

Verbale incontro con le OO.SS. presso la sede dell'Azienda di Promozione Turistica della Provincia di Venezia il giorno **12 ottobre 2010**, alle ore 16.00 siglato con successivo incontro svoltosi in data **18 novembre 2010**, ore 15.00 presso la sede APT.

Sono presenti:

**Per la Delegazione Trattante della Azienda di Promozione Turistica della Provincia di Venezia:**

Consigliere Delegato Trattante Francesco Chiaranda  
Direttore Generale dott. Tullio Galfrè  
Direttore Amministrativo dott. Massimo Romano

**Per le OO.SS:**

**C.G.I.L. Metropolitana di Venezia:**

sig. Stefano Vanin  
sig. Massimiliano Canziani  
sig.ra Angela Rizzato (delegata sindacale dei lavoratori)

**C.I.S.L. FPS Funzione Pubblica:**

sig. Carlo Alzetta

**U.I.L. FPL Funzione Pubblica:**

Per discutere i seguenti punti:

1. Stato di attuazione dell'accordo sindacale del 18 febbraio 2009;
2. Premi di risultato: definizione dei criteri di erogazione;
3. Anticipazione del fondo TFR: definizione dei criteri di fruibilità;
4. Incentivazione all'esodo: accordo sui criteri di accesso;
5. Adozione Codice Disciplinare: informativa.



Costituito il tavolo di confronto, la delegazione aziendale procede all'illustrazione dei punti di trattativa.

La delegazione sindacale si riserva di intervenire con note a verbale di chiarimento e/o di constatazione.

**1. Stato di attuazione dell'accordo sindacale del 18 febbraio 2009;**

1- a) Stato di rilevazione dei carichi di lavoro.

Pur non essendo ancora completata la fase di rilevazione dei carichi di lavoro l'Azienda intende riconoscere a n. 5 dipendenti una progressione da C1 a C3 in considerazione delle mansioni di coordinamento effettivamente svolte (Statistica (Ss.Cc.), Assistenze (Ss.Cc.), Uffici Iat, Caorle I&CT, Uffici Iat Venezia).

1- b) Prolungamento part time (priorità ATT Venezia – ATT Bibione-Caorle):

a) ATT Venezia (8 unità):

a) n. 2 unità (Statistica) dal 91,67% al 100%;

b) n. 6 unità (IAT) dal 83,33% al 100%;

b) ATT Bibione-Caorle n. 3 unità (IAT) dal 50% al 100%;

c) ATT Cavallino-Treporti n. 1 unità (IAT) dal 50% al 100%;

1- c) Trasformazione di ulteriori part time stagionali (priorità ATT Bibione-Caorle):

ATT Bibione-Caorle n. 8 unità stagionali (IAT e Statistica) da assumere con contratto part time al 50% (da ripartire tra uffici IAT e Statistica) utilizzando le graduatorie ancora aperte delle selezioni pubbliche effettuate nel 2009 e vigenti.

In analogia al recepimento dell'accordo sindacale del 13 marzo 2007 (progressione da B1 a B3 per le unità assunte con contratto part time allo scadere dei 24 mesi con verifica delle capacità acquisite), l'Azienda intende attuare di iniziativa una progressione per le seguenti unità (16 totali) di categoria A e B, assunte con contratto full time, con anzianità superiore a 2 anni:

- n. 1 unità da A1 a A3;
- n. 1 unità da A2 a A3;
- n. 11 unità da B1 a B3;
- n. 3 unità da B2 a B3.

A consuntivo, nel corso del 2010 fruiscono di progressioni di carriera un totale di 42 dipendenti rispettivamente:

- n. 21 in base all'accordo del 2007;
- n. 16 dipendenti di categoria A e B con anzianità superiore a n. 2 anni;
- n. 5 dipendenti di categoria C per funzioni di coordinamento.

