



Venezia, 29-03-2017

nr. ordine 686  
Prot. nr. 55

All'Assessore Paolo Romor

**e per conoscenza**

Alla Presidente della X Commissione  
Alla Segreteria della Commissione consiliare X  
Commissione  
Alla Presidente del Consiglio comunale  
Al Sindaco  
Al Capo di Gabinetto del Sindaco  
Ai Capigruppo consiliari  
Al Vicesegretario Vicario

## INTERPELLANZA

**Oggetto:** Problematiche inerenti il Personale del Comune di Venezia.

**Tipo di risposta richiesto:** in Commissione

### PREMESSO CHE:

- tra le tante problematiche che i dipendenti del Comune di Venezia si trovano ad affrontare, oltre la decurtazione di una parte del loro stipendio, vi è anche e soprattutto un difficile rapporto con il proprio datore di lavoro;
- in queste difficoltà i lavoratori fanno fatica ad avvalersi dell'azione delle loro Organizzazioni Sindacali perché le richieste di queste ultime, infatti, a partire dalle convocazioni, vengono spesso ignorate e l'Amministrazione agisce a livello unilaterale, su temi importanti come la contrattazione decentrata;
- la situazione di contrasto sta portando ad una massiccia mole di probabili ricorsi sindacali contro quelle che appaiono come pesanti ingiustizie foriere di penalità economiche e contrattuali;
- anche dai mass-media, oramai quasi quotidianamente, emerge il disagio in vari settori, dello stesso Comune, il cui Personale si vede costretto a continue manifestazioni di protesta, finalizzate a denunciare la situazione di estremo disagio in cui si trova;
- questo stato di cose rischia di penalizzare i residenti veneziani che si trovano a vivere in una città nella quale la qualità della vita peggiora, anche, a causa della crisi dei servizi essenziali, tra i quali quelli gestiti direttamente dal Comune come, ad esempio, la scuola.

### CONSIDERATO CHE:

- uno dei maggiori punti di scontro tra l'Amministrazione e i dipendenti comunali è rappresentato dal sistema delle valutazioni al Personale, che serve sia a riconoscere il valore delle prestazioni sia a ridistribuire la quota per la produttività;
- l'applicazione di tale parte contrattuale si è rivelata penalizzante per gli stessi dipendenti, a causa della mancanza di chiarezza rispetto agli obiettivi, che sono stati stabiliti, paradossalmente, alla conclusione dell'anno;
- tra le motivazioni di penalizzazione si possono riscontrare atti unilaterali come quello riportato a pag. 5 del report sulle Idee Vincenti: 18 Luglio 2016 – Atto unilaterale che ha sostituito provvisoriamente il CCDI 2016 Giuridico ed Economico per il comparto e l'aggiornamento del Regolamento sul Sistema di Misurazione Valutazione e Trasparenza della performance con Deliberazione di Giunta Comunale n. 335 del 22.11.2016;
- la decisione di introdurre le "idee vincenti", legate al salario accessorio destina parte della quota economica della produttività, che così viene a ridursi;
- i riconoscimenti legati alle idee vengono completamente riservati ai dipendenti che hanno inviato idee migliorative;
- il complessivo delle decisioni ha destato numerose perplessità considerato che nessuno conosce quali siano i criteri oggettivi che verranno utilizzati come discriminanti, al fine di premiare un dipendente piuttosto che un altro, sulla base delle "idee" inviate.

### PRESO ATTO CHE:

- le valutazioni legate alla produttività individuale hanno visto la protesta di oltre un terzo dei dipendenti che hanno espresso l'intenzione di ricorrere contro le decisioni dei loro responsabili, mentre questi ultimi denunciano di essersi dovuti attenere a precisi limiti che prevedevano rigide fasce percentuali di valutazione;
- le fasce di valutazione inferiori a determinati limiti, oltre che a penalizzare economicamente e in modo diretto, possono comportare ulteriori penalizzazioni circa eventuali progressioni di carriera orizzontale;
- non si pone, in alcun modo il problema di dare opportunità di recupero delle carenze professionali dei singoli dipendenti.

## **DATO ATTO CHE:**

- le problematiche sopra esposte appaiono estremamente rilevanti, ma gli obiettivi dell'Amministrazione non sono stati dichiarati pubblicamente come necessariamente dovuto;
- si ritiene che le predette criticità del Personale del Comune di Venezia, in particolare quelle legate al salario accessorio, possano essere affrontate anche in maniera diversa e collegandole in maniera così stretta al fondo di produttività come in realtà affermato in campagna elettorale dallo stesso Sindaco appositamente interpellato sui problemi;
- altri Comuni (vedansi Trento o Torino) hanno avuto, ad esempio, un differente approccio rispetto alla questione delle "idee vincenti", e cioè valorizzando le risorse sia economiche sia umane, minimizzando gli sprechi e coinvolgendo nella questione anche sponsor esterni qualificati;
- pare, che le valutazioni al Personale siano state erogate, in alcuni servizi, senza neanche sottoporre i dipendenti ad un colloquio mentre in altri casi siano state riconosciute valutazioni massime con conseguente penalizzazione dei rimanenti appartenenti ai comparti, come si dice sia avvenuto, ad esempio, per il Gabinetto del Sindaco e del Segretario Generale.

## **TUTTO CIO' PREMESSO SI RICHIEDE DI:**

- esaminare, con estrema urgenza, nelle competenti commissioni e/o in consiglio le problematiche inerenti il Personale che sono in corso di trattativa;
- ricevere puntuale riscontro dei criteri che sono stati utilizzati ai fini dell'erogazione delle quote di produttività ed in particolare quali siano gli elementi e i parametri oggettivi che hanno portato all'approvazione di tutte le cosiddette idee vincenti e della conseguente applicazione "a pioggia" dei riconoscimenti economici;
- sapere se corrisponde al vero la notizia che non tutti i Servizi hanno effettuato i previsti colloqui con i dipendenti, al fine di determinare la valutazione e quali le ragioni di tale omissione;
- spiegare in che modo, il sistema di valutazione adottato si collega alla filosofia denominata "Toyota Production System", adottata da questa Giunta, filosofia che in realtà prevede un costante scambio informativo dall'alto verso il basso e viceversa, anche al fine di agire sui punti deboli;
- informare, tutti i consiglieri, in tempo reale, in modo da essere maggiormente coinvolti, non dover apprendere le notizie unicamente dai mass-media e poter esercitare compiutamente il proprio compito di controllo sull'operato della Giunta come previsto dalle Leggi vigenti.

**Ottavio Serena**

Renzo Scarpa