

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo  
per l'area della Dirigenza del Comune di Venezia  
2013 - 2015 e parte economica anno 2014**

Il Commissario Straordinario, con i poteri della Giunta Comunale, con deliberazione n. 447 del 2 ottobre 2014, esaminate l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - parte economica anno 2014 per l'area dirigenziale del Comune di Venezia, firmata in data 25 agosto 2014, e l'ipotesi di nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2013 -2015 per l'area dirigenziale del Comune di Venezia, firmata in data 5 settembre 2014, e preso atto che dette ipotesi sono state esaminate con parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti con note datate 29 settembre 2014, autorizza la delegazione di Parte pubblica alla sottoscrizione definitiva.

Il giorno **25 novembre 2014**, presso una saletta consiliare in Ca' Farsetti, si sono riunite per la sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - parte economica anno 2014 per l'area dirigenziale, e del nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2013 - 2015 per l'area dirigenziale le Delegazioni trattanti di Parte Pubblica e di Parte Sindacale.

Vista la determina dirigenziale di costituzione del fondo D.D. n. 1453 del 2/09/2014, le Parti approvano lo schema di utilizzo del fondo allegato, di cui all'ipotesi di accordo del 25 agosto 2014.

Le Parti procedono, inoltre, alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'area dirigenziale, nel testo allegato, di cui all'ipotesi di accordo del 5 settembre 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 DIREL

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

C.S.A. RAL

**ALLEGATO N. 1 ACCORDO SINDACALE 25 NOVEMBRE 2014**

**Pagamenti retribuzione di posizione e risultato area dirigenza Anno 2014 - Utilizzo fondo**

**Direzione Interdipartimentale Risorse Umane**

**Settore Affari Economici e Previdenziali**

**UTILIZZO FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE DEI DIRIGENTI ANNO 2014**

Risorse destinate alla Retribuzione di posizione	€ 3.388.243,00
Risorse destinate alla Retribuzione di risultato (15%)	€ 597.925,00
Totale	€ 3.986.168,00

Le economie che saranno realizzate sulle risorse destinate alla Retribuzione di posizione saranno utilizzate per il finanziamento della Retribuzione di risultato

ALLEGATO N. 2 ACCORDO SINDACALE 25 NOVEMBRE 2014

CITTA' DI  
VENEZIA



COMUNE DI VENEZIA

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
PER L'AREA DELLA DIRIGENZA  
2013 - 2015**

IN VIGORE DAL 01/09/2014

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

### **INDICE**

Art. 1	Ambito e validità dell'accordo .....	3
Art. 2	Relazioni sindacali .....	3
Art. 3	Posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero .....	4
Art. 4	Programmi di formazione e aggiornamento professionale .....	5
Art. 5	Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del mobbing .....	5
Art. 6	Igiene, salute e sicurezza dei luoghi di lavoro .....	6
Art. 7	Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge .....	6
Art. 8	Criteri per la quantificazione e distribuzione della retribuzione di posizione e risultato .....	7
Art. 9	Risoluzione consensuale .....	8
Art. 10	Istituti connessi alla risoluzione consensuale .....	10
Art. 11	Part-time e Telelavoro .....	10
Art. 12	Assicurazioni e tutela legale .....	10
Art. 13	Omnicomprendività Dirigenziale .....	11
Art. 14	Interpretazione autentica .....	11
Art. 15	Collegio di conciliazione .....	12
Art. 16	Norma di rinvio .....	12
Allegati		
Tabella 1	.....	
Tabella 2	.....	

**Articolo 1**  
**Ambito e validità dell'accordo**

1. Il presente accordo è formulato ai sensi dell'art. 3 del C.C.N.L 22 febbraio 2006 dell'area della dirigenza, comparto Regioni ed autonomie locali per i dirigenti a tempo indeterminato del Comune di Venezia.
2. Il presente contratto avrà durata dal 01/09/2014 al 31/12/2015; alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti. In caso di disdetta le sue disposizioni rimangono comunque in vigore sino a quando non saranno sostituite dal successivo C.C.D.I.. In tale periodo le parti negoziali non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette sino alla presentazione della piattaforma. Fermo quanto precede le parti si riservano di aprire il confronto negoziale anche su iniziativa unilaterale, ogni qual volta intervengano nuovi indirizzi contrattuali o di legge relativi ad argomenti trattati nel presente C.C.D.I..
3. Il presente contratto sarà reso disponibile per tutti i dirigenti del Comune tramite pubblicazione all'interno della Intranet comunale.
4. Il presente CCDI supera e ricomprende ogni altro accordo precedentemente stipulato nel Comune di Venezia.

**Articolo 2**  
**Relazioni sindacali**

1. Le relazioni sindacali tra l'Amministrazione Comunale e le Organizzazioni Sindacali sono dirette a consentire un ampio e tempestivo coinvolgimento della categoria nelle decisioni riguardanti gli assetti organizzativi e l'attribuzione delle responsabilità dirigenziali al fine di potenziare ed elevare l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa e dei servizi erogati alla collettività.
2. Nel rispetto della diversità dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire corretti rapporti. Tenuto conto del sistema di relazioni sindacali previsto per la contrattazione a livello di ente dal D.Lgs. 165/2001, e dai vigenti C.C.N.L., concordano di darne piena attuazione secondo principi di trasparenza, correttezza e prevenzione dei conflitti.
3. Le relazioni sindacali della dirigenza si sviluppano secondo quanto previsto dagli articoli 3, 4, 5 e 6 del CCNL 22/2/2006 così integrati:
  - a) prima della presentazione all'organo competente per l'adozione, l'Amministrazione informerà le Organizzazioni Sindacali sugli atti di valenza generale concernenti l'attività e le funzioni dei dirigenti; per gli atti di competenza del Consiglio Comunale i termini relativi all'informazione preventiva sono riferiti alla data di presentazione della proposta alla Giunta Comunale.
  - b) in ogni caso nel rispetto della privacy, l'Amministrazione s'impegna a garantire l'accesso ai documenti rientranti nella sfera delle relazioni sindacali.
  - c) l'Amministrazione consentirà alle Organizzazioni Sindacali l'accesso alla rete civica e alla intranet comunale e assicurerà, senza richiesta di oneri, l'accesso ai servizi informatici con la consegna di idonei strumenti a quelle che ne faranno richiesta. Le Organizzazioni Sindacali concessionarie si renderanno responsabili del loro utilizzo corretto e sosterranno direttamente le spese inerenti il materiale di consumo.

d) Il contingente dei permessi sindacali retribuiti spettante alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative viene ripartito ai sensi dell'art. 9 del C.C.N.Q. sui distacchi e permessi stipulato il 7 agosto 1998 e successive modifiche, e verrà comunicato entro il 20 febbraio dell'anno di riferimento; nel termine di 15 giorni le OO.SS. possono chiedere la verifica dei dati comunicati. Detto contingente è gestito autonomamente dalle OO.S.S nel rispetto del tetto massimo attribuito; ogni utilizzo di permessi dovrà essere formalmente documentato all'Ufficio Relazioni Sindacali della Direzione Risorse Umane.

### Articolo 3

#### Posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero

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

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

2. Per quanto riguarda i periodi in cui è escluso l'esercizio dello sciopero ed i termini di preavviso previsti per la sua comunicazione si fa riferimento alla legge n. 146 del 1990 e successive modificazioni ed alla specifica normativa contrattuale.
3. Fermo restando quanto sopra, le parti, nell'interesse dei cittadini che ricorrono ai servizi comunali, si impegnano caso per caso a valutare la necessità di ulteriori esenzioni dallo sciopero nel periodo che intercorre tra la sua comunicazione e la data di effettuazione.

#### **Articolo 4**

##### **Programmi di Formazione e aggiornamento professionale**

1. Il ruolo della formazione e dell'aggiornamento professionale, quali metodi permanenti di valorizzazione delle capacità e della professionalità degli apparati amministrativi, è fondamentale al fine di realizzare i processi di trasformazione degli apparati pubblici e favorire l'affermazione di una cultura di risultato.
2. L'attività di formazione rivolta ai dirigenti, pur con proprie specificità, è parte del più generale piano triennale della formazione, articolato per programmi di intervento annuali dall'Amministrazione. Il piano deve essere improntato alla necessità di coinvolgere, aggiornare e informare tempestivamente i dirigenti in merito ai mutamenti dell'ambiente organizzativo e normativo, in particolare quando i mutamenti incidono sulla sfera gestionale che compete ai dirigenti.  
Il piano di formazione comprende programmi di ambito generale e di ambito specifico al fine di rafforzare la sensibilità dei dirigenti a gestire processi di miglioramento ed innovazione, e programmi di formazione ed aggiornamento a carattere individuale indirizzati ad arricchire la professionalità distintiva e le competenze tecnico – specialistiche ed al fine di migliorare i servizi resi all'utenza; alla redazione di questi ultimi partecipano i singoli dirigenti con proposte individuali.
3. L'Amministrazione informerà e si confronterà annualmente con le OO.SS. in relazione ai piani di formazione.
4. La definizione di programmi formativi che interessano più dirigenti dovrà prevedere tempi di inizio e fine delle attività compatibili con l'attività lavorativa dei dirigenti coinvolti.
5. I dirigenti sono chiamati a svolgere l'importante ruolo di docenti interni sulle materie e attività di propria competenza o di ambito generale. Possono fare richiesta di essere inseriti nell'Albo Docenti Interni, nel qual caso sono tenuti a partecipare alla specifica formazione sulle competenze del docente di formazione, prevista dal Disciplinare di cui alla delibera G.C. 19.01.2012 n. 5.
6. Per i dirigenti iscritti agli ordini professionali per i quali la legge prevede la formazione obbligatoria la stessa viene riconosciuta come formazione di cui al presente articolo.

#### **Articolo 5**

##### **Pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e al fenomeno del 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 degli 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'Amministrazione, ai fini di cui sopra, assicurerà al Comitato Unico di Garanzia, costituito ai sensi dell'art. 21 della Legge 183/2010, le condizioni e gli strumenti idonei al suo funzionamento, e si

impegna a prendere in esame le proposte formulate dal Comitato riguardanti le materia di competenza, con particolare riguardo agli argomenti oggetto di contrattazione integrativa.

## **Articolo 6**

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

1. I dirigenti che rivestono l'incarico di datore di lavoro richiedono formalmente, sulla base della valutazione di tutti i rischi effettuata con la collaborazione del RSPP, alle Direzioni competenti la pianificazione annuale e pluriennale degli interventi, anche impiantistici, di messa a norma dei luoghi di lavoro di propria competenza, in applicazione alla normativa vigente in materia di salute, sicurezza e prevenzione incendi. L'Amministrazione definisce ed aggiorna all'inizio di ciascun anno il piano degli interventi di messa a norma dei luoghi di lavoro al fine di eliminare o ridurre i rischi per i lavoratori.
2. Sulla base del piano generale, il bilancio prevederà il finanziamento delle opere, della manutenzione impianti e degli interventi di messa a norma dei luoghi di lavoro secondo un ordine di priorità dei rischi. Gli interventi che non trovano copertura nell'esercizio finanziario in corso, dovranno essere programmati per gli esercizi finanziari successivi, dandone comunicazione al datore di lavoro.
3. Annualmente la Direzione Lavori Pubblici fornirà ai datori di lavoro e ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza lo stato avanzamento lavori.
4. I dirigenti con obblighi di sicurezza attuano le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa, collaborano con i datori di lavoro e svolgono le funzioni definite nell'ordinanza di individuazione dei datori di lavoro.
5. Il dirigente con incarico di datore di lavoro provvede alla nomina del medico competente, alla designazione del responsabile del servizio prevenzione e protezione e organizza il servizio prevenzione e protezione.
6. L'Amministrazione Comunale intende dotarsi di un modello di organizzazione e gestione della sicurezza al fine di tenere sotto controllo i risultati aziendali in materia di sicurezza e salute e di garantire la conformità alla legge. Tale modello permetterà di definire le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa, le responsabilità, le procedure, i processi e le risorse necessarie per attuare la politica della sicurezza nel rispetto delle norme vigenti, nell'ottica del miglioramento continuo.

## **Articolo 7**

### **Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge**

1. Le parti concordano che la retribuzione di risultato sommata a quella delle incentivazioni specifiche possa essere attribuita fino ad un massimo di € 36.152,00 lordi; l'eventuale eccedenza solo di risultato non sarà corrisposta, e le risultanti economie andranno ad incrementare il fondo di risultato dell'anno successivo.  
In ipotesi di incarico pluriennale sarà possibile distribuire la somma complessiva per le annualità di riferimento.
2. l'Amministrazione provvederà alla definitiva liquidazione delle incentivazioni specifiche e del compenso di risultato maturato nell'anno precedente, come risultante dalla valutazione effettivamente conseguita sulla base del vigente Regolamento sul sistema di valutazione della dirigenza.

## Articolo 8

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

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono annualmente determinate dall'Amministrazione secondo quanto previsto dall'art. 26 CCNL 23/12/1999 e sono annualmente oggetto di confronto con le OO.SS. per quanto attiene alla loro destinazione.

#### A) Retribuzione di Posizione

1. La pesatura delle posizioni dirigenziali viene effettuata ai sensi dell'art. 12bis del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi sulla base dei seguenti fattori:
  - Responsabilità formali e organizzative,
  - Complessità del ruolo gestionale e relazionale,
  - Complessità della gestione delle risorse,
  - Professionalità richiesta della posizione.
2. In considerazione della complessità della struttura organizzativa del Comune, come prevista nello Statuto comunale e nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, articolata su più livelli dirigenziali, ai sensi dell'art. 24 del CCNL 22.02.2006 l'assegnazione della retribuzione di posizione dirigenziale viene attribuita, in relazione alla rispettiva pesatura e sulla base dell'incarico del Sindaco, come segue:
  - 1) Ai Dirigenti che ricoprono una posizione inserita nella "fascia A" è attribuita una retribuzione di posizione annua di € 57.623,54 (cinquantasetteimilaseicentoventitre/54);
  - 2) Ai Dirigenti che ricoprono una posizione inserita nella "fascia B" è attribuita una retribuzione di posizione annua di € 55.623,36 (cinquantacinquemilaseicentoventitre/36);
  - 3) Ai Dirigenti che ricoprono una posizione inserita nella "fascia C" è attribuita una retribuzione di posizione annua di € 50.623,43 (cinquantamilaseicentoventitre/43);
  - 4) Ai Dirigenti che ricoprono una posizione inserita nella "fascia D" è attribuita una retribuzione di posizione annua di € 41.623,40 (quarantunmilaseicentoventitre/40);
  - 5) Ai Dirigenti che ricoprono una posizione inserita nella "fascia E" è attribuita una retribuzione di posizione annua di € 36.623,34 (trentaseimilaseicentoventitre/34);
  - 6) Ai Dirigenti che ricoprono una posizione inserita nella "fascia F" è attribuita una retribuzione di posizione annua di € 33.623,46 (trentatremilaseicentoventitre/46);
  - 7) Ai Dirigenti il cui incarico comprenda la responsabilità di Vice Segretario Vicario, di Vice Segretario Aggiunto, di Vice Direttore Generale, di Vice Comandante P.M. e di Coordinamento LL.PP. Terraferma, è riconosciuta una retribuzione di posizione annua complessiva maggiorata ricompresa tra € 4.650,00 (quattromilaseicentocinquanta/00) e € 8.643,53 (ottomila seicentoquarantatre/53), stabilita dal Nucleo di Valutazione;
  - 8) Ai Dirigenti il cui incarico comprenda la responsabilità della Direzione di Istituzione, è riconosciuta una retribuzione di posizione annua complessiva maggiorata ricompresa tra € 4.650,00 (quattromilaseicentocinquanta/00) e € 10.000,00= (diecimila/00) stabilita dal Nucleo di Valutazione in relazione all'impegno richiesto al Direttore. Tale somma sarà a carico delle spese di personale del Comune.
  - 9) Al Dirigente il cui incarico comprenda la responsabilità della Direzione del Servizio Ispettivo del Casinò Municipale è riconosciuta una retribuzione di posizione annua complessiva maggiorata ricompresa tra 20.000,00 (ventimila/00) a 25.000,00 (venticinquemila/00) euro, stabilita dal

Nucleo di Valutazione, in relazione all'impegno richiesto al Dirigente. Tale somma sarà a carico delle spese di personale del Comune;

- 10) In ogni caso, l'importo della retribuzione di posizione delle posizioni dirigenziali non classificate come struttura complessa, anche tenendo conto delle maggiorazioni indicate ai punti 7) e 8), non potrà superare l'importo massimo di cui all'art. 27, comma 2, del CCNL del 23.12.1999 e s.m.i.;
3. Il Nucleo di Valutazione provvede alla ripesatura delle nuove aree dirigenziali o di aree dirigenziali modificate entro il termine di giorni 90 dalla ristrutturazione organizzativa che ha comportato l'istituzione/modifica dell'area dirigenziale medesima.
4. La somma degli importi previsti a titolo di retribuzione di posizione di tutte le posizioni dirigenziali previste in dotazione organica non potrà comunque superare l'85% delle disponibilità complessive del fondo per il trattamento accessorio. Nel caso in cui ciò dovesse avvenire, tutte le retribuzioni di posizione previste dal comma 2 del presente articolo saranno proporzionalmente ridotte.

#### **B) Retribuzione di risultato.**

1. A seguito della valutazione di cui al Regolamento sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance a ciascun Dirigente viene attribuita la retribuzione di risultato spettante che, a livello individuale, potrà variare da 0 a 40%, oltre quanto previsto al comma 3, così come sotto specificato della rispettiva retribuzione di posizione da rapportarsi, comunque, in ragione delle risorse del fondo disponibili per tale finalità; in quest'ultima ipotesi non potrà esserci alcuna priorità nella distribuzione delle risorse rispetto agli incarichi ricoperti.

<b>Punteggio ottenuto</b>	<b>Percentuale di risultato sulla retribuzione di posizione</b>
Da 0 a 35	0%
Da 36 a 45	10%
Da 46 a 55	15%
Da 56 a 65	25%
Da 66 a 80	30%
Da 81 a 95	35%
Da 96 a 100	40%

2. Eventuali risparmi sono destinati ad integrazione del fondo di risultato dell'anno successivo.
3. Nel caso di prolungata assenza o vacanza del posto dirigenziale, può essere assegnato temporaneamente, per un periodo non superiore a 18 mesi, ad un dirigente l'incarico ad interim con attribuzione al sostituto della retribuzione di risultato non corrisposta al dirigente assente, in base alla valutazione conseguita e rapportata al periodo temporale dell'incarico ad interim.
4. La retribuzione di risultato dovrà esser corrisposta al dipendente entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.

## **Articolo 9**

### **Risoluzione consensuale**

1. L'istituto della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di cui all'art. 17 CCNL dell'Area Dirigenziale 23 dicembre 1999, modificato dall'art. 15 del CCNL 22 febbraio 2006 dell'Area Dirigenziale, si applica, in occasione di processi di ristrutturazione o riorganizzazione dell'Amministrazione, ai dirigenti con rapporto a tempo indeterminato con conseguente erogazione di una indennità supplementare al fine di incentivare l'esodo.
2. Oltre il compimento del 65° anno di età non è corrisposta alcuna indennità supplementare in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.
3. La richiesta di risoluzione consensuale e la conseguente corresponsione dell'indennità sono limitate ai dirigenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato che alla data indicata per la risoluzione consensuale abbiano maturato almeno 5 anni di servizio effettivo presso il Comune di Venezia. I dirigenti che alla data della risoluzione consensuale siano privi dei requisiti anagrafici e/o contributivi minimi per il collocamento in quiescenza, devono avere maturato almeno 10 anni di servizio effettivo presso il Comune di Venezia.
4. L'accoglimento della domanda di risoluzione consensuale è subordinata al parere favorevole espresso dal Direttore Generale.
5. L'indennità supplementare non spetta in caso di risoluzione del rapporto di lavoro a seguito del trasferimento del dirigente per mobilità volontaria non precedente a 5 anni rispetto alla risoluzione consensuale.
6. La domanda di risoluzione consensuale, proposta dal dirigente, è revocabile solo per gravi e giustificati motivi e deve contenere l'indicazione della data di risoluzione del rapporto di lavoro.
7. L'indennità supplementare è commisurata all'età anagrafica sino ad un massimo di 10 mensilità e all'anzianità contributiva sino ad un massimo di 5 mensilità il cui importo è specificato nelle tabelle A/1 e A/2 allegata al CCDI. Nel caso in cui il dirigente cessi senza avere maturato il diritto alla pensione, l'indennità supplementare è commisurata a 15 mensilità, aumentata dell'1% per ogni mese mancante fino al raggiungimento del minimo pensionabile, con un massimo di ulteriori 9 mensilità.
8. L'indennità è determinata con riferimento ai requisiti posseduti all'atto della cessazione effettiva dal servizio.
9. L'indennità supplementare sarà calcolata sulla base della retribuzione lorda costituita dallo stipendio tabellare, dal maturato economico, dalla retribuzione individuale di anzianità, dalla retribuzione di posizione con esclusione della retribuzione di risultato e di ogni altro incentivo. Il valore della retribuzione mensile è quello previsto dal contratto vigente all'atto della cessazione del rapporto di lavoro. In caso di vacanze contrattuali i contratti stipulati in data successiva alla data di cessazione effettiva dal servizio non danno diritto ad integrazione dell'indennità supplementare.
10. L'indennità supplementare sarà corrisposta entro tre mesi dalla data di cessazione effettiva dal servizio; essa sarà liquidata con provvedimento del Direttore Risorse Umane che accerterà la sussistenza del parere del Direttore Generale ai sensi del comma 4 e i requisiti soggettivi ed oggettivi del richiedente.

**Articolo 10**  
**Istituti connessi alla risoluzione consensuale**

1. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro non comporta, per entrambe le parti contrattuali, il rispetto dei termini di preavviso.
2. L'indennità supplementare corrisposta al dirigente cessato è comprensiva del compenso per l'eventuale mancata fruizione delle ferie maturate riferite all'anno in corso e agli anni pregressi.
3. Ai dirigenti che usufruiscono della risoluzione consensuale non possono essere conferiti incarichi di consulenza, collaborazione, studio e ricerca da parte dell'Amministrazione per un periodo di almeno 5 anni dalla data di risoluzione del rapporto di lavoro.
4. Con la risoluzione consensuale, da formalizzare mediante specifico accordo avanti la Direzione Provinciale del Lavoro, il dirigente rinuncia ad ogni domanda, pretesa e/o azione comunque connessa o anche solo occasionata dal rapporto di lavoro intrattenuto con il Comune di Venezia e comunque ad ogni ragione creditoria maturata nei confronti del Comune di Venezia compresa qualsiasi pretesa per risarcimento di danno.

**Articolo 11**  
**Part-time e tele lavoro**

1. Per quanto riguarda la fruizione degli istituti del part-time e del telelavoro, si fa riferimento ai rispettivi regolamenti vigenti nell'ente.

**Articolo 12**  
**Assicurazioni e tutela legale**

1. Ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti di un dirigente 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. Per quanto riguarda i giudizi davanti alla Corte dei Conti si dà applicazione all'art. 3 comma 2bis del D.L. 23/10/1996 n. 543 convertito con L. 20/12/1996, n. 639.
2. Il gradimento viene espresso di concerto dal dirigente e dalla Direzione Avvocatura Civica a cui deve essere inviato il primo atto relativo all'apertura del procedimento. Nel caso vi siano più dirigenti 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 dirigente 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, o di patteggiamento, l'ente ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.

5. Il Comune di Venezia provvede, secondo la normativa vigente, a stipulare o rinnovare i contratti di assicurazione per la copertura dei rischi connessi all'attività dei dirigenti in conformità a quanto stabilito dall'art. 38 del C.C.N.L. del 23 dicembre 1999.
6. Nell'ambito delle responsabilità dei dirigenti, l'Amministrazione provvede al pagamento diretto delle sanzioni obblabili, non generate da colpa grave verificata dall'Amministrazione Comunale.
7. Per l'attuazione del precedente comma del presente articolo verrà istituito un fondo fino ad un massimo di €. 5.160,00 che verrà formato dalle economie di cui all'art. 7 comma 1, secondo periodo.

### **Articolo 13**

#### **Omnicomprendività Dirigenziale**

1. Il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. 165/2001, richiamato dall'art. 20 del CCNL 22/02/2010 del personale dirigente, è omnicomprensivo, poiché remunera non solo ogni compito attribuito ai medesimi in quanto tali, ma anche qualsiasi altro incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio.
2. I compensi per incarichi ai dirigenti non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, ove conferiti da soggetti terzi, pubblici o privati in ragione del loro ufficio o su designazione dell'Ente, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato. Le risorse di cui sopra, al netto di tutti gli oneri riflessi assistenziali, previdenziali e fiscali (IRAP) sono utilizzate per incrementare la retribuzione di risultato dei dirigenti che hanno svolto i singoli incarichi secondo le percentuali indicate nella seguente tabella applicabile per scaglioni:

<b>Ammontare complessivo del compenso percepito annualmente</b>	<b>Percentuale attribuita</b>
<b>fino a €. 18.000,00</b>	<b>90%</b>
<b>Oltre €. 18.000,00 fino a 60.000,00</b>	<b>50%</b>
<b>Oltre €. 60.000,00 fino a 80.000,00</b>	<b>40%</b>
<b>Oltre €. 80.000,00 fino a 100.000,00</b>	<b>30%</b>
<b>Oltre €. 100.000,00</b>	<b>10%</b>

### **Articolo 14**

#### **Interpretazione autentica**

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

**Articolo 15**  
**Collegio di conciliazione**

1. In caso di applicazioni parziali o ritenute inidonee, o disapplicazione di accordi sindacali intervenuti tra Amministrazione Comunale e Organizzazioni Sindacali, il Dirigente può proporre contestazione.
2. La contestazione, in prima istanza viene avanzata alla Direzione Risorse Umane che ne verifica la congruità e si comporta di conseguenza.
3. Nel caso il Dirigente non si ritenga soddisfatto, si ricorre al Collegio di conciliazione.
4. La contestazione, unitamente alle ragioni dell'una o dell'altra parte, sarà valutata dal Collegio di Conciliazione e verifica interno, organo paritetico composto da 2 rappresentanti dell'Amministrazione Comunale e 2 rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del contratto di area dirigenziale.
5. Il Dirigente può farsi assistere da un legale/procuratore o da un dirigente sindacale di sua fiducia.
6. Le parti si comunicheranno, attraverso lettera, i reciproci rappresentanti.
7. La contestazione viene valutata dal Collegio entro i 15 giorni successivi la data di presentazione della stessa.
8. Qualora il dissenso non sia componibile in sede di Collegio, poiché attinente a diverse interpretazioni dei diversi contratti, viene attivata la procedura per l'interpretazione autentica di cui all'art. 14.

**Art. 16**  
**Norma di rinvio**

1. Le parti si impegnano a negoziare a partire dal mese di settembre 2014 ed entro il 1.11.2014, le modalità e criteri di ripartizione tra il personale dirigenziale del fondo per la progettazione e l'innovazione nonché i criteri di riparto degli onorari tra il personale dell'Avvocatura Civica, trattandosi di istituti recentemente ridisciplinati dal D.L. n. 90/2014 e dalla relativa Legge di conversione.

**ALLEGATO 1****TABELLA PER IL CALCOLO DELL'INDENNITA' PER LA RISOLUZIONE  
CONSENSUALE DEL RAPPORTO DI LAVORO DIRIGENZIALE (ART. 17 CCNL)****PARAMETRO DELL'ETA' ANAGRAFICA**

Età anagrafica		Percentuale
anni	mesi	
57		100,00
57	1	99,20
57	2	98,40
57	3	97,60
57	4	96,80
57	5	96,00
57	6	95,20
57	7	94,40
57	8	93,60
57	9	92,80
57	10	92,00
57	11	91,20
58		90,40
58	1	89,60
58	2	88,80
58	3	88,00
58	4	87,20
58	5	86,40
58	6	85,60
58	7	84,80
58	8	84,00
58	9	83,20
58	10	82,40
58	11	81,60
59		80,80
59	1	80,00
59	2	79,20
59	3	78,40
59	4	77,60
59	5	76,80
59	6	76,00
59	7	75,20
59	8	74,40
59	9	73,60

59	10	72,80
59	11	72,00
60		71,20
60	1	70,40
60	2	69,60
60	3	68,80
60	4	68,00
60	5	67,20
60	6	66,40
60	7	65,60
60	8	64,80
60	9	64,00
60	10	63,20
60	11	62,40
61		61,60
61	1	60,80
61	2	60,00
61	3	59,20
61	4	58,40
61	5	57,60
61	6	56,80
61	7	56,00
61	8	55,20
61	9	54,40
61	10	53,60
61	11	52,80
62		52,00
62	1	51,20
62	2	50,40
62	3	49,60
62	4	48,80
62	5	48,00
62	6	47,20
62	7	46,40
62	8	45,60
62	9	44,80
62	10	44,00
62	11	43,20
63		42,40
63	1	41,60
63	2	40,80

63	3	40,00
63	4	39,20
63	5	38,40
63	6	37,60
63	7	36,80
63	8	36,00
63	9	35,20
63	10	34,40
63	11	33,60
64		32,80
64	1	32,00
64	2	31,20
64	3	30,40
64	4	29,60
64	5	28,80
64	6	28,00
64	7	27,20
64	8	26,40
64	9	25,60
64	10	24,80
64	11	24,00

Le percentuali evidenziate nella presente tabella sono da rapportare a n. 10 mensilità lorde

## ALLEGATO 2

### TABELLA PER IL CALCOLO DELL'INDENNITA' PER LA RISOLUZIONE CONSENSUALE DEL RAPPORTO DI LAVORO DIRIGENZIALE (ART. 17 CCNL) *PARAMETRO DELL'ANZIANITA' CONTRIBUTIVA*

Anzianità Contributiva		Percentuale
anni	mesi	
35		100,00
35	1	98,80
35	2	97,60
35	3	96,40
35	4	95,20
35	5	94,00
35	6	92,80
35	7	91,60
35	8	90,40

35	9	89,20
35	10	88,00
35	11	86,80
36		85,60
36	1	84,40
36	2	83,20
36	3	82,00
36	4	80,80
36	5	79,60
36	6	78,40
36	7	77,20
36	8	76,00
36	9	74,80
36	10	73,60
36	11	72,40
37		71,20
37	1	70,00
37	2	68,80
37	3	67,60
37	4	66,40
37	5	65,20
37	6	64,00
37	7	62,80
37	8	61,60
37	9	60,40
37	10	59,20
37	11	58,00
38		56,80
38	1	55,60
38	2	54,40
38	3	53,20
38	4	52,00
38	5	50,80
38	6	49,60
38	7	48,40
38	8	47,20
38	9	46,00
38	10	44,80
38	11	43,60
39		42,40
39	1	41,20

39	2	40,00
39	3	38,80
39	4	37,60
39	5	36,40
39	6	35,20
39	7	34,00
39	8	32,80
39	9	31,60
39	10	30,40
39	11	29,20
40 ed oltre		28,00

Le percentuali evidenziate nella presente tabella sono da rapportare a n. 5 mensilità lorde