In punto l'Azienda comunica che, alla luce delle leggi di contenimento della spesa del personale pubblico, nonché delle notizie divulgate dagli organi di stampa sulle azioni di razionalizzazione del costo del personale attuate, si trova nella condizione di dover valutare di dare attuazione totale o parziale agli interventi concordati di cui sopra e non previsti dai citati precedenti accordi sindacali. Le parti si danno atto della necessità di





convocare immediatamente il tavolo negoziale in caso di valutazione negativa della parte aziendale.

La parte sindacale prende atto di quanto comunicato dall'Azienda. Le OO.SS. apprezzano l'impegno della Azienda, da una parte nel contenimento della spesa e dall'altra nello sforzo anche economico, soprattutto per quanto riguarda le progressioni di carriera per le categorie A e B anche per ragioni di equità nei confronti di chi non aveva potuto beneficiarne in passato.

Le OO.SS. auspicano che i passaggi da C1-C3 riguardino un maggior numero di lavoratori tenendo conto dei meriti individuali e rilevano la necessità di verificare le opportunità di riconoscimento specifico anche agli ambiti territoriali del Veneto Orientale. Per quanto riguarda le nuove assunzioni e le estensioni di part time, la parte sindacale evidenzia che queste per ragioni dettate dalle leggi vigenti debbono per forza attuarsi entro il 31/12/2010 (anche se l'effetto dell'assunzione, nel caso del part time, potrà manifestarsi nei mesi successivi).

Le OO.SS. chiedono che la Azienda valuti la possibilità, nell'ambito della rilevazione dei carichi di lavoro (punto 1-a), di organizzare le turnazioni degli uffici IAT non solo con modalità di 6 giorni su 7, ma anche di 5 giorni su 7. Questa richiesta è dettata dall'esigenza di dare 2 giorni di riposo al personale IAT sottoposto, soprattutto in determinati periodi, ad elevato stress psicofisico.

L'Azienda si riserva di valutare tale ipotesi nell'ambito della riorganizzazione dei servizi.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

L'APT in aggiunta a quanto discusso nell'incontro del 12 ottobre con le OO.SS. dichiara che intende:

- trasformare ulteriori part time verticali:
  - n. 1 unità (IAT) dal 75% al 100% per l'ATT di Chioggia (da gennaio 2011);
  - n. 1 unità (IAT) dal 75% al 100% per l'ATT di Chioggia (da marzo 2011);
- trasformazione n. 1 stagionale ATT Cavallino Treporti da assumere con contratto part time al 50% (ufficio IAT) utilizzando la graduatoria ancora aperta delle selezioni pubbliche effettuate nel 2010 e vigenti;

#### 2. Premi di risultato: definizione dei criteri di erogazione;

Finora l'accordo sindacale del 8 ottobre 2007 ha regolato le modalità di erogazione dei premi di risultato. I criteri sono rispettivamente i seguenti:

- Premio Incentivante ex CCNL FEDERCULTURE di riferimento:  
Erogazione sulla base di valutazione con le modalità di cui all'incontro con OOSS del 27/07/2007 (acconto a Luglio, saldo a Febbraio).  
Il riparto delle risorse deriva dall'accordo sindacale del 5 dicembre 2006:
  - categoria A e B € 1.200;
  - categoria C € 1.243;
  - categoria D € 1.402;

*Nota: le parti si impegnano altresì a rivederli entro il 30.6.2011 per verificare la possibilità degli Ambiti e le conseguenti opportunità di progressione di carriera*



4. Quadri € 1.805.

• Premio Incentivante Commerciale:

Erogazione previa applicazione dei seguenti parametri: livello inquadramento, percentuale part time, grado di presenza effettiva, grado di partecipazione al processo commerciale e punteggio conseguito su valutazione del responsabile (acconto a Settembre, saldo ad Aprile). La modalità di ripartizione degli utili per l'assegnazione del premio commerciale fa riferimento all'accordo del 13/03/2007:

- Utili fino a € 60.000: 50%;
- Utili da € 60.001 fino a € 150.000: 20%;
- Utili oltre € 150.000: 25%.

