degli enti", agli ispettori in servizio presso il Servizio Ispettivo Comunale Casinò che non percepiscono l'indennità E.D.R., viene riconosciuta, per effetto di una progressiva omogeneizzazione del salario accessorio per tutti i dipendenti che svolgono le medesime funzioni, una indennità connessa alla peculiarità delle funzioni svolte denominata "Compenso servizio ispettivo comunale".  
Tale indennità viene fissata in un importo pari a € 2.486,17 lordi mensili per 12 mensilità.
3. Nel caso di nuove assunzioni o trasferimenti presso detto Servizio il compenso accessorio di € 2.486,17 (duemilaquattrocentoottantasei/17) lorde mensili è attribuito con le seguenti modalità:
  - primo anno: 600,00 €
  - secondo anno: ulteriori 600,00 €
  - terzo anno: ulteriori 600,00 €
  - quarto anno: saldo
4. A tutto il personale assegnato al Servizio Ispettivo Casa da Gioco, compresi gli ispettori e con esclusione dei dipendenti con posizione organizzativa, viene inoltre confermata l'indennità speciale lorda mensile di € 375,00.=, legata all'effettiva presenza in servizio.

5. Le indennità mensili di cui ai commi 3 e 4 sono legate all'esercizio della funzione ispettiva presso il Casinò e, pertanto, cessano di essere corrisposte in caso di trasferimento ad altra struttura dell'Ente. Le stesse inoltre sono legate all'effettiva presenza in servizio.
6. Al personale con funzioni amministrative, così come definite nel funzionigramma della struttura organizzativa del Comune di Venezia, verrà corrisposta unicamente l'indennità speciale lorda mensile di €. 375,00 di cui al comma 4. Tale personale svolgerà il proprio servizio su 36 ore con le modalità definite dalla Direzione.
7. Si conferma che non vi sono i presupposti per erogare al personale in servizio presso il Casinò Municipale le indennità individuate come "settimo giorno", "reperibilità" e "disagio in turno".
8. Si specifica che per gli ispettori, le due indennità di cui ai commi 3 e 4 (compenso servizio ispettivo comunale e indennità speciale lorda mensile) vengono erogate su base giornaliera calcolando l'indennità mensile fissata dall'accordo moltiplicata per 12 (mesi) e divisa per 292 (giorni).
9. Viene chiarito che l'orario effettivo giornaliero teorico è di ore 6 e minuti 15.

#### **Art. 21**

##### **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, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.
2. L'indennità di rischio pari a **€30,00** mensili lordi (art.41 C.C.N.L. 22/1/2004) non è cumulabile con quelle di disagio e con quelle previste per l'area della vigilanza urbana, 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
  - Elettricisti (1 – 2 persone);
  - Addetti manutenzione barche (3-4 persone);
  - Addetti manutenzione segnaletica stradale (2 persone);
  - Operatori sociali che operano in particolari strutture: campi profughi, carceri o a contatto con utenza fonte di rischio biologico;
  - Messi notificatori in servizio in Terraferma, Lido e Sant'Erasmus;
  - Addetti alla stamperia
  - personale addetto al trasporto materiale del sistema bibliotecario
  - personale addetto al trasporto materiale dei Trasporti scolastici ed economici Venezia, Mestre e Municipalità e Istituzione Centri Soggiorno
  - Personale addetto al servizio autisti e motoscafisti di rappresentanza
  - Personale operaio dei Servizi Economici

#### **Art. 22**

##### **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 il seguente prospetto:

<b>Valore di cassa annuo individuale in euro</b>	<b>Indennità giornaliera</b>
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. 23**

#### **Indennità di reperibilità**

1. Si dà atto che l'indennità di reperibilità di cui all'art. 23 del CCNL 14/09/2000 viene corrisposta nell'ambito delle seguenti strutture:

<b>Struttura</b>	<b>num. dipend.</b>
➤ Servizio Civile	1
➤ Polizia Municipale	38
➤ Servizio Protezione Civile	2
➤ Centro Previsione e Segnalazione Maree	2
➤ Municipalità Lido (stradini)	1
➤ Lavori Pubblici	
-     Illuminazione Pubblica e impianti semaforici Terraferma	1
-     Illuminazione Pubblica Venezia	1
-     Viabilità Terraferma	2
-     Viabilità C.S. e Isole	2
➤ Area delle Politiche Sociali	
-     Servizio Adulti – Protezione Sociale	1
-     Servizio Centrale Infanzia e Adolescenza	1
-     Servizio Anziani, disabili e salute mentale	2
➤ Area delle Politiche Educative	
-     Servizi Operativi – Trasporti scolastici ed economati	1
➤ Servizio Assicurazioni – Istruttoria sinistri	1
➤ Gestione Condomini	1
➤ Servizio tecnico politiche della residenza	1
➤ Sito Internet	1
➤ Uffici Giudiziari	2
➤ Istituzione Centri Soggiorno	1
➤ Ufficio Personale di Rappresentanza (Autisti e Motoscafisti)	

#### **Art. 24**

##### **Indennità qualifica di Ufficiale di Stato Civile Anagrafe – Ufficiale Elettorale - Addetto URP - Addetto Protezione Civile**

1. Ai sensi dell'art.36 del C.C.N.L. 22/1/2004 viene istituita una indennità di €300 lordi/annui per compensare 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.

#### **Art. 25**

##### **Indennità di specifiche responsabilità**

1. Detta indennità, disciplinata dall'art. 17 comma 2 lettera f CCNL 1/4/1999 come modificato dall'art. 36 C.C.N.L. 22/1/2004, è correlata al riconoscimento della specifica responsabilità di Unità Organizzativa Complessa in relazione al modello organizzativo dell'Ente.  
L'attribuzione dell'indennità è subordinata al conferimento di specifico incarico con assunzione di atto formale del Direttore della struttura di appartenenza.  
Viene demandata a successiva sessione contrattuale la definizione di criteri per l'assegnazione di incarichi e relativa indennità anche alla Categoria B e C dell'Ente, senza ulteriori oneri per il Fondo.
2. L'importo dell'indennità riconosciuta è di **€2.000,00** annui lordi.

#### **Art. 26**

##### **Posizioni Organizzative**

1. La pesatura delle posizioni organizzative si basa sui seguenti fattori con il seguente ordine di priorità:
  - 1. la complessità gestionale**
  - 2. la strategicità**
  - 3. la complessità organizzativa.**
2. La retribuzione di posizione annua del personale titolare di P.O. viene graduata in quattro fasce così determinate:

- <b>1<sup>a</sup> fascia</b>	<b>€. 12.900,00</b>
- <b>2<sup>a</sup> fascia</b>	<b>€. 11.800,00</b>
- <b>3<sup>a</sup> fascia</b>	<b>€. 10.700,00</b>
- <b>4<sup>a</sup> fascia</b>	<b>€. 9.600,00</b>

Al personale con incarico di A.P. spetta la retribuzione di posizione nella misura corrispondente alla prima fascia.

Per i dipendenti incaricati per la prima volta di posizione organizzativa, la retribuzione di posizione annua sarà:

  - *primo anno, 80% del trattamento economico relativo alla posizione ricoperta;*
  - *secondo anno, 90% del trattamento economico relativo alla posizione ricoperta;*
  - *terzo anno, 100% del medesimo trattamento*
3. Al personale incaricato di P.O. ed alle A.P. spetta, inoltre, la retribuzione di risultato in misura variabile dal 10% al 25%, secondo i risultati accertati in base al sistema di valutazione vigente nell'Ente. Gli importi annui lordi massimi sono fissati come da tabella di seguito riportata, suddivisi per le quattro fasce di pesatura, e dovranno essere parametrati annualmente alla disponibilità delle risorse variabili risultanti dalla costituzione del fondo di cui all'articolo 13 del presente CCDI.

