

ACCORDO SINDACALE

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
per l'area della Dirigenza del Comune di Venezia
Anno 2016**

Vista l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'area dirigenziale del Comune di Venezia firmata in data 14 ottobre 2016;

Preso atto che le relazioni tecnica ed illustrativa sono state certificate dal Collegio dei Revisori dei Conti con nota del 27/10/2016;

Tutto ciò premesso:

Il giorno **18 novembre 2016**, le Delegazioni trattanti di Parte Pubblica e di Parte Sindacale si sono riunite presso Ca' Farsetti - Venezia per la sottoscrizione dell'accordo del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2016 per l'area dirigenziale del Comune di Venezia;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 325 dell'11/11/2016 di autorizzazione alla sottoscrizione della ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'area dirigenziale anno 2016 sottoscritta in data 14/10/2016;

Vista la determina dirigenziale D.D. n. 1411 del 19/09/2016 di costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e risultato del personale di area dirigenziale per l'anno 2016;

Le Parti approvano il contratto allegato.

Letto, confermato e sottoscritto.

**Per la Delegazione Trattante
di Parte Pubblica**

Segretario Generale
F.to Dott.ssa Silvia ASTERIA

Direttore Direzione Finanziaria
F.to Dott. PIERO DEI ROSSI

Dirigente Settore Risorse Umane Organizzazione
F.to Dott. SSA MARIA MARGHERITA FABRIS

Dirigente Settore Gestione Personale Progetti Specifici
F.TO ING. SILVIA GRANDESE

**Per la Delegazione Trattante
di Parte Sindacale**

F.to DIREL

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

C.S.A. - RAL

VENEZIA, 18 NOVEMBRE 2016

CITTA' DI
VENEZIA



COMUNE DI VENEZIA

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
PER L'AREA DELLA DIRIGENZA
2016**

Articolo 1
Ambito e validità dell'accordo

1. Il presente contratto, che avrà valenza dal 01/01/2016 al 31/12/2016, si applica al personale dell'Amministrazione Comunale di Venezia con qualifica dirigenziale a tempo indeterminato e determinato, salvo diversa specificazione.
2. Il presente contratto ha valenza dal 1/1/2016 al 31/12/2016, fatta salva l'applicazione, fino al 31/08/2016 del precedente contratto per la parte economica, limitatamente a quanto già erogato.

Articolo 2
Criteri per la quantificazione e distribuzione della retribuzione di posizione e risultato

1. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono annualmente determinate dall'Amministrazione secondo quanto previsto dall'art. 26 CCNL 23/12/1999. Per l'anno 2016 viene approvato lo schema di utilizzo del fondo come da prospetto di seguito riportato:

Stanziamiento	Posizione	Risultato	Totale
Fondo anno 2016	2.750.000,00	785.150,00 <i>(Percentuale 28,55% della posizione)</i>	3.535.150,00

A) Retribuzione di Posizione

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:

- a. Ai Dirigenti che ricoprono una posizione inserita nella "fascia A" è attribuita una retribuzione di posizione annua di € 57.623,54 (cinquantasettemilaseicentoventitre/54);
- b. Ai Dirigenti che ricoprono una posizione inserita nella "fascia B" è attribuita una retribuzione di posizione annua di € 55.623,36 (cinquantacinquemilaseicentoventitre/36);
- c. Ai Dirigenti che ricoprono una posizione inserita nella "fascia C" è attribuita una retribuzione di posizione annua di € 50.623,43 (cinquantamilaseicentoventitre/43);
- d. Ai Dirigenti che ricoprono una posizione inserita nella "fascia D" è attribuita una retribuzione di posizione annua di € 41.623,40 (quarantunmilaseicentoventitre/40);
- e. Ai Dirigenti che ricoprono una posizione inserita nella "fascia E" è attribuita una retribuzione di posizione annua di € 36.623,34 (trentaseimilaseicentoventitre/34);
- f. Ai Dirigenti che ricoprono una posizione inserita nella "fascia F" è attribuita una retribuzione di posizione annua di € 33.623,46 (trentatremilaseicentoventitre/46);
- g. Ai Dirigenti il cui incarico comprenda la responsabilità di Vice Segretario Vicario, di Vice Segretario Aggiunto e di Vice Comandante P.M. è riconosciuta una retribuzione di posizione annua lorda complessiva maggiorata pari a:
 - Vice Segretario Vicario.....€ 8.643,57 (ottomilaseicentoquarantatre/57)

- Vice Segretario Aggiunto...€ 6.243,51 (seimiladuecentoquarantatre/51)
 - Vice Comandante P.M.....€ 4.650,00 (quattromilaseicentocinquanta/00)
- h. Ai Dirigenti il cui incarico comprenda la responsabilità della Direzione di Istituzione è riconosciuta una retribuzione di posizione annua complessiva pari € 6.243,51 (seimiladuecentoquarantatre/51). Tale somma sarà a carico delle spese di personale del Comune.

B) Retribuzione di risultato

1. A ciascun Dirigente viene attribuita la retribuzione di risultato spettante che, a livello individuale, potrà variare da 0 a 50% della posizione percepita nell'anno, oltre quanto previsto al comma 3, così come sotto specificato, da rapportarsi comunque in ragione delle risorse del fondo disponibili per tale finalità.

Punteggio ottenuto	Percentuale di risultato sulla retribuzione di posizione
Da 0 a 35	0%
Da 36 a 45	10%
Da 46 a 55	15%
Da 56 a 65	25%
Da 66 a 73	30%
Da 74 a 81	35%
Da 82 a 89	40%
Da 90 a 96	45%
Da 97 a 100	50%

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. Qualora la pesatura dell'interim sia superiore a quella corrispondente all'incarico principale, la retribuzione di posizione del dirigente titolare di entrambi gli incarichi, per il periodo di durata dell'interim sarà quella dell'interim.
4. La retribuzione di risultato dovrà esser corrisposta al dipendente entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.

Articolo 3

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 € 35.000,00; l'eventuale eccedenza solo di risultato non sarà corrisposta.
In ipotesi di incentivazione derivante da incarico pluriennale la somma complessiva è distribuita per le annualità di riferimento.

2. l'Amministrazione provvederà, all'atto della definitiva liquidazione delle incentivazioni specifiche o del compenso di risultato maturato nell'anno precedente, all'eventuale recupero dell'eccedenza della retribuzione di risultato rispetto al limite di cui al comma 1.

Articolo 4

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 dirigente 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 obbligate, 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 del Fondo.

Articolo 5

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:

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

Articolo 6

Norma di rinvio

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

NOTE A VERBALE DI PARTE PUBBLICA

A richiesta della parte sindacale, la parte pubblica si impegna a prevedere nella prossima sessione negoziale una norma contrattuale relativa alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dei dirigenti.

La Delegazione di parte sindacale verrà convocata per l'esame del nuovo accordo decentrato relativo all'anno 2017 in tempi brevi.

NOTE A VERBALE DI PARTE SINDACALE

Il sindacato DIREL fa presente che in base ai principi generali la presente disciplina varrà fino alla sottoscrizione di altra sostituiva