La parte datoriale evidenzia che il sistema premiante finora utilizzato non permette di legare la prestazione individuale agli effettivi risultati. L'Azienda sottolinea inoltre che l'attività commerciale non sia più accessoria ma, di fatto, costituisca supporto determinante per lo svolgimento dell'attività istituzionale: al riguardo intende sviluppare le tecniche comportamentali e di vendita degli operatori anche mediante appositi corsi di formazione.

Le parti propongono che le modalità sinora utilizzate vengano mantenute anche per il corrente anno 2010, mentre ravvisa l'opportunità che la materia sia oggetto di contrattazione per l'anno 2011. Le OO.SS. concordano con la proposta di applicazione delle "vecchie" modalità per la erogazione del premio incentivante per l'anno 2010 e chiedono l'avvio della trattativa con un nuovo incontro da svolgersi entro la fine del corrente anno per dare certezza ai lavoratori sui criteri di valutazione in vigore a partire dall'anno 2011.

Inoltre, l'Azienda evidenzia che il premio incentivante commerciale, allo stato, risulta fortemente legato ai risultati di singolo Ambito Territoriale Turistico, che porta forti differenze nella quantificazione del premio individuale fra il personale dei diversi Ambiti.

La parte sindacale auspica che per gli Ambiti Territoriali Turistici con minori introiti da attività commerciale si possano introdurre nuovi strumenti commerciali per l'incremento delle vendite e di conseguenza degli utili a base del premio incentivante commerciale.

**3. Anticipazione del fondo TFR: definizione dei criteri di fruibilità;**

Il vigente art. 69 del CCNL FEDERCULTURE prevede: "Sono ammessi a presentare domanda i dipendenti con almeno 8 anni di servizio che non abbiano ancora ottenuto l'anticipazione sul trattamento di fine rapporto, ovvero che l'abbiano già ottenuta almeno 8 anni prima."

L'Azienda propone di cumulare gli anni maturati, senza soluzione di continuità del rapporto, presso le cessate APT srl al fine del raggiungimento della soglia necessaria per la maturazione del diritto alla richiesta prevista dal primo comma dell'art.69 di cui sopra.

Le OOSS si dichiarano d'accordo sulla proposta dell'Azienda.

**4. Incentivazione all'esodo: accordo sui criteri di accesso;**



Il vigente art. 10bis del vigente Regolamento del Personale prevede:

*“10 bis Esodo di personale*

*Per favorire processi di razionalizzazione, efficientamento ed ammodernamento degli ordinamenti amministrativi, funzionali ed istituzionali aziendali, l'Azienda può fare ricorso all'istituto dell'esodo incentivato di personale, nei casi previsti dalle norme contrattuali e di legge quale esodo e previo accordo con il dipendente, in applicazione del D.Lgs n. 314/1997 e successive modificazioni e norme di attuazione.*

*Gli oneri relativi alla corresponsione dell'indennità per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro a titolo di esodo incentivato sono finanziati nell'ambito dell'effettiva capacità di spesa del bilancio dell'Azienda di Promozione Turistica della Provincia di Venezia.”*

Posta l'esigenza di proseguire nel processo di razionalizzazione, l'Azienda sta valutando di estendere l'accesso all'istituto dell'esodo incentivato anche al personale non dirigenziale. L'ipotesi di lavoro consiste nel riconoscere l'accesso ai dipendenti di ruolo con un'anzianità di servizio non inferiore a n. 3/5 anni. L'Azienda è orientata all'erogazione di un massimo di n. 12 mensilità la cui determinazione, data la variabilità delle storie contributive individuali, deve necessariamente partire dal numero di anni anagrafici mancanti per il raggiungimento dell'età fissata dalle vigenti disposizioni di legge per il trattamento pensionistico obbligatorio (di anzianità e/o di vecchiaia).

La parte datoriale evidenzia come l'incentivo all'esodo sia un punto molto delicato sia per i riflessi economici che per quelli occupazionali: l'Azienda non intende assolutamente favorire o penalizzare nessun dipendente. L'esodo è una possibilità che va sfruttata nell'interesse reciproco dell'Azienda e dei lavoratori. In questa fase di valutazione è, pertanto, fondamentale l'apporto fattivo delle OOSS.

La parte sindacale riconosce che lo strumento dell'esodo viene utilizzato da molti Enti e Società e non rileva pregiudiziali al riguardo. Le OO.SS. si aspettano di valutare una proposta strutturata da formalizzare con specifico accordo.

#### **5. Adozione Codice Disciplinare: informativa.**

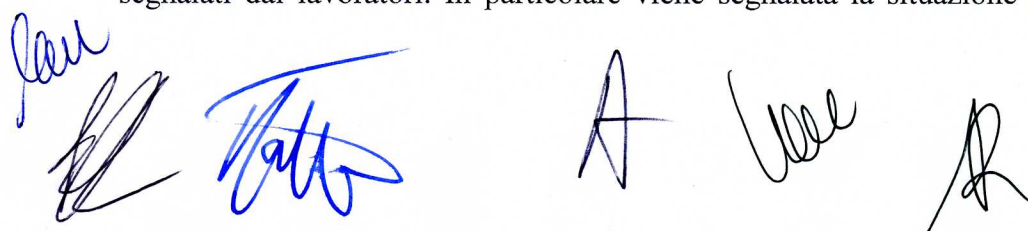
La delegazione aziendale sottopone all'attenzione delle OO.SS. il Codice Disciplinare in fase di adozione.

In merito, l'Azienda evidenzia che il Codice Disciplinare, che intende adottare per tutto il personale dipendente, è uno strumento necessario in quanto l'APT, attualmente, ne risulta sprovvista.

La parte sindacale concorda sulla necessità dell'adozione di tale strumento e si riserva un tempo ragionevole per esprimere osservazioni sul regolamento proposto.

A conclusione dell'incontro la parte datoriale illustra alle OOSS la situazione (orari di apertura, ubicazione, struttura) degli uffici IAT della APT.

Per parte loro le OO.SS. sottopongono all'attenzione della Azienda i problemi segnalati dai lavoratori. In particolare viene segnalata la situazione dell'ufficio FFSS di





Venezia Santa Lucia (mancanza servizi igienici, ambiente angusto, inquinamento acustico, fumi di scarico dei treni). L'APT si riserva di valutare i casi segnalati.

La parte sindacale chiede che venga valutata la possibilità, per ragioni di privacy, di modificare le informazioni contenute nei cartellini identificativi. In particolare, se possibile, il cognome puntato e non per esteso (come adesso in uso). La parte datoriale non pone pregiudiziali in merito riservandosi di valutare che le informazioni contenute nel cartellino identificativo mantengano inalterata la possibilità, per utenti ed Azienda, di individuare in maniera univoca il dipendente di front office.

La parte sindacale richiede un'attenzione per le persone (in particolare di front office) che vivono condizioni di salute di particolare e rilevante disagio. Segnatamente vengono segnalati i casi di due dipendenti che presentano tali condizioni.

La delegazione aziendale dà le più ampie assicurazioni che l'Azienda è da sempre sensibile a situazioni della specie e viene rinnovato l'impegno anche in futuro. L'APT si riserva di valutare con la massima disponibilità, compatibilmente con le esigenze organizzative, i casi segnalati.

Alle ore 19.00 del giorno 12 ottobre 2010, esauriti i punti di trattativa, le parti sciolgono l'incontro del che il presente processo verbale.

**Firmato**

**Per la Delegazione Trattante della Azienda di Promozione Turistica della Provincia di Venezia:**

Consigliere Delegato Trattante Francesco Chiaranda \_\_\_\_\_

Direttore Generale dott. Tullio Galfrè \_\_\_\_\_

Direttore Amministrativo dott. Massimo Romano \_\_\_\_\_

**Per le OO.SS.:**

**C.G.I.L. Metropolitana di Venezia:**

sig. Stefano Vanin \_\_\_\_\_

sig. Massimiliano Canziani \_\_\_\_\_

sig.ra Angela Rizzato (delegata sindacale dei lavoratori)



**C.I.S.L. FPS** Funzione Pubblica:

sig. Carlo Alzetta



**U.I.L. FPL** Funzione Pubblica:

