



CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO 2016 - 2018

Il Presidente della delegazione
di parte pubblica

Le R.S.U. ed OO.SS. territoriali

Fiorentina Santoliquido

Marilena Giora

Aurora Tron

Leonilde Scattolin

Raffaella Campagnol

Antonio Battistuzzo (CGIL/FP)

Alessandro Peruzzi (CISL/FP)

Mario Ragno (UIL/FP)

Sergio Berti (CSA/RAL)

Data 26 SET 2016



CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

INDICE

Titolo 1° - DEI DIRITTI SINDACALI

Art. 1 - Oggetto e durata dell'accordo integrativo.....	pag. 4
Art. 2 - Interpretazione autentica.....	pag. 4
Art. 3 - Relazioni sindacali.....	pag. 4
Art. 4 - Agibilità e strumenti per l'esercizio delle attività sindacali.....	pag. 6
Art. 5 - Esercizio del Diritto di Sciopero.....	pag. 6
Art. 6 - Servizi pubblici essenziali	pag. 7
Art. 7 - Diritto di Assemblea	pag. 7
Art. 8 - Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni	pag. 8
Art. 9 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	pag. 8
Art. 10 - Articolazione dell'orario di lavoro.....	pag. 9
Art. 11 - Lavoro straordinario.....	pag. 9
Art. 12 - Part-time	Pag. 10

Titolo 2° - DELLE POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 13 - Principi generali.....	pag. 10
Art. 14 - Modalità di partecipazione	pag. 11
Art. 15 - Predisposizione del programma triennale di formazione ed aggiornamento professionale	pag. 11
Art. 16 - Qualità del lavoro ed innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti.....	pag. 12
Art. 17 - Sistema di valutazione permanente	pag. 12
Art. 18 - Performance organizzativa individuale	pag. 13
Art. 19 - Performance organizzativa	pag. 13
Art. 20 - Performance individuale	pag. 13
Art. 21 - Risorse variabili. Compensi ex-art. 15, comma 2, CCNL 1.04.1999	pag. 14
Art. 22 - Risorse variabili. Progetti art. 15, comma 5, CCNL 1.04.1999	pag. 14
Art. 23 - Criteri per la ripartizione delle risorse di produttività collettiva ed individuale	pag. 15
Art. 24 - Progressioni orizzontali	pag. 17
Art. 25 - Criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate (art. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004).....	pag. 18
Art. 26 - Indennità di rischio.....	pag. 19
Art. 27 - Indennità di maneggio valori.....	pag. 19



CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

Art. 28 – Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell’art. 17, comma 2 lett. i), del CCNL 01/04/1999.....	pag. 19
Art. 29 – Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell’art. 17, comma 2 lett. f), del CCNL 01/04/1999.....	pag. 20
Art. 30 – Copertura assicurativa.....	pag. 21
Art. 31 – Mensa.....	pag. 21
Art. 32 – Norma finale.....	pag. 22



CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

Titolo 1° - DEI DIRITTI SINDACALI

Art. 1 – Oggetto e durata dell'accordo integrativo

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) ha efficacia dal 1 gennaio 2016 ed è valido fino al 31.12.2018 e comunque fino al suo rinnovo per quanto attiene la parte normativa. Per quanto riguarda la parte economica e la destinazione annua dei fondi per il trattamento accessorio del personale dipendente, tali accordi saranno oggetto di apposita sezione negoziale annuale o su richiesta delle parti.

Il presente Contratto si applica al personale dipendente dell'Amministrazione Comunale di Spinea, esclusi i Dirigenti.

Vengono definite con apposito accordo annuale, i criteri per la ripartizione e destinazione delle somme disponibili derivanti dalla costituzione del fondo delle risorse decentrate, quantificate ai sensi dei CCNL-Enti Locali vigenti.

Il presente contratto, alla scadenza del 31.12.2018, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non sono sostituite dal successivo C.C.D.I..

Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero, nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

Art. 2 – Interpretazione autentica

Quando sorgano controversie sulla interpretazione autentica del C.C.D.I. le parti firmatarie del presente accordo, si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

La parte proponente invia all'altra la richiesta per iscritto.

