

CITTA' DI
VENEZIA



COMUNE DI VENEZIA

**IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DEL COMPARTO**

PARTE NORMATIVA

2019 - 2021

aggiornato al C.C.N.L. 21 maggio 2018 – Comparto Funzioni Locali

TITOLO I - Principi e disposizioni generali

Art. 1 - Principi generali, validità e durata

1. Il presente contratto si applica al personale del Comune di Venezia, compreso il personale assegnato alle Istituzioni, con rapporto a tempo indeterminato e, salva diversa specificazione, a tempo determinato.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto conservano la loro efficacia fino alla sottoscrizione definitiva di un successivo contratto decentrato integrativo.
3. Qualora intervenissero nuove norme di legge o di C.C.N.L., una delle parti può chiedere la riapertura del confronto.
4. Viene definita, con apposito accordo annuale, la destinazione delle somme risultanti dalla costituzione del fondo risorse decentrate previsto dal vigente C.C.N.L.
5. Il C.C.D.I. supera ogni altro accordo precedente stipulato nell'ambito del Comune di Venezia, al di fuori degli accordi espressamente indicati nel presente contratto.

Art. 2 - Verifica ed applicazione di norme contrattuali nazionali, decentrate e di legge

1. Allo scopo di verificare costantemente l'applicazione del presente C.C.D.I., e monitorare l'applicazione degli istituti contrattuali nazionali e di legge nei confronti del Personale dipendente, viene costituita una Commissione Bilaterale Paritetica di Verifica che resta in carica durante la valenza contrattuale.
2. Il numero dei componenti della C.B.P.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. Sono componenti della C.B.P.V. per l'Amministrazione Comunale i componenti della Delegazione Trattante di parte pubblica o parte della stessa.
3. La Commissione si riunisce anche su richiesta di una sola delle parti. Una parte invia all'altra per iscritto la richiesta che deve contenere sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa e fare riferimento a problemi applicativi o interpretativi di rilevanza generale.

Le parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta, di norma 6 volte l'anno.
4. Relativamente al monitoraggio sull'applicazione degli istituti contrattuali nazionali e di legge nei confronti del Personale dipendente in materie afferenti alla competenza del C.U.G., la convocazione del relativo incontro viene inviata anche al presidente del C.U.G., il quale potrà chiedere di partecipare personalmente o tramite proprio delegato.
5. Le risultanze della Commissione vanno comunicate alla R.S.U. e alle parti firmatarie del presente C.C.D.I.
6. Nel caso in cui gli argomenti da trattare rientrino anche nelle materie di competenza dell'organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6 del C.C.N.L. 2018, l'Amministrazione si riserva di convocare le due commissioni congiuntamente.

Art. 3 - Interpretazione autentica

1. Qualora sorgano controversie sull'interpretazione 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 di attivazione dell'interpretazione autentica, che deve contenere una descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; la richiesta deve fare riferimento a questioni interpretative ed applicative di rilevanza generale.
3. Le parti sottoscrittrici del presente accordo si incontrano entro i 30 gg. successivi alla richiesta.
4. Gli accordi d'interpretazione autentica hanno effetto retroattivo sostituendo la clausola controversa dall'inizio della vigenza del C.C.D.I..

TITOLO II – Relazioni sindacali

Art. 4 - Relazioni sindacali

1. Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza. Esse prendono atto del sistema delle relazioni sindacali previste dalla legge e dai contratti collettivi, valorizzando la funzione integrativa del presente contratto.

Per quanto attiene alle rappresentanze sindacali aventi titolo alle trattative, ai diritti e agibilità sindacali, si fa riferimento agli accordi quadro vigenti in materia e quanto previsto nei successivi articoli del presente contratto.

Per ogni incontro viene steso apposito resoconto che riporta in sintesi gli argomenti affrontati. Detto resoconto viene inviato alle parti. Le istanze di integrazioni e modifiche potranno essere presentate, entro 20 giorni dal ricevimento del resoconto, da parte dell'interessato, responsabile sindacale, e/o delle OO.SS..

2. Eventuali comportamenti ritenuti da una delle parti non conformi ai principi di cui al comma precedente, saranno oggetto di verifica congiunta per individuare in via preventiva le possibili soluzioni.

3. Le parti concordano sull'utilizzo di incontri tematici quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su specifiche materie, anche con funzione preparatoria rispetto al tavolo negoziale. Qualora, per specifiche questioni di particolare interesse o complessità o che richiedano particolari approfondimenti anche di natura tecnica, si renda necessaria la presenza di dipendenti esperti in materia, gli stessi, convocati dall'Amministrazione, potranno partecipare in orario di lavoro.

4. Si rinvia, per quanto non indicato nei commi precedenti, al modello di relazioni sindacali previste dal C.C.N.L. del 2018.

5. Le parti convengono inoltre che l'Amministrazione Comunale dia informazione degli atti che determinano modifiche alla struttura organizzativa e alla dotazione organica.

Art. 5 - Logistica ed attrezzature

1. Sono assicurate alla R.S.U. e a ciascuna delle OO.SS. firmatarie l'utilizzo di una sede dotata di collegamenti internet, telefonici e, a richiesta, di una sala per le riunioni collegiali.

2. Sono messe a disposizione della R.S.U. e delle OO.SS. apposite bacheche sindacali nei luoghi di lavoro in luoghi di facile accesso e consultazione al personale per garantire il diritto di affissione del materiale di interesse strettamente sindacale e lavorativo, favorendo inoltre l'utilizzo di sistemi informativi (intranet) e applicazioni presenti sul sito Aziendale, compresa la posta elettronica.

Art. 6 – Diritto di assemblea

1. Per l'esercizio del diritto di assemblea si rinvia alle vigenti disposizioni contrattuali nazionali.

2. Secondo quanto previsto dall'art. 4 del C.C.N.Q. 4/12/2017, durante lo svolgimento delle assemblee sindacali deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili, così come individuate nel Protocollo d'Intesa sull'esercizio del diritto di sciopero.

3. Nel caso in cui le assemblee sindacali abbiano carattere generale o per settori con rilevante numero di dipendenti e articolazione territoriale, in relazione alle modalità di indizione o ai lavoratori interessati, l'Amministrazione emanerà gli indirizzi necessari ad assicurare l'effettività della partecipazione dei lavoratori.

Art. 7 – Modalità di utilizzo dei permessi sindacali

Per le modalità di utilizzo dei permessi sindacali si rinvia alle vigenti disposizioni contrattuali nazionali.

Titolo III - Sicurezza e salute sul lavoro, benessere organizzativo e welfare aziendale

Art. 8 - Rappresentanti Lavoratori Sicurezza

1. Il R.L.S. utilizza i permessi retribuiti a tal fine previsti; dispone dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, tramite l'accesso a tutti i dati necessari, tra cui quelli relativi a tutti gli infortuni e alle malattie professionali, comunicati periodicamente a cura degli uffici competenti.
2. Per quanto riguarda i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (R.L.S.), le Parti concordano di fissare il numero di rappresentanti nel numero di 12.
3. In caso di ricollocazione fisica di uffici o gruppi di lavoratori verranno consultati gli R.L.S..
4. Agli R.L.S. viene garantita una sede dotata di collegamenti internet, telefonici e di una sala per le riunioni collegiali anche in condivisione d'uso.

Art. 9 - Tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro

1. Il Comune di Venezia tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D. Lgs 81/2008. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali. A tal fine vengono promossi incontri semestrali tra Amministrazione e R.L.S., C.U.G., R.S.U., OO.SS., in cui affrontare i temi legati alla salute, alla sicurezza, allo stress lavoro correlato, al benessere organizzativo, e agli istituti di conciliazione vita-lavoro anche con l'obiettivo di sensibilizzare e promuovere un'adeguata cultura lavorativa in tal senso. Le parti possono inoltre chiedere incontri su casi di rilevanza generale di norma nel numero di tre all'anno, da convocarsi entro 20 giorni dalla richiesta.
2. Per risolvere le problematiche collegate allo stress lavoro correlato e allo specifico ruolo professionale, l'Amministrazione valuterà anche di avvalersi di una figura professionale specifica (Psicologo del Lavoro) che sia di supporto al personale dipendente che manifesti tali problematiche.

Art. 10 - Benessere organizzativo e pari opportunità

1. Oltre a quanto previsto all'articolo precedente, l'Amministrazione, attraverso le proprie strutture del Servizio Welfare Aziendale e dell'Ufficio Sociale d'Azienda, promuove e attua attività di ascolto e di consulenza nei confronti dei lavoratori in condizioni di disagio, predisponendo progetti personalizzati al fine di valorizzarne le risorse e le capacità professionali.
2. Tenuto conto della Direttiva 4/3/2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, l'Amministrazione si impegna a garantire parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, rilevando e contrastando ogni forma di molestia sessuale, morale o psichica.
3. Sono promossi tra le parti periodici incontri con il C.U.G. e gli R.L.S. al fine di monitorare situazioni e verificare segnalazioni di carattere generale: tali incontri avranno lo scopo di armonizzare concretamente l'applicazione dei diversi istituti e buone pratiche.

4. L'ente adotta inoltre il Piano triennale delle azioni positive quale documento-guida per l'attuazione di iniziative mirate al miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.
5. L'Amministrazione, nell'ambito di una politica di sostegno alla maternità e alla paternità, alla famiglia e alla persona, si impegna ad agevolare misure di conciliazione vita-lavoro per i dipendenti genitori con figli minori (anche in affido), in particolare di quelli in età prescolare e scolare, e dipendenti in situazione di disagio.
6. Il datore di lavoro valuterà, nell'ambito della politica del comma precedente, anche previo colloquio richiesto dal dipendente, forme di flessibilità oraria di agevolazione. In caso di riorganizzazione di uffici e servizi in relazione alla percorrenza casa-lavoro dei genitori con figli in età scolare il datore di lavoro valuterà soluzioni organizzative di agevolazione.
7. L'Amministrazione informerà a questi principi la produzione di atti regolamentari, indicazioni operative, documenti guida per il governo delle risorse umane dell'Ente.

Art. 11 - Lavoro agile e telelavoro

1. Le parti, nel rispetto delle previste forme di relazioni sindacali in tema di telelavoro, favoriscono la promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e sostengono l'adozione di nuove misure organizzative volte a favorire l'attuazione del telelavoro e di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa (lavoro agile) che permettano il raggiungimento degli obiettivi fissati dalla L. 124/2015, art. 14, comma 1.
2. La Direzione competente in materia di Risorse Umane, anche in attuazione del vigente Piano delle Azioni Positive, convoca un tavolo entro un mese dalla sottoscrizione definitiva del C.C.D.I. 2019/2021, che avrà il compito di proporre modifiche all'attuale regolamento sul Telelavoro ed introdurre misure di lavoro agile, sentito il C.U.G.: il testo definitivo sarà trasmesso all'Organismo paritetico per l'innovazione.
3. Nel tavolo di confronto saranno definite modalità e forme delle coperture assicurative e di rimborso delle spese dei telelavoranti.

Art. 12 - Ferie e riposi solidali

1. L'Amministrazione, attraverso l'adozione dell'istituto delle ferie solidali, si dota di un importante strumento a beneficio dei dipendenti per favorire il miglioramento del benessere organizzativo e incentivare la solidarietà tra colleghi a supporto di lavoratori bisognosi di riposi e ferie per assistere figli minori che, per le particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti.
2. I dipendenti del Comune di Venezia possono volontariamente cedere le giornate di ferie maturate negli anni precedenti e non ancora usufruite, fino a un massimo di otto giorni complessivi per ciascun anno, comunque eccedenti la misura di quattro settimane minime annuali di cui il lavoratore deve irrinunciabilmente usufruire, ai sensi del decreto legislativo 8 aprile 2003 n. 66 in materia di riposi e ferie.
3. I dipendenti, genitori di minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, possono avanzare la richiesta, reiterabile, di utilizzo di ferie "solidali" per un massimo di 30 giorni per ciascuna istanza, previa presentazione della certificazione comprovante lo stato di necessità e la relativa durata, rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata.
4. L'amministrazione, ricevuta la richiesta, rende nota tramite Altana al personale dipendente l'esigenza, in forma rigorosamente anonima, di "ferie solidali" e invita i dipendenti, su base volontaria, a indicare la loro adesione alla richiesta e la quantità di giorni che intendono cedere.

5. Verranno accolte le adesioni in ordine cronologico fino al raggiungimento del numero di giorni richiesti o della quota massima prevista dal presente accordo. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposi offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata in misura proporzionale tra tutti gli offerenti.

6. Le "ferie solidali" vengono usufruite in maniera continuativa.

7. Una volta acquisite, le "ferie solidali" rimangono nella disponibilità del dipendente richiedente, fino al perdurare delle condizioni di necessità. Nel caso in cui prima della fruizione totale delle ferie solidali da parte del richiedente cessino le condizioni di necessità, le stesse ferie torneranno nella disponibilità degli offerenti proporzionalmente al numero di giorni di ferie conferiti e, in subordine, secondo l'ordine cronologico di conferimento.

8. La loro fruizione da parte del richiedente resta comunque vincolata al preventivo complessivo utilizzo di tutte le proprie ferie, recuperi e permessi retribuiti previsti dalla normativa vigente.

9. L'applicazione dell'istituto non comporta oneri aggiuntivi per l'Amministrazione.

Art. 13 - Welfare aziendale

1. Le parti concordano di aprire un tavolo di contrattazione per la definizione dei criteri generali di strumenti di welfare integrativo e per la disciplina della concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei propri dipendenti, oltre il contributo annualmente destinato a favore di attività culturali e ricreative, nei limiti delle disponibilità stanziare dall'Amministrazione, ai sensi dell'art. 72 del C.C.N.L..

2. Il welfare integrativo per il personale della Polizia Locale viene finanziato prioritariamente nella misura degli accertamenti d'entrata da proventi delle violazioni di cui all'art. 208 del Codice della Strada - D.Lgs. 285/1992, se sussistenti, ai sensi dell'art. 56 quater C.C.N.L. 21.05.2018 e comunque fino alla quota degli altri dipendenti.

TITOLO IV - Istituti generali

Art. 14 – 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. A tale proposito la formazione di carattere generale che si rende necessaria anche in relazione alle continue riforme della P.A., ed ai relativi conseguenti adempimenti a carico dei lavoratori, deve essere garantita ed accessibile a tutti.

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. Il piano formativo, le risorse annualmente destinate e i criteri di accesso ai corsi di formazione verranno esaminati nell'ambito dei sistemi partecipativi delle relazioni sindacali.

4. L'Amministrazione nell'ambito degli atti di cui all'art. 41 comma 12 del C.C.N.L. 14.9.2000 informerà le direttive in materia di partecipazione ai corsi di formazione e delle relative trasferte ai principi di riconoscere il tempo di viaggio nei limiti dell'orario di lavoro programmato, qualora non sia possibile il rientro nella sede di lavoro in tempo utile, e comunque nei limiti di 12 ore, e di favorire le attività formative negli ambiti territoriali nelle vicinanze del Comune di Venezia, e comunque nell'ambito dei budget previsti per Direzione.

5. Il personale che partecipa alle attività di formazione autorizzate e organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa Amministrazione.

6. E' altresì considerata orario di servizio la partecipazione ad attività autorizzate organizzate da terzi

7. I corsi e le attività per i quali il Comune funge da mero intermediario non sono considerati orario di servizio.

Art. 15 - Valutazione

1. L'Amministrazione adotta con proprio provvedimento la metodologia complessiva di valutazione previo confronto con la RSU e le Organizzazioni Sindacali.

2. Il sistema deve prevedere momenti di partecipazione e contraddittorio tra valutatore e valutato in particolare nelle fasi di assegnazione degli obiettivi e di individuazione dei fattori di comportamento organizzativo, monitoraggio e valutazione finale. Il sistema deve altresì prevedere per i dipendenti forme di tutela per vizi procedurali o manifesta illogicità. Tali forme di tutela prevederanno che, nel caso di accertati vizi procedurali che inficino l'effettività del sistema nei confronti del lavoratore, lo stesso non sia ingiustamente penalizzato. Nelle procedure di tutela il lavoratore ha la facoltà di farsi assistere da un rappresentante sindacale o procuratore cui conferisce mandato.

3. I risultati del processo di valutazione verranno resi noti, nella garanzia dell'anonimato, alle organizzazioni sindacali.

Art. 16 - Mobilità

1. L'Amministrazione adotta con proprio provvedimento, previo confronto con le parti sindacali, la disciplina delle procedure di mobilità interna del personale secondo i seguenti criteri:

- valorizzazione delle professionalità e delle competenze per un proficuo impiego delle stesse negli ambiti di attività dell'Amministrazione;
- trasparenza e pubblicità delle procedure anche attraverso l'istituzione della piattaforma informatica per la presentazione delle istanze e per il supporto all'incrocio delle disponibilità manifestate;
- previsione di finestre temporali per la presentazione delle istanze;
- definizione delle priorità per la mobilità tra sedi diverse dell'Amministrazione.

2. Ogni quattro mesi verrà fornito alla RSU ed alle OO.SS. un report in ordine ai processi di mobilità, anche al fine di un proficuo confronto.

Titolo V – Misure di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare

Art. 17 – Particolari articolazioni dell'orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è articolato, di norma, su cinque giorni alla settimana con due rientri pomeridiani, dal lunedì al venerdì.
2. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate dall'amministrazione previo apposito tavolo di confronto con le parti sindacali, tenendo conto dei criteri di cui ai commi 3 e 5 dell'articolo 22 del C.C.N.L. 2018.
3. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il dipendente potrà presentare motivata richiesta di differenti articolazioni dell'orario di lavoro cui l'Amministrazione dovrà dare riscontro entro 30 giorni.

Art. 18 - Flessibilità oraria

1. Al fine di favorire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta la flessibilità in entrata dalle ore 7,45 alle 8,45 ed in uscita dalle 13,00 alle 14,45 nelle giornate di non rientro e dalle 17,15 alle 19,15 nelle giornate di rientro. Su motivata richiesta del dipendente potranno essere autorizzate ulteriori fasce di flessibilità in relazione a particolari situazioni personali, sociali o famigliari. Sono favoriti nella fruizione dell'orario di lavoro flessibile i dipendenti che:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001,
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge 104/1992,
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL,
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie,
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

In caso di articolazione dell'orario di lavoro senza rientri pomeridiani, è prevista la flessibilità in entrata ed in uscita della durata di 60 minuti.

Compatibilmente alle esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.

2. Nei servizi con particolari esigenze funzionali, la flessibilità può essere modulata previo apposito tavolo con le parti sindacali in cui vengano definiti specifici criteri per l'individuazione delle fasce temporali. Restano esclusi dalla flessibilità di cui al comma 1 i servizi che alla data di sottoscrizione del presente contratto non ne fruiscono, fino alle conclusioni del tavolo di cui al periodo precedente.

3. Le compensazioni orarie a debito o a credito devono essere effettuate entro i due mesi successivi il mese di maturazione.

Art. 19 - Lavoro straordinario e banca delle ore

1. Il tetto massimo individuale per il lavoro straordinario è fissato in 180 ore annuali, così come previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali nazionali. Per il personale con funzioni di diretta

assistenza agli organi istituzionali, il suddetto limite viene elevato nei limiti di quanto consentito dal budget assegnato alla direzione.

2. E' istituita la banca delle ore ai sensi dell'art. 38 bis del C.C.N.L. 14.09.2000 con l'attivazione di un conto individuale per ciascun lavoratore.

3. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, a tal fine preventivamente autorizzate (nel tetto del budget di direzione assegnato), nel limite sperimentale semestrale di n. 20 ore fino a giugno 2020.

Al termine del periodo di sperimentazione le parti si incontreranno per definire il limite annuo a regime.

4. Il saldo parziale del mese ed il saldo totale annuale verranno evidenziate nella busta paga mensile.

5. Le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario verranno saldate su richiesta con la mensilità successiva a quella di maturazione della prestazione.

6. Le ore accantonate potranno, a scelta del dipendente, essere richieste in pagamento ovvero recuperate come riposo compensativo, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

7. Il contatore della banca delle ore viene chiuso entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione, salvo le ore di lavoro straordinario prestate nei mesi di novembre e dicembre che vengono riportate nel contatore dell'anno successivo, se non richieste in pagamento o a recupero dal Dipendente entro il 31 dicembre.

Titolo VI - Risorse decentrate

Art. 20 – Risorse decentrate

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 dal vigente contratto. La loro destinazione è stabilita in sede di contrattazione integrativa.
2. La costituzione del Fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione dirigenziale, distinguendo la parte risorse stabili dalla parte relativa alle risorse variabili.
3. A tale scopo, dopo la quantificazione provvisoria del Fondo per il trattamento accessorio e la produttività del personale dipendente da effettuarsi con le tempistiche sopra indicate, lo stesso potrà comunque essere oggetto di definitiva quantificazione da effettuarsi di norma entro il 31 dicembre di ogni anno.
4. La destinazione delle risorse del fondo è stabilita in sede di contrattazione integrativa da attivarsi di norma entro il 31 gennaio dell'anno di competenza. In ogni caso, nelle more della definizione delle intese per l'impiego delle risorse decentrate annuali e al fine di assicurare la necessaria continuità delle funzioni e dei servizi pubblici, permane l'applicazione della precedente distribuzione e utilizzo delle risorse, con conseguente continuità nell'erogazione dei trattamenti economici in atto limitatamente agli istituti previsti dal C.C.N.L. e dal presente contratto.

Art. 21 - Destinazione delle risorse decentrate

1. Le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono ripartite nel rispetto della disciplina dei vigenti C.C.N.L..
2. Le risorse decentrate vengono ripartite in conformità all'art. 68 del vigente C.C.N.L. e nel rispetto degli utilizzi nello stesso riportati.
3. L'ammontare delle somme da destinare ad ogni istituto, se non già previste espressamente dal C.C.N.L., saranno determinate annualmente all'interno del C.C.D.I. economico annuale.
4. La produttività verrà erogata, anche al personale a tempo determinato con contratto superiore a 6 mesi anche non continuativi.

Art. 22 - Piani di razionalizzazione

1. Le parti concordano di prevedere, in applicazione dell'art. 16 del D.L. 98/2011 (convertito in L. 111/2011 e successive modificazioni) la definizione di un piano triennale di razionalizzazione 2019-2021 e riqualificazione della spesa, finalizzato al contenimento delle spese di funzionamento ed alla razionalizzazione delle strutture organizzative.
2. Le parti convengono che la distribuzione degli incentivi correlati a piani di razionalizzazione fino a € 300.000, sarà ripartita per un terzo alla maggiorazione della performance di cui all'art. 25, comma 4, e per due terzi alla performance di cui all'art. 24.

Art. 23 - Il Sistema di incentivazione della produttività

1. L'amministrazione, si avvale del sistema della incentivazione della produttività per supportare processi di riorganizzazione, consolidamento e miglioramento dei servizi, delle attività e delle prestazioni erogate dall'ente.

2. In tal senso, gli obiettivi correlati alla incentivazione della produttività sono parte integrante del sistema di programmazione e pianificazione dell'Ente e sono declinati nell'ambito del piano della performance o analoghi strumenti di programmazione quali obiettivi di struttura.

3. Nell'ambito del piano della performance o analoghi strumenti di programmazione, l'Amministrazione può individuare progetti specifici da finanziare con risorse variabili, al fine di sostenere gli oneri dei trattamenti accessori del personale coinvolto. Gli ambiti di intervento e i criteri generali per la determinazione degli incentivi economici, saranno oggetto di accordo tra le parti.

Art. 24 – Performance organizzativa

1. Nell'ambito delle attività di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente, nel rispetto delle specificità delle diverse aree funzionali, per ogni esercizio di riferimento, trovano definizione gli obiettivi gestionali di pertinenza delle diverse articolazioni organizzative, ivi compresi quelli aventi natura trasversale, in quanto coinvolgono più strutture ovvero l'intero Ente.

2. Al conseguimento di detti obiettivi concorre la generalità dei Dipendenti.

3. Tutti gli obiettivi sono corredati da uno o più indicatori, necessari al monitoraggio degli andamenti durante l'esercizio ed alla valutazione dei risultati a consuntivo.

4. Le Direzioni, a tal fine, si avvalgono del sistema degli indicatori già monitorati nell'ambito del PEG e PDP, salvo che non ricorra l'esigenza di individuarne ulteriori.

5. Al fine di facilitare il raggiungimento degli obiettivi che l'Amministrazione pone in capo ai dirigenti, l'Amministrazione stessa si impegna a dare disposizioni ai dirigenti affinché gli obiettivi previsti per le diverse Direzioni siano comunicati capillarmente ai dipendenti, in modo tale da garantire la conoscenza degli obiettivi sulla base del cui raggiungimento sono espresse le valutazioni individuali. Gli obiettivi delle Direzioni e dei Servizi dovranno essere comunicati, su richiesta, alle OO.SS e alla RSU.

6. Rispetto al totale di quanto destinato alla performance (esclusi i progetti) l'ammontare destinato ai premi correlati alla performance organizzativa viene determinato nel 65%.

7. L'erogazione dei premi correlati alla produttività della struttura organizzativa avviene al ricorrere delle seguenti condizioni:

- quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra 80%-100% è erogato il 100% del budget;

- quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra il 70% e il 79,99%, è erogato l'80% del budget;

- quando il livello di conseguimento del risultato si colloca tra il 60 ed il 69,99%, è erogato il 70% del budget;

- al di sotto del livello di conseguimento del 60% non è consentita l'erogazione del budget collegato alla produttività di Direzione.

8. Il cumulo con altre forme di incentivazione legate ad attività svolte in orario di servizio previste da specifiche disposizione di Legge (D.Lgs. 50/2016 e successive modifiche ed integrazioni, compensi avvocati, ecc.) comporta abbattimenti del compenso attribuito a titolo di incentivo per la performance, secondo il seguente criterio: per ogni euro di incentivo percepito, viene corrispondentemente ridotto di 50 centesimi il compenso spettante a titolo di performance.

Art. 25 - Performance individuale

1. Ai fini dell'attribuzione della quota di incentivo collegata alla performance individuale, l'Ente si avvale del sistema di valutazione idoneo a rilevare la qualità del contributo personale dimostrato ed i comportamenti professionali e organizzativi in base alla metodologia di valutazione vigente.
2. Tale metodologia si articola sui principi base stabiliti dalla norma (assegnazione obiettivo individuale, trasparenza della valutazione e misurabilità della prestazione, monitoraggio dell'andamento della prestazione, coinvolgimento del Dipendente rispetto all'efficienza e produttività dell'Ente).
3. Rispetto al totale di quanto destinato alla performance (esclusi i progetti) l'ammontare destinato ai premi correlati alla performance individuale di cui al primo comma viene determinato annualmente.
4. Il cumulo con altre forme di incentivazione legate ad attività svolte in orario di servizio previste da specifiche disposizione di Legge (D.Lgs. 50/2016 e successive modifiche ed integrazioni, compensi avvocati, ecc.) comporta abbattimenti del compenso attribuito a titolo di incentivo per la performance, secondo il seguente criterio: per ogni euro di incentivo percepito, viene corrispondentemente ridotto di 50 centesimi il compenso spettante a titolo di performance.
5. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione vigente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale.
6. La suddetta maggiorazione, che si aggiunge alla quota del premio individuale, corrisponde al 95% del premio medio a titolo di performance individuale del personale del comparto per l'anno di riferimento.
7. Il sistema di valutazione definirà i criteri selettivi per il 4% del personale interessato. La percentuale può essere incrementata in relazione alle risorse e modalità dell'art. 22

Titolo VII - Istituti di salario accessorio

Art. 26 - Indennità Servizio Ispettivo Comunale Casa da Gioco

1. Agli ispettori in servizio presso il Servizio Ispettivo Comunale Casinò, che non percepiscono l'indennità E.D.R., viene riconosciuta una indennità connessa alla peculiarità delle funzioni svolte denominata "Indennità servizio ispettivo comunale". Tale indennità viene fissata in un importo mensile (erogabile per 12 mensilità) pari a 2.490 lordi correlata alla presenza in servizio.
2. Nel caso di nuove assunzioni o trasferimenti presso detto Servizio il compenso accessorio di cui al primo comma viene attribuito con le seguenti modalità:
 - primo anno dall'inizio del servizio: 20% dell'importo stabilito al primo comma;
 - secondo anno dall'inizio del servizio: 40% dell'importo stabilito al primo comma;
 - terzo anno dall'inizio del servizio: 60% dell'importo stabilito al primo comma;
 - quarto anno dall'inizio del servizio: 80% dell'importo stabilito al primo comma;
 - dal quinto anno dall'inizio del servizio: 100% dell'importo stabilito al primo comma.
3. L'indennità di cui al presente articolo, che viene riconosciuta a decorrere dal 1° gennaio 2019, è legata all'esercizio della funzione ispettiva presso il Casinò e, pertanto, cessa di essere corrisposta in caso di trasferimento ad altra struttura dell'Ente.
4. Per la performance individuale viene destinato annualmente il 50% delle economie derivanti dalle somme non erogate, a titolo di indennità di cui ai commi precedenti, a seguito di assenze.
5. Contestualmente al pagamento dell'indennità del Servizio Ispettivo Comunale di cui al presente articolo, si procederà all'integrale recupero di quanto pagato a titolo di performance individuale SIC nell'anno 2019.
6. Viene chiarito che, a fronte dell'azzeramento del lavoro straordinario, l'orario effettivo giornaliero teorico è di ore 6 e minuti 15.

Art. 27 - Indennità condizioni di lavoro

1. Tutte le indennità saranno riconosciute con atto del dirigente/direttore della struttura presso la quale opera il dipendente interessato dopo aver acquisito il nulla osta della struttura preposta al monitoraggio delle spese di personale. La decorrenza delle indennità non potrà mai essere antecedente alla data di richiesta di nulla osta.
2. I dirigenti responsabili di struttura certificano annualmente sotto la propria personale responsabilità che la mansione cui è correlata l'indennità viene effettivamente svolta.
3. Per compensare l'eventuale svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori;è riconosciuta, ai sensi dell'art. 68, comma 2, lett. c) e dell'art. 70-bis, comma 1, del CCNL 21.05.2018, una unica "indennità condizioni di lavoro" commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui alle lettere a), b) e c), da erogarsi mensilmente.
4. La misura di cui al comma precedente è definita dalla tabella sottostante sulla base dei seguenti criteri:

- valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;

- caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali del Comune di Venezia.

5. Ai sensi del precedente comma 3, vengono definite le attività disagiate, esposte a rischi ed implicanti il maneggio di valori ed il rispettivo peso come da tabella che segue:

Tabella (1)

INDENNITÀ CONDIZIONI LAVORO	
DISAGIO	
DEFINIZIONE	PESO (INDENNITÀ GIORNALIERA)
Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile a prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front office con esposizione al rapporto con il pubblico	€ 1,50
Personale educatore che per esigenze organizzative subisca trasferimento temporaneo di sede per la sostituzione di altro personale, per il periodo di effettiva esposizione al disagio	
Personale addetto ai controlli territoriali di secondo livello incaricato dal dirigente di riferimento all'espletamento di sopralluoghi e verifiche	
RISCHIO	
DEFINIZIONE	PESO (INDENNITÀ GIORNALIERA)
Prestazioni lavorative che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale	€ 1,50
MANEGGIO VALORI	
DEFINIZIONE	PESO (INDENNITÀ GIORNALIERA)
Maneggio di valori medi annuali da € 5.000 ad € 25.000,99	€ 0,52
Maneggio di valori medi annuali da € 25.001 ad € 52.000,99	€ 1,03
Maneggio di valori medi annuali superiori ad € 52.000,99	€ 1,55

6. L'indennità condizioni di lavoro, corrisposta secondo i valori di cui alla tabella (1) nei limiti del budget definito annualmente, viene erogata ai dipendenti che svolgono le seguenti mansioni graduate in relazione al livello di esposizione al disagio / rischio attestato annualmente dal dirigente:

- addetti ai servizi di sportello di anagrafe, stato civile, urp e protocollo;
- addetti manutenzione barche;
- addetti ai servizi di controllo territoriale di secondo livello;
- personale educativo che si sposta in via ripetuta e non saltuaria nell'ambito della squadra istituita al fine di garantire la copertura delle assenze brevi nelle scuole dell'infanzia e negli asili nido del territorio;
- addetti manutenzione segnaletica stradale;
- messi notificatori in servizio in terraferma, Lido, Pellestrina e Sant'Erasmus;
- personale operaio addetto ai servizi economici;
- autisti e motoscafisti;

- personale addetto al trasporto materiale del sistema bibliotecario;
- maneggio di valori continuativo da parte di agenti contabili;
- operatori sociali che operano in particolari strutture a contatto con utenza fonte di rischio biologico.

7. Il personale che presta attività disagiate, esposte a rischi o implicante il maneggio di valori viene individuato sulla base di specifica e idonea certificazione da parte dei dirigenti dei servizi interessati, che attestano la conformità alle suddette causali. I dirigenti comunicheranno mensilmente al Settore Risorse Umane i nominativi del personale interessato ed il numero di giorni di effettivo svolgimento delle attività suddette per ogni singolo dipendente.

8. Nel caso in cui la Direzione attivi un progetto specifico ai sensi dell'art. 5 del Regolamento sul Sistema di Valutazione e Misurazione della performance, le cui attività rientrino tra quelle remunerate da qualsiasi indennità, l'incentivo collegato alla performance per progetto include la presente indennità.

9. Le modifiche agli istituti di cui al comma precedente trovano applicazione a decorrere dal mese successivo alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto.

Art. 28 - Indennità di reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento, individuate con disposizione del Direttore Sviluppo Organizzativo e Strumentale, su proposta dei Direttori competenti, è istituito con decorrenza 1° gennaio 2020 il servizio di pronta reperibilità, ai sensi dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018.

2. Il servizio di pronta reperibilità è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno, raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

3. Le parti concordano di rinviare a specifico tavolo di contrattazione l'eventuale elevazione dei limiti e della misura dell'indennità di reperibilità.

Art. 29 - Compensi per particolari responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 70 – quinquies, comma 2 del vigente C.C.N.L. viene istituita una indennità di € 300 lordi/annui per compensare, in ragione all'effettivo svolgimento delle relative funzioni, le specifiche responsabilità del seguente personale di categoria B, C e D, con esclusione delle Posizioni Organizzative:

- a) personale cui è stata attribuita con atto formale la qualifica di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe
- b) personale cui è stata attribuita con atto formale la qualifica di Ufficiale elettorale
- c) personale assegnato con atto formale agli uffici per le Relazioni con il Pubblico
- d) personale addetto ai servizi di Protezione Civile e Previsione e Segnalazione maree
- e) messi notificatori per l'esercizio di funzioni di ufficiale giudiziario.

2. A decorrere dall'anno 2020 l'indennità di cui al comma 1, ai sensi dell'art. 70 quinquies, è pari a € 350,00.

Art. 30 - Compensi per specifiche responsabilità

1. Detta indennità, ai sensi dell'art. 70 – quinquies, comma 1, del vigente C.C.N.L., viene riconosciuta annualmente in relazione alla specifica responsabilità.

2. E' attribuita con atto formale del Dirigente, previo parere favorevole del Direttore della struttura di appartenenza, nell'ambito del budget annualmente assegnato alla Direzione dal Direttore della Direzione Sviluppo Organizzativo e Strumentale, con la specificazione di funzioni, compiti e obiettivi attribuiti, sulla base dei seguenti criteri:

a) Complessità gestionale e relazionale: numero di personale gestito e/o tipo di relazioni con utenti interni e/o esterni;

b) Complessità dei procedimenti, in relazione al rilievo esterno o interno, al rapporto con altri enti, istituzioni, organi interni dell'ente, alla ripetitività del procedimento stesso, al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica;

c) Livello di autonomia.

3. Al personale a tempo indeterminato appartenente alle categorie B, C e D cui vengano attribuite specifiche responsabilità - con esclusione delle Posizioni Organizzative - verrà corrisposta un'apposita indennità, stabilita nell'ambito del budget annualmente assegnato alla Direzione dal Direttore della Direzione Sviluppo Organizzativo e Strumentale.

4. L'individuazione del personale compete al Dirigente, previo parere favorevole del Direttore della struttura di appartenenza in relazione a situazioni di complessità organizzativa che richiedano particolari capacità professionali ed un elevato grado di autonomia nello svolgimento del lavoro.

5. Nell'attribuzione dell'incarico e della relativa indennità, disposti con atto dirigenziale per un periodo massimo di 12 mesi con scadenza al 31 dicembre di ogni anno, rinnovabili, si terrà conto dei seguenti parametri:

A) per il personale di categoria D:

- responsabilità per complessità organizzativa e relazionale connessa a compiti e funzioni affidati (ad es. supporto a sistemi relazionali complessi, preposizione a strutture complesse)
- responsabilità per complessità e rilevanza dei processi operativi e dei procedimenti amministrativi assegnati (ad es. rendicontazione di significative risorse economiche)
- responsabilità per unità di personale coordinate (ad es. conduzione gruppi di lavoro)
- responsabilità per tipologia dei profili dell'utenza interna e/o esterna
- responsabilità per attività richiedenti requisiti tecnico/professionali specifici (ad es. attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione, partecipazione a commissioni di concorso o di gara)
- responsabilità per grado di autonomia lavorativa necessario

B) per il personale di categoria C:

- responsabilità per complessità organizzativa e relazionale connessa a compiti e funzioni affidati (ad es. supporto a sistemi relazionali complessi)
- responsabilità per complessità e rilevanza dei processi operativi e/o dei procedimenti amministrativi assegnati (ad es. rendicontazione di significative risorse economiche)
- responsabilità per tipologia dei profili dell'utenza interna e/o esterna

- responsabilità per attività richiedenti requisiti tecnico/professionali specifici (ad es. attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione, partecipazione a commissioni di concorso o di gara)
- responsabilità per grado di autonomia lavorativa necessario
- responsabilità per unità di personale coordinate (ad es. conduzione gruppi di lavoro)

C) per il personale di categoria B:

- responsabilità per complessità e rilevanza dei compiti assegnati e delle attività previste
- responsabilità per complessità e rilevanza dei processi operativi e/o dei procedimenti amministrativi cui collaborano
- responsabilità per attività richiedenti requisiti tecnico/professionali specifici (ad es. attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione)
- responsabilità per grado di autonomia lavorativa necessario.

6. L'indennità è determinata, sulla base dei criteri sopra indicati, come segue.

- Per la categoria D, nell'ambito del valore minimo di 1.000,00 Euro annui lordi e del valore massimo di 2500,00 Euro annui lordi, secondo la seguente graduazione:

- con la presenza nella posizione funzionale di almeno 2 fattori di responsabilità di cui al comma 5, lett. A) > € 1000;

- con la presenza nella posizione funzionale di almeno 3 fattori di responsabilità di cui al comma 5, lett. A) > € 1500;

- con la presenza nella posizione funzionale di almeno 4 fattori di responsabilità di cui al comma 5, lett. A) > € 2000;

- con la presenza nella posizione funzionale di almeno 5 fattori di responsabilità di cui al comma 5, lett. A) > € 2500.

- Per la categoria C, nell'ambito del valore minimo di 500,00 Euro annui lordi e del valore massimo di 1500,00 Euro annui lordi, secondo la seguente graduazione:

- con la presenza nella posizione funzionale di almeno 2 fattori di responsabilità di cui al comma 5, lett. B) > € 500;

- con la presenza nella posizione funzionale di almeno 3 fattori di responsabilità di cui al comma 5, lett. B) > € 1000;

- con la presenza nella posizione funzionale di almeno 4 fattori di responsabilità di cui al comma 5, lett. B) > € 1500.

- Per la categoria B, nell'ambito del valore minimo di 500,00 Euro annui lordi e del valore massimo di 1000,00 Euro annui lordi, secondo la seguente graduazione:

- con la presenza nella posizione funzionale di almeno 2 fattori di responsabilità di cui al comma 5, lett. C) > € 500;

- con la presenza nella posizione funzionale di almeno 3 fattori di responsabilità di cui al comma 5, lett. C) > € 1000.

7. L'importo potrà essere riparametrato in funzione delle risorse annualmente a tal fine destinate nel Fondo.

8. Le modifiche agli istituti di cui ai commi precedenti trovano applicazione a decorrere dal 1 gennaio 2020.

Art. 31 - Posizioni Organizzative

1. L'Ente istituisce ed attiva, compatibilmente con le risorse disponibili, Posizioni Organizzative ai sensi delle disposizioni dei vigenti C.C.N.L., intese quali ruoli di articolazione direttiva delle funzioni secondo canoni di professionalità e specializzazione, nonché di rilevante ed essenziale orientamento ai risultati. I criteri di individuazione del Personale da incaricare sulle P.O. sono individuati negli atti regolamentari e di organizzazione dell'Ente, nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale.

2. La pesatura delle posizioni organizzative/alte professionalità si basa sui seguenti fattori:

- la complessità gestionale
- la strategicità
- la complessità organizzativa.

3. Sulla base dei fattori di cui al comma precedente, le retribuzioni di posizione vengono differenziate nelle seguenti fasce:

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

4. Per la retribuzione di risultato del personale incaricato di Posizione Organizzativa viene annualmente stanziata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative. Detta retribuzione verrà erogata proporzionalmente alla valutazione conseguita.

5. Il cumulo con altre forme di incentivazione legate ad attività svolte in orario di servizio previste da specifiche disposizione di Legge (D.Lgs. 50/2016 e successive modifiche ed integrazioni, compensi avvocati, ecc.) comporta abbattimenti del compenso attribuito a titolo di incentivo per la performance, secondo il seguente criterio: per ogni euro di incentivo percepito, viene corrispondentemente ridotto di 50 centesimi il compenso spettante a titolo di retribuzione di risultato.

Art. 32 - Progressione Economica Orizzontale nella categoria

1. Le progressioni economiche vengono attribuite al personale di ruolo in modo selettivo e sulla base delle risorse finanziarie assegnate, destinate all'interno del C.C.D.I.-parte economica annuale all'istituto contrattuale, nonché sulla base di una graduatoria.

2. La progressione economica all'interno della categoria costituisce uno strumento effettivo di valorizzazione e sviluppo delle risorse umane.

3. La ponderazione dei criteri avviene secondo le modalità definite in una sessione negoziale apposita, conformemente al modello di relazioni sindacali in essere.

Art. 33 - Patrocinio legale per fatti connessi all'espletamento dei compiti d'ufficio

1. Ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale o amministrativa nei confronti di un dipendente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento delle funzioni attribuite e all'adempimento dei compiti d'ufficio, il Comune, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, assumerà a proprio carico ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, a condizione che non sussista conflitto d'interessi e a condizione che l'assistenza venga effettuata da un legale di comune gradimento.

2. Il gradimento viene espresso di concerto dal dipendente e dalla Direzione Avvocatura Civica a cui deve essere inviato il primo atto relativo all'apertura del procedimento. Nel caso vi siano più dipendenti coinvolti nello stesso fatto e non vi siano posizioni differenziate, l'indicazione, di norma sarà di un solo legale.

3. Solamente in casi eccezionali, motivati da esigenze tecniche di difesa, su parere dell'Avvocatura Civica, e previo nullaosta della Giunta, il dipendente può essere assistito da più di un difensore.

4. Nell'ipotesi in cui per i fatti oggetto di procedimento di cui al comma 1) sia attiva una copertura assicurativa, l'accordo per la scelta del legale dovrà coinvolgere anche la compagnia assicuratrice.

5. 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.

TITOLO VIII– SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE E I SERVIZI EDUCATIVI

Art. 34 -Tavolo di confronto su organizzazione e formazione professionale del Corpo di Polizia Locale

1. Per quanto attiene alla Polizia Locale, in relazione alle modifiche organizzative adottate negli ultimi anni, all'implementazione della dotazione organica in corso, le parti si impegnano ad attivare uno specifico tavolo sull'Organizzazione e la Formazione Professionale degli appartenenti al Corpo.
2. Il Tavolo sarà composto da un Dirigente della Direzione Sviluppo Organizzativo e Strumentale, dal Comandante del Corpo, dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali firmatarie e della RSU; sarà convocato con cadenza, di norma, bimestrale.

Art. 35 - Indennità di funzione

1. Per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito è riconosciuta, ai sensi dell'art. 56 – sexies del CCNL 21.05.2018, al personale del Corpo di Polizia Locale, inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione, fino ad un massimo di 2.500 € annui, che sostituisce l'indennità di specifiche responsabilità.
2. E' attribuita con atto formale del Dirigente, previo parere favorevole del Comandante /Direttore Polizia Locale, nell'ambito del budget annualmente assegnato alla Direzione dal Direttore della Direzione Sviluppo Organizzativo e Strumentale, con la specificazione di funzioni, compiti e obiettivi attribuiti, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) Complessità gestionale e relazionale: numero di personale gestito e/o tipo di relazioni con utenti interni e/o esterni;
 - b) Complessità organizzativa, dei procedimenti e delle procedure, in relazione al rilievo esterno o interno, al rapporto con altri enti, istituzioni, organi interni dell'ente, alla ripetitività del procedimento stesso, al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica;
 - c) Livello di autonomia.
3. Nell'attribuzione dell'incarico e della relativa indennità, disposti con atto dirigenziale per un periodo massimo di 12 mesi con scadenza al 31 dicembre di ogni anno, rinnovabili, si terrà conto dei seguenti parametri:
 - A) per il personale di categoria D:
 - responsabilità per complessità organizzativa e relazionale connessa a compiti e funzioni affidati (ad es. supporto a sistemi relazionali complessi, preposizione a strutture complesse)
 - responsabilità per complessità e rilevanza dei processi operativi e dei procedimenti amministrativi assegnati
 - responsabilità per unità di personale coordinate
 - responsabilità per tipologia dei profili dell'utenza
 - responsabilità per attività richiedenti requisiti tecnico/professionali specifici (ad es. attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione, partecipazione a commissioni di concorso o di gara)

- grado rivestito
- responsabilità per grado di autonomia lavorativa necessario

B) per il personale di categoria C:

- responsabilità per complessità organizzativa e relazionale connessa a compiti e funzioni affidati
- responsabilità per complessità e rilevanza dei processi operativi e/o dei procedimenti amministrativi assegnati (ad es. rendicontazione di significative risorse economiche)
- responsabilità per tipologia dei profili dell'utenza interna e/o esterna
- responsabilità per attività richiedenti requisiti tecnico/professionali specifici (ad es. attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione, partecipazione a commissioni di concorso o di gara)
- grado rivestito
- responsabilità per grado di autonomia lavorativa necessario
- responsabilità per unità di personale coordinate (ad es. conduzione gruppi di lavoro)

4. L'indennità è determinata, sulla base dei criteri sopra indicati, nell'ambito del valore minimo di € 1.000 e del valore massimo di € 2.500.

5. L'importo potrà essere riparametrato in funzione delle risorse annualmente a tal fine destinate nel Fondo.

6. Le modifiche agli istituti di cui ai commi precedenti trovano applicazione a decorrere dal 1 gennaio 2020.

Art. 36 – Indennità di servizio esterno

1. Per compensare il personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete un'indennità giornaliera, il cui importo è pari a € 1,50.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. Nel caso in cui la Direzione attivi un progetto specifico ai sensi dell'art. 5 del Regolamento sul sistema di valutazione e misurazione della performance, le cui attività rientrino tra quelle remunerate da qualsiasi indennità, l'incentivo collegato alla performance per progetto include la presente indennità.

4. Le modifiche all'istituto di cui ai commi precedenti trovano applicazione a decorrere a decorrere dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente contratto.

Art. 37 - Previdenza e assistenza complementare

1. L'Amministrazione si impegna a convocare, entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente contratto, uno specifico tavolo di confronto in merito alla destinazione, ai sensi dell'art. 208 del Decreto legislativo 30 aprile 1992 n. 285, di una quota dei proventi derivanti dalle

sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni del codice della strada, a forme di previdenza complementare secondo le disposizioni di cui agli artt. 56 quater e 72 del nuovo C.C.N.L. a favore dei componenti del Corpo di Polizia Locale e ad adottare i conseguenti provvedimenti.

Art. 38 – Personale dei Servizi Educativi

1. Viene istituito uno specifico tavolo di confronto sull'organizzazione dei Servizi Educativi, convocato su richiesta di una delle parti.
2. Il tavolo sarà composto dalle parti firmatarie del presente C.C.D.I. e dal Dirigente Servizi Educativi.
3. L'Amministrazione si impegna a convocare il tavolo di confronto sull'organizzazione dei servizi educativi e sull'aggiornamento del regolamento per il personale educatore e docente dei nidi e dell'infanzia entro 15 giorni dalla sottoscrizione del presente C.C.D.I.

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si incontreranno per l'analisi del vigente sistema di valutazione, entro 60 giorni, al fine della revisione dello stesso.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Per la disciplina e la regolamentazione della mobilità interna, le parti concordano quanto segue in relazione ai principi e criteri informativi.

La regolamentazione/disciplina della mobilità interna, i cui criteri saranno oggetto di apposito tavolo di confronto, conformemente alle disposizioni contrattuali vigenti, verrà articolata sulla base degli ambiti di seguito riportati.

- Valorizzazione delle professionalità e delle competenze per un proficuo impiego delle stesse negli ambiti di attività dell'Amministrazione. Le professionalità e competenze verranno rilevate e codificate sulla base del processo di mappatura in corso.
- Per gli avvisi di mobilità:
 - o a seguito della valutazione delle richieste che pervengono dalle varie direzioni, la Direzione Sviluppo Organizzativo e Strumentale renderà noti, nelle finestre temporali stabilite, con appositi avvisi i posti (per categoria e profili) oggetto di mobilità;
 - o sulle richieste regolarmente presentate verranno acquisiti i pareri non vincolanti dei dirigenti/direttori di riferimento.
- Per le istanze di mobilità:
 - o previsione di finestre temporali entro le quali potranno essere presentate le richieste di mobilità interna;
 - o implementazione di una piattaforma informatica attraverso la quale potranno essere presentate le richieste di mobilità, e che sia di supporto nell'attività di matching delle varie richieste pervenute e di raccolta dei pareri dei dirigenti/direttori di riferimento.
- Per la mobilità d'ufficio:
 - o sulla base delle esigenze organizzative e di servizio, l'Amministrazione potrà provvedere a trasferimenti d'ufficio del personale, sentiti i dirigenti/direttori di riferimento, tenuto conto di:
 - § distanza luogo di lavoro/residenza,
 - § anzianità di servizio,
 - § anzianità anagrafica.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti si riservano di incontrarsi in apposito tavolo finalizzato a valutare la riduzione del numero di fasce di differenziazione delle retribuzioni di posizione per le Posizioni Organizzative.

DICHIARAZIONE DI PARTE PUBBLICA

L'Amministrazione si ispira al sistema di Lean Organization quale forma di partecipazione dei lavoratori alla vita dell'Ente e si avvale degli strumenti previsti per supportare i processi di riorganizzazione, consolidamento e miglioramento dei servizi, delle attività e delle prestazioni erogate dall'ente.

DICHIARAZIONE DI PARTE SINDACALE CGIL UIL CSA CISL RSU

Le organizzazioni sindacali ribadiscono la necessità che la Giunta riveda i fabbisogni di personale in considerazione della grave carenza che interessa molti settori.