

ACCORDO SINDACALE

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
per l'Area della Dirigenza del Comune di Venezia
periodo 2019-2021
e parte economica anno 2019**

Vista l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'area della Dirigenza del Comune di Venezia 2019-2021, firmata in data 18 dicembre 2019,

preso atto che la relazione tecnico-finanziaria e illustrativa sono state certificate dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 22/12/2019,

tutto ciò premesso:

il giorno martedì **24 dicembre 2019**, presso la sede di Ca' Loredan-Farsetti, le Delegazioni Trattanti di Parte Pubblica e di Parte Sindacale si sono riunite per la sottoscrizione dell'accordo sul Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'area della Dirigenza 2019-2021.

Considerata la deliberazione di Giunta Comunale n.449 del 23/12/2019, di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'area della Dirigenza 2019-2021 firmata in data 18/12/2019;

le Parti hanno approvato il testo del Contratto allegato.

Letto, confermato e sottoscritto.

**Per la Delegazione Trattante
di Parte Pubblica**

Segretario Generale
Dott.ssa SILVIA ASTERIA

Direttore Direzione
Sviluppo Organizzativo e Strumentale
Dott. GIOVANNI BRAGA

Dirigente Settore
Affari Legali Interistituzionali
Direzione Avvocatura Civica
Avv. GIUSEPPE ROBERTO CHIAIA

Dirigente Settore
Risorse Umane Organizzazione
DOTT.SSA MARIA MARGHERITA FABRIS

Dirigente Settore Risorse Umane
Affari Economici e Previdenziali
DOTT. ANGELO PATRIZIO

Direttore Direzione Finanziaria
DOTT. NICOLA NARDIN

**Per la Delegazione Trattante
di Parte Sindacale**

DIREL. FEDIRETS

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

C.S.A. RAL

Direttore Direzione Progetti Strategici,
Ambientali e Politiche Internazionali
e di Sviluppo
Avv. MARCO MASTROIANNI

Dirigente Settore Servizi Educativi
ING. SILVIA GRANDESE

Venezia, lì, 24 dicembre 2019



CITTA' DI
VENEZIA



COMUNE DI VENEZIA

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
PER L'AREA DELLA DIRIGENZA
2019 - 2021**

Articolo 1
Ambito e validità dell'accordo

1. Il presente contratto, che avrà valenza dal 01/01/2019 al 31/12/2021, si applica al personale dell'Amministrazione Comunale di Venezia con qualifica dirigenziale a tempo indeterminato e determinato, salvo diversa specificazione.

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 2019 viene approvato lo schema di utilizzo del fondo come da prospetto di seguito riportato:

Stanziamiento	Posizione	Risultato	Totale
Fondo anno 2019	2.614.084,00	890.743,00	3.504.827,00

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 per l'anno 2019, 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 (cinquantasetteimilaseicentoventitre/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.L. è riconosciuta una retribuzione di posizione annua lorda complessiva maggiorata pari a:

- Vice Segretario Vicario o Vice Segretario Aggiunto € 8.643,57 (ottomilaseicentoquarantatre/57)
- Vice Comandante P.L. € 4.650,00 (quattromilaseicentocinquanta/00)

a. 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) Le economie dell'indennità di posizione sono destinate a finanziare la retribuzione di risultato.

C) Retribuzione di risultato

1. Alla retribuzione di risultato è destinata, per l'anno 2019, una percentuale di almeno il 15% del fondo.

2. A ciascun Dirigente spetta una retribuzione di risultato teorica che, a livello individuale, potrà variare da 0 a 50% dell'importo della retribuzione di posizione percepita nell'anno, o astrattamente percepibile in caso di incarichi ad interim secondo la disposizione di cui al successivo comma 3, riparametrato alla disponibilità del Fondo per la retribuzione di risultato.

3 Tale importo sarà erogato secondo gli esiti del sistema di valutazione, in base alle percentuali sotto specificate, oltre quanto previsto al comma 4.

Punteggio ottenuto	Percentuale di risultato sulla retribuzione di posizione riparametrata alla disponibilità del Fondo
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%

4. Tra i dirigenti che abbiano ottenuto nella scheda di valutazione un punteggio compreso tra 90 e 100 punti il Nucleo di Valutazione individuerà al massimo cinque dirigenti cui riconoscere una maggiorazione della retribuzione di risultato pari al 20% della retribuzione di posizione dell'incarico principale, non parametrabile al Fondo, entro il limite massimo di 8.000,00 euro ciascuno.

Una somma pari ad Euro 90.000 verrà ripartita in misura uguale tra i successivi 15 dirigenti individuati con le medesime modalità.

Al fine dell'individuazione del personale destinatario della maggiorazione il nucleo di valutazione terrà conto anche delle attività richieste dall'Amministrazione quali attività straordinarie, partecipazione a gruppi di lavoro su questioni complesse, apporti comunque apprezzabili nell'attività complessiva dell'Ente.

Per finanziare gli oneri di cui al presente comma sarà accantonata la somma di euro 130.000,00 a valere sulle risorse del Fondo destinate alla retribuzione di risultato. Per l'anno 2019 si utilizzeranno le economie del Fondo del 2018.

5. Le risorse non attribuite ai dirigenti per effetto di una valutazione inferiore a quella massima e le economie per il cumulo del risultato con le altre forme di incentivazione, rappresentano un'economia di bilancio e rientrano pertanto nella disponibilità dell'Ente.

6. 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.

7. La retribuzione di risultato dovrà esser corrisposta al dipendente entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione.

D) Con accordo annuale verranno rideterminati o confermati i contenuti del presente articolo.

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 oblabili, 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 €. 10.000,00 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.
2. Le parti si incontreranno per la revisione del presente accordo in seguito alla sottoscrizione del nuovo CCNL.

**NOTA A VERBALE PER IL NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO DEI DIRIGENTI DEL COMUNE DI
VENEZIA**

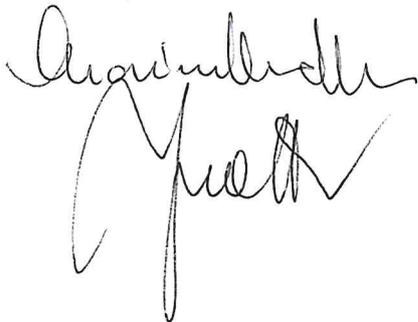
Al fine di rendere più omogeneo, oggettivo ed imparziale il percorso di valutazione della performance individuale dei dirigenti, disciplinato dal **Titolo II** del vigente "Regolamento sul sistema di misurazione, valutazione e trasparenza della performance", le parti intendono evidenziare e dare rilevanza a quanto già previsto nel citato Regolamento, in particolare ai commi 5 e 6 dell'art. 20, secondo cui "il Direttore (...) formula una proposta di valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi" e "Al termine dell'istruttoria (...) il NDV assegna definitivamente la percentuale di raggiungimento degli obiettivi e la valutazione delle competenze e del comportamento organizzativo".

Ciò vale anche per il Direttore generale nei confronti dei Direttori.

In questo senso va letta anche la disposizione di cui al comma 2 dell'art. 24 del Regolamento.

La proposta di cui al comma 5 dell'art. 20 sarà formulata con una relazione relativa all'attività del valutato durante l'anno di riferimento e terrà conto anche degli obiettivi di performance, comunque raggiunti, non previsti nella pianificazione ma richiesti in via d'urgenza dall'Amministrazione (attività straordinarie, gruppi di lavoro su singole questioni complesse, "apporti" comunque apprezzabili oggettivamente all'attività complessiva dell'ente).

DIREL - FEDIRETS



DTPP