<b>POSIZIONE</b>	<b>FASCIA 1</b>	<b>FASCIA 2</b>	<b>FASCIA 3</b>	<b>FASCIA 4</b>
<b>D1</b>	3225,00	2950,00	2675,00	2400,00
<b>D2 – D3 – D4 – D5- D6</b>	2602,69	2327,69	2052,69	1777,69
<b>D3G</b>	3225,00	2950,00	2675,00	2400,00
<b>D4G – D5G- D6G</b>	2602,69	2327,69	2052,69	1777,69

4. L'articolazione della valutazione, per l'attribuzione della retribuzione di risultato è organizzata con le seguenti fasce:

<b>punteggi</b>		<b>PO</b>
<b>Da 0 a</b>	<b>51</b>	<b>0%</b>
<b>Da 51 a</b>	<b>65</b>	<b>15%</b>
<b>Da 66 a</b>	<b>80</b>	<b>20%</b>
<b>Da 81 a</b>	<b>100</b>	<b>25%</b>

Eventuali risparmi sulla performance individuale saranno redistribuiti tra il personale del comparto proporzionalmente al punteggio ottenuto nell'anno di riferimento.

5. Il cumulo con altre forme di incentivazione legate ad attività svolte in orario di servizio (Legge 109/94 e successive modifiche, compensi avvocati, ecc.) comporta abbattimenti della retribuzione di risultato, secondo il seguente criterio:

- 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.

Es.:

- *Retribuzione di risultato* = €. 3.227,75;
- *Incentivo ipotetico* = €. 15.657,21
- *Retribuzione di risultato ridotta da erogare* =  $3.227,75 - [(15.657,21 - 10.000,00)/2] = € 390,14$

La retribuzione di risultato non corrisposta costituisce economia del fondo risorse decentrate.

6. Qualora per esigenze del servizio la Posizione Organizzativa non possa usufruire della pausa di cui all'art. 8 comma 2 del D.Lgs 66/2003 e successive modifiche e integrazioni troverà applicazione l'art. 17 del medesimo decreto.

## **Art. 27**

### **Progressioni Economiche Orizzontali**

1. Al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro non sono destinate risorse decentrate, stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del D.L. n.78/2010.

Si fa pertanto rinvio, per quanto riguarda la definizione dei relativi criteri e requisiti, a successiva sessione negoziale.

## **TITOLO QUARTO DISPOSIZIONI GENERALI**

---

### **Art. 28**

#### ***Criteria generali per le politiche dell'orario di Lavoro***

1. Nell'ambito dell'orario stabilito dal CCNL per tutti i servizi che non prevedono orari specifici, è confermata una flessibilità in entrata ed in uscita in conformità alla disciplina prevista dal Regolamento sulla gestione del personale.
2. Per il personale che effettua un orario articolato in più turni o in flessibilità oraria prevista da specifici progetti, l'orario di lavoro sarà di 35 ore settimanali.
3. Per particolari esigenze, personali o familiari adeguatamente documentate, i dirigenti potranno valutare la possibilità di concedere forme flessibili di orario diversificate, eventualmente anche per periodi limitati e compatibilmente con le esigenze di servizio.

### **Art. 29**

#### ***Pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e al mobbing***

1. Le parti recepiscono e fanno propri i principi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, benessere organizzativo e contrasto alle discriminazioni e al mobbing, nella convinzione che un ambiente e un'organizzazione del lavoro improntati a tali principi siano elementi imprescindibili ai fini dell'ottimizzazione della performance lavorativa e della promozione e valorizzazione delle risorse umane.
2. Le parti pertanto si impegnano, mediante un confronto costante, a dare piena attuazione alle politiche di pari opportunità attraverso il superamento di tutti gli ostacoli che possano frapporsi all'uguaglianza di prospettive, opportunità di crescita, sviluppo professionale, progressione di carriera e partecipazione; a perseguire l'instaurarsi di una cultura del rispetto della dignità di lavoratori e lavoratrici ponendo in essere ogni iniziativa utile a contrastare ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, legata all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità e alla lingua; a prevenire ed eliminare ogni forma di violenza sessuale, morale o fisica all'interno degli ambienti di lavoro.
3. L'impegno del Comune di Venezia si esplica anche attraverso la costante collaborazione con il Comitato Unico di Garanzia - CUG, costituito ai sensi dell'art. 21 della legge 183/2010, al quale le parti riconoscono un ruolo di interlocutore privilegiato. In particolare l'Amministrazione si impegna a mettere a disposizione del CUG le risorse umane e strumentali necessarie, a fornire tutti i dati e le informazioni necessarie a garantirne l'operatività e a consultare il Comitato nelle materie di competenza, sulla base di appositi protocolli da definire. Dell'attività svolta all'interno del CUG si terrà conto anche ai fini della quantificazione dei carichi di lavoro .
4. L'Amministrazione adotta il Piano Triennale delle Azioni Positive quale documento – guida per l'attuazione di iniziative mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

### **Art. 30**

#### **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.

#### **Art. 31**

##### ***Diritto allo Studio***

1. Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore individuali.
2. Tali ore sono utilizzate in ragione del 3% del personale a tempo indeterminato e determinato, per il conseguimento di titoli di studio legalmente riconosciuti tramite la frequenza a corsi universitari, scuole statali o istituti, purché ci sia l'effettivo sostenimento di esami e conseguimento del titolo.
3. Il permesso di studio potrà essere concesso anche ai/alle dipendenti iscritti/e agli Istituti Universitari in qualità di "fuori corso" che abbiano in precedenza interrotto gli studi (sospensione del pagamento delle tasse universitarie) e successivamente regolarizzato la posizione; tali dipendenti verranno considerati al pari di una immatricolazione. Potrà altresì essere concesso ai/alle dipendenti che debbano sostenere esclusivamente la tesi di laurea (pur avendo terminato gli esami negli anni precedenti alla richiesta).
4. La presentazione delle domande va effettuata entro il 31 dicembre di ogni anno corredata dal certificato di iscrizione e/o frequenza ai corsi di cui al precedente comma nel caso di iscrizione a istituti di primo e secondo grado, la domanda potrà essere presentata prima dell'inizio dell'anno scolastico (settembre) e autorizzata direttamente dal dirigente responsabile. La fruizione delle ore di diritto allo studio va comprovata con apposita certificazione.
5. Nel caso in cui le domande presentate dai dipendenti eccedano il 3% del personale in servizio all'inizio dell'anno, potrà essere ridotto il limite massimo di tempo assegnabile e ciò per consentire a un numero maggiore di dipendenti di usufruire di tale diritto.

#### **Art. 32**

##### ***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 Centrale Advocatura 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. 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. 33**

##### ***Vestiario e dispositivi di protezione individuale***

1. Allo scopo di garantire ai lavoratori nell'esercizio delle loro mansioni la salute, sicurezza ed igiene, anche in attuazione delle normative vigenti e nello specifico del D.Lgs. 81/2008, l'Amministrazione comunale fornisce al personale i Dispositivi di Protezione Individuale previsti dal citato D.Lgs. 81/2008, secondo la disciplina riguardante Salute e Sicurezza dei Lavoratori nei Luoghi di Lavoro.
2. L'Amministrazione Comunale inoltre, al fine di garantire le dovute misure di igiene e di comfort anche in particolari situazioni metereologiche, provvede a fornire il vestiario al personale che svolge mansioni di rappresentanza o insudicianti, così come individuato nel "Protocollo d'intesa per il Vestiario" sottoscritto in data 13/09/2010 e con le modalità ivi descritte.  
Si conferma altresì la costituzione della Commissione Vestiario, così come disciplinata nel citato Protocollo.

#### **Art. 34**

##### ***Alloggio di Servizio***

1. La fruizione di alloggio comunale di servizio costituisce il corrispettivo di mansioni di custodia e comporta, da parte del dipendente assegnatario, l'obbligo di garantire l'accesso e l'assistenza permanente al servizio cui appartiene l'alloggio senza diritto ad ulteriori compensi e/o indennità.
2. La disciplina di fruizione è data dall'art. 12 del "Regolamento per la gestione dei beni immobili del Comune di Venezia".

#### **Art. 35**

##### ***Salute e Sicurezza nei 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. Le Parti, in considerazione della complessità della materia, anche a seguito delle innovazioni introdotte dal citato D.Lgs. 81/2008, rilevano l'opportunità di rinviare a successiva sessione negoziale la definizione della disciplina in oggetto.
4. 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 da un minimo di 6 a un massimo di 12.

#### **Art. 36**

##### ***Fondo Perseo***

1. L'Amministrazione comunale, fermo restando in ogni caso l'obbligo di dar corso alle adesioni ricevute ed al relativo versamento del contributo a carico dell'ente, si impegna a dare la massima diffusione della recente costituzione del Fondo Perseo ai dipendenti, tramite il sito istituzionale Intranet "Altana" e corsi di formazione sulla materia pensionistica.