La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo fornisce un'interpretazione autentica della norma contrattuale che con decorrenza dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie regolate dal CCDI.

Art. 3 – Relazioni sindacali



CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere gli attuali livelli di qualità dei servizi erogati all'utenza, con il primario interesse del miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale dipendente; per il perseguimento e raggiungimento dei suddetti obiettivi sarà fondamentale la partecipazione propositiva delle parti sindacali sull'organizzazione del lavoro.

L'Amministrazione Comunale riconosce la necessità di garantire tutti gli strumenti idonei a consentire la più ampia e democratica partecipazione delle parti sindacali, attraverso le agibilità sindacali previste a partire dalla piena ed ampia garanzia del diritto all'informazione sulle scelte che riguardano i servizi e di conseguenza il ruolo del lavoratore.

L'Amministrazione comunale provvede alle convocazioni delle delegazioni trattanti nei casi previsti dal vigente C.C.N.L. entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta da parte delle Organizzazioni Sindacali; le suddette richieste dovranno contenere, in maniera chiara ed inequivocabile, gli argomenti che si intendono trattare nella riunione da convocare.

Allorquando la convocazione sia di iniziativa dell'Amministrazione, la stessa deve farla pervenire alle Rappresentanze Sindacali Aziendali e a quelle Territoriali almeno 7 giorni prima della data fissata per la riunione. Relativamente alle Organizzazioni Territoriali, farà fede per il rispetto dei termini, il rapporto a corredo dell'invio della convocazione a mezzo fax o la data riportata nella trasmissione dell'avviso di invito a mezzo posta elettronica.

Le Organizzazioni Sindacali Territoriali hanno l'obbligo di comunicare all'Amministrazione i nominativi dei dirigenti sindacali titolati alla negoziazione.

Con la stessa procedura di cui al punto precedente, allorquando ricorra il caso di convocazione adeguatamente motivata di una riunione urgente, il termine è ridotto a 3 giorni, termine valido per ciascuna parte negoziale.

Di ogni seduta deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e, in ogni seduta, dovrà essere steso un verbale sintetico dell'andamento della stessa e delle eventuali decisioni operative concordate.

Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente ed esaustivamente trattati o vengano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo dandone conto nel verbale.

Le relazioni sindacali tra la delegazione di parte pubblica, la R.S.U. e le OO.SS. rappresentative si svolgono al Tavolo Negoziale così come costituito ai sensi dell'art. 10, co. 2, del CCNL-Enti Locali 1.04.1999 e dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001.

Le materie rimesse alla contrattazione decentrata integrativa sono quelle previste dall'art. 4 del CCNL 1.4.1999.

Le metodologie di valutazione ed i criteri relativi ai sistemi di incentivazione del personale sono adottati dall'Amministrazione con l'adeguamento del proprio ordinamento ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 150/2009.

Le parti convengono che:

- l'Amministrazione Comunale informerà le organizzazioni sindacali territoriali, firmatarie del CCDI e le RSU delle modifiche, approvate con appositi atti deliberativi, della dotazione organica comunale;
- l'Amministrazione Comunale informerà annualmente il Tavolo Negoziale del piano per la formazione del personale o comunque delle attività formative svolte e degli specifici budget



CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

di spesa previsti;

- l'Amministrazione Comunale fornirà, su richiesta, nel rispetto della vigente legislazione in materia, ogni atto che contribuisca alla conoscenza da parte del Sindacato delle materie oggetto di informazione, contrattazione e concertazione sindacale, compresa la mobilità interna all'Ente e le assunzioni di personale.

Più in generale l'Amministrazione Comunale di Spinea:

- informerà le Organizzazioni Sindacali e le RSU degli atti che determinino modifiche della struttura organizzativa comunale;
- informerà le parti negoziali dei criteri generali per l'inquadramento del personale (sia valutazione, che classificazione);
- informerà dei processi di innovazione tecnologica.

Verrà messa a disposizione, su richiesta delle parti sindacali, di copia degli atti inerenti il Bilancio del Comune di Spinea.

I soggetti interessati a questo livello di informazione saranno tutte le strutture sindacali firmatarie del presente contratto.

La documentazione oggetto di informazione dovrà essere fornita in formato informatico o, eventualmente, in formato cartaceo.

Gli istituti dell'informazione e della concertazione vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dall'art. 7 del C.C.N.L. 1/4/1999 e dal successivo art. 8 così come modificato dal C.C.N.L.-Enti Locali del 22/1/2004.

Art. 4- Agibilità e strumenti per l'esercizio delle attività sindacali

Sono integralmente riportate tutte le norme vigenti in materia di prerogative e libertà sindacali, assemblee e concessioni di locali alle OO.SS. rappresentative e firmatarie di contratto nazionale e alla R.S.U. In particolare l'Amministrazione mette a disposizione gratuitamente locali idonei strutturalmente e funzionalmente per l'attività della R.S.U. e di ogni Organizzazione sindacale rappresentativa e firmataria del C.C.N.L.. In particolare le R.S.U. sono abilitate all'utilizzo della linea telefonica, internet, intranet, fax e PC per tutte le attività connesse con il mandato sindacale.

A tale scopo l'Amministrazione comunale cura l'installazione di bacheche, per l'affissione di documenti sindacali, in ogni luogo di lavoro e con il requisito della più ampia visibilità, ad esclusivo uso della R.S.U. e delle OO.SS. firmatarie del contratto.

Art. 5 -Esercizio del Diritto di Sciopero

Lo sciopero proclamato deve essere comunicato con un preavviso non inferiore a dieci giorni rispetto alla data dello sciopero, precisando in particolare la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca di uno sciopero indetto in precedenza, le strutture e le rappresentanze sindacali devono darne tempestiva comunicazione all'Amministrazione.

E' escluso l'esercizio dello sciopero nei periodi appresso indicati:

- cinque giorni prima e cinque giorni dopo la data di effettuazione delle consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciale, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali;
- dal 23 dicembre al 7 gennaio;



CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

- dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
- dal 10 al 20 agosto;
- due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti.

Scioperi proclamati o in corso di effettuazione saranno immediatamente sospesi dalle organizzazioni sindacali in caso di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturali.

Non possono essere indetti scioperi:

- a) di durata superiore ad una giornata lavorativa all'inizio di ogni vertenza e, successivamente, di durata superiore a due giornate lavorative (per la stessa vertenza), gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgeranno in un unico periodo di ore continuative, riferite a ciascun turno;
- b) in caso di scioperi distinti, con intervalli superiori alle 24 ore tra un'azione di sciopero e l'altra;
- c) articolati per servizi con svolgimento in giornate successive consecutive.

Art. 6 – Servizi pubblici essenziali

Per quanto riguarda i contingenti minimi di Personale per garantire i servizi essenziali, si fa espresso richiamo all'art. 1 della premessa al C.C.N.L. 6/7/1995, e si conferma quanto determinato all'art. 4 del C.C.N.L. del 14.09.2000, come sotto riportato.

I Servizi ritenuti essenziali per il Comune di Spinea, fra quelli elencati nelle norme di garanzia del vigente CCNL, e il contingente di persone individuato a garantirli sono:

- 1) registrazione di nascita e morte nei termini di Legge: una persona solo qualora a seguito dello sciopero ci sia una chiusura di tre giorni consecutivi;
- 2) attività prescritte in concomitanza di scadenze elettorali (una persona);
- 3) Servizio Manutentivo: attività di servizio attinente la rete stradale (ivi compreso lo sgombero della neve) e i relativi sottoservizi, con due operai in servizio e un coordinatore;
- 4) Relativamente al servizio Farmacia Comunale, quando svolge il turno di apertura comprensoriale (due persone per turno).

L'Amministrazione Comunale in occasione di ogni sciopero, individua a rotazione le persone esonerate dall'effettuazione dello stesso. I nominativi sono comunicati ai singoli interessati ed alle RSU, entro il quinto giorno precedente la data dello sciopero. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso sia possibile.

Durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale assegnato ai servizi minimi essenziali di cui sopra, e a quello che non vi avesse aderito.

In occasione di ogni sciopero l'Amministrazione Comunale si impegna ad attuare quanto prevede la Legge n. 83/2000 informando i cittadini, attraverso la stampa e altri mezzi di informazione, dell'interruzione o riduzione dei servizi.

Art. 7 - Diritto di Assemblea

Viene confermato il limite di 12 ore annue previsto dall'art. 56 del CCNL 14.09.2000. Le



CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

assemblee in orario di lavoro sono indette dalla R.S.U. e dalle Rappresentanze Sindacali firmatarie del CCNL relativo al biennio economico in corso.

Le assemblee in orario di lavoro devono essere richieste al Servizio Personale con preavviso scritto di tre giorni lavorativi con l'indicazione dell'ordine del giorno nonché della tipologia di personale interessato.

L'Amministrazione Comunale mette a disposizione idonei locali in garanzia del diritto di assemblea.

Qualora la durata dell'assemblea superi le tre ore, si fa richiamo al precedente art. 6 per quanto riguarda i servizi pubblici essenziali.

Per garantire a tutti i dipendenti di esercitare il diritto all'assemblea indetta dalla RSU e dalle OO.SS. sono garantiti i tempi di percorrenza dalla sede lavorativa a quella dell'assemblea quando le stesse si svolgano al di fuori del territorio comunale di Spinea, fino ad un massimo di 30 minuti a percorso e di 15 minuti a percorso dalle sedi staccate quando le stesse si svolgano presso la sede del Municipio.

Art. 8 – Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

L'art. 21 della Legge n. 183/2010, che modifica l'art. 57 del D. Lgs. n. 165/2001, ha posto in capo alle pubbliche amministrazioni l'obbligo di costituire al proprio interno, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze di un solo organismo, i Comitati per le pari opportunità e i Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, previsti dalla contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla Legge, dai CCNL o da altre disposizioni.

Art. 9 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione comunale si impegna a dare applicazione ai contenuti del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni, oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

Gli interventi di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro si applicano a tutti i luoghi di lavoro, con azioni compatibili alle tipologie degli stessi, a salvaguardia del personale comunale assegnato e degli utenti.

Le parti convengono di stabilire in un numero massimo di tre i R.L.S. individuati ai sensi dell'art. 47 del D. Lgs. 81/2008.

Il Datore di Lavoro, in collaborazione con il Servizio Prevenzione e Protezione e R.L.S., si impegna a garantire un'adeguata campagna di informazione sui contenuti del D. Lgs. 81/2008, nei confronti dei responsabili destinati a gestire gli ambienti di lavoro e, in generale di tutti i lavoratori interessati.

Il Datore di Lavoro, il RSPP e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza collaboreranno nell'individuare le scelte e gli indirizzi da attuare in ordine alla massima informazione dei contenuti ed alla reale applicazione del D. Lgs. n. 81/2008, mediante:

- lo studio dei problemi che via via si delineano;



CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

- lo scambio di progettualità tra il Datore di Lavoro, il Servizio Prevenzione-Protezione, eventuali Consulenti Esterni ed i Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;
- la supervisione sull'applicazione degli indirizzi e degli obiettivi programmati in fase di adeguamento alla Legge ed al mantenimento degli standard ottimali di conformità;
- il costituirsi di corrette relazioni tra l'Amministrazione ed il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ed il loro mantenimento;
- il monitoraggio generale e costante dei siti lavorativi;
- l'attivazione immediata delle procedure di controllo, di gestione e di eliminazione dei rischi ambientali segnalati (dal Datore di Lavoro, dai Lavoratori, dai Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza).
- La consulenza di personale specializzato esterno nei casi di straordinaria complessità e per un accurato piano di prevenzione e protezione dai rischi negli ambienti di lavoro.

Con la collaborazione del RSPP, del RLS e del responsabile del settore manutentivo saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare attenzione alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature e degli impianti, primi tra tutti:

- la prevenzione incendi;
- i dispositivi di prevenzione individuale.

L'Amministrazione, espletate le verifiche sulle disponibilità di Bilancio, deve impegnare le risorse finanziarie necessarie per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma, analizzando e motivando la tempistica delle suddette azioni.

L'Amministrazione deve porre in essere le procedure necessarie utili a consultare, coinvolgere e formare il RLS attuando così i principi ispiratori del D. Lgs. n. 81/2008 e si impegna, altresì, a realizzare idonei interventi di informazione su tutto il Personale in materia di sicurezza della salute e dei rischi.

Art. 10 – Articolazione dell'orario di lavoro

L'orario di lavoro per i lavoratori a tempo pieno è di 36 ore settimanali. Per i servizi indicati dal CCNL l'orario di lavoro può essere ridotto a 35 ore settimanali.

Al fine di costruire le condizioni per una progressiva forte riduzione del lavoro straordinario, le Parti concordano sulla necessità di valorizzare maggiormente le varie forme di flessibilità previste dalle normative vigenti in materia.

Art. 11 – Lavoro straordinario

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione.

I dipendenti che svolgono la funzione di assistenza agli organi istituzionali, nella misura del 2% del personale, sono autorizzati a superare il limite massimo individuale di 180 ore e fino ad un massimo di 280 ore.

Le Parti fisseranno periodicamente (art. 14 CCNL 1.04.1999, comma 3) degli incontri per verificare le condizioni che hanno reso necessaria lo svolgimento del lavoro straordinario, e per



CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

individuare le soluzioni che possano permettere un'ulteriore riduzione del monte ore complessivo. Si conviene che lo svolgimento del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del competente Responsabile e dovrà essere debitamente motivata.

Il monte ore straordinario complessivo verrà suddiviso tra le diverse Aree Organizzative comunali, con atto del Servizio Personale, in relazione al contingente di personale assegnato e alle esigenze organizzative anche con riferimento al trend storico utilizzato.

Su richiesta del dipendente, il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle norme contrattuali in vigore.

Per la disciplina dello straordinario elettorale e per eventi straordinari si rinvia a quanto previsto dall'art. 39 del CCNL 14/09/2000 e dall'art. 16 del CCNL 05/10/2001 e da altre norme specifiche.

Art. 12 - Part time.

La disciplina relativa al rapporto di lavoro a tempo parziale è regolata dall'art. 4 e seguenti del CCNL 14.09.2000, dall'art. 73 del D.L. n. 112/2008 e dal Regolamento degli uffici e dei servizi comunali.

Il contingente massimo del 25% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno di ciascuna categoria, con esclusione delle posizioni di lavoro di particolare responsabilità individuate dall'atto organizzativo che sarà adottato sulla base del presente contratto, potrà essere aumentato di un ulteriore 10% (sino cioè al 35%) in presenza delle seguenti, gravi e documentate situazioni familiari:

- dipendente portatore di handicap o in particolari condizioni psicofisiche,
- familiari, così come individuati dall'art. 433 del Codice Civile, che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psicofisiche o affette da gravi patologie, anziani non autosufficienti,
- genitori con figli di età fino a quattordici anni, in relazione al loro numero,
- particolari motivazioni familiari legate alla necessità di conciliare esigenze di vita e lavoro.

Il Comune regolamerterà, previo confronto, i nuovi rapporti di lavoro a tempo parziale (*part time*) stabilendo il principio della temporaneità (triennale) delle nuove concessioni.

Il presente articolo andrà in vigore dopo la revisione delle norme regolamentari sul part-time.

Titolo 2° - DELLE POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE



CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

Art. 13 – Principi generali

L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del Personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali nel rispetto della normativa vigente in materia.

A tal fine l'Ente, per ciascun anno di valenza contrattuale, destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale generale non inferiore all'1% del costo complessivo del Personale Dipendente comprensivo degli oneri riflessi e comunque nei limiti imposti dall'art. 6 della L. n. 122/2010 (conv. D.L. n. 78/2010) o da eventuali successivi interventi legislativi.

L'Ente, attraverso il servizio del Personale, nell'arco di vigenza del presente C.C.D.I., promuove direttamente o tramite istituzioni, associazioni preposte o Ditte specializzate, azioni di formazione e aggiornamento, con l'obiettivo primario di consentire la partecipazione di tutto il Personale agli interventi formativi. Con tale ottica ogni dipendente parteciperà ad almeno un corso di Formazione e/o aggiornamento nel corso dell'anno.

Le parti, riconoscono che la formazione rappresenta un "diritto/dovere" per tutti i dipendenti pertanto la mancata partecipazione ad una iniziativa formativa, per giustificate cause non imputabili alla volontà del singolo lavoratore, non potrà costituire elemento di giudizio nel sistema di valutazione individuale permanente.

Per le attività formative ritenute di maggior rilevanza e previste all'interno del Piano Formativo, purché siano state rivolte alla totalità dei dipendenti, sia pure per moduli differenti, il test finale potrà costituire titolo per l'istituto delle progressioni orizzontali.

Art. 14 – Modalità di partecipazione ai corsi di formazione.

Il Personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento organizzati all'interno dell'Ente o a cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Qualora i corsi si svolgano fuori sede e sia necessario, in via del tutto residuale ed eccezionale rispetto all'utilizzo dei mezzi pubblici, l'utilizzo del mezzo proprio preventivamente autorizzato dal proprio responsabile di settore, al dipendente spetta il rimborso delle spese secondo la normativa vigente comunque di importo non superiore alla spesa che il dipendente o i dipendenti avrebbero sostenuto se vi fosse stato l'utilizzo dei mezzi pubblici ai sensi della legge n. 122 del 30.07.2010, art. 6 comma 12, della Circolare n. 36/2010 del Ministero dell'Economia, delle indirizzi espressi dalla Corte dei Conti – sezioni Riunite – n. 8/CONTR/11 e n. 21/CONTR/11, nonché dalla Sentenza n. 139/2012 della Corte Costituzionale.

Art. 15 – Predisposizione del programma triennale di formazione ed aggiornamento professionale

L'Ente, attraverso l'Ufficio Formazione del Personale predisporre entro il 28 febbraio di ogni anno,



CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

il piano della formazione e dell'aggiornamento in cui saranno possibilmente indicati:

- * tipologia dei corsi corredata da apposite schede illustrative dei progetti formativi;
- * quantificazione numerica di massima del Personale potenzialmente interessato ai singoli interventi formativi;
- * ammontare delle risorse necessarie ad ogni singolo intervento.

Di quanto sopra sarà data preventiva informazione alle Rappresentanze Sindacali.

Al termine di ciascun anno, l'Ente informa le Rappresentanze Sindacali sugli atti di gestione adottati in attuazione del Piano di Formazione ed Aggiornamento e sui risultati conseguiti.

Art. 16 – Qualità del lavoro ed innovazione degli assetti organizzativi e partecipazione dei dipendenti.

L'Amministrazione comunale, nel rispetto del sistema di relazioni sindacali previste dal CCNL, si impegna a rendere informazione sulle innovazioni che potranno interessare gli assetti organizzativi dell'ente, nel convincimento che solo un autentico coinvolgimento dei dipendenti può realizzare concretamente l'innovazione dell'Ente nel suo complesso.

Art. 17 – Sistema di valutazione permanente

Le continue trasformazioni, anche di rilievo istituzionale, che il Comune di Spinea mette in atto necessitano di una forte motivazione da parte dei lavoratori coinvolti che si può avere solo mediante un loro coinvolgimento, sin dall'inizio del processo di trasformazione, e attraverso un percorso formativo, di valorizzazione professionale ed economica adeguato che accompagni il cambiamento.

La formazione dei dipendenti costituirà pertanto un continuo processo di arricchimento professionale e, in quanto tale, di rilevanza strategica e fortemente integrato con gli altri processi decisionali e gestionali.

In relazione a quanto previsto dall'art. 6 e 16, comma 2 lett. d), del C.C.N.L. 31.03.1999 e dell'art. 8 del CCNL 1.04.1999, le parti concordano per l'adozione di un sistema di valutazione appositamente strutturato al fine di ricercare l'efficienza dell'organizzazione, con il coinvolgimento costante del Personale, attraverso:

- la valutazione delle prestazioni rese dai singoli dipendenti (valutazione dei comportamenti organizzativi);
- la valutazione del grado di contribuzione del dipendente al perseguimento degli indicatori di attività dell'Ente (valutazione degli obiettivi);
- la valutazione delle competenze professionali espresse e acquisite nel corso dell'anno (valutazione della professionalità), utile al solo fine delle progressioni orizzontali.

Il sistema di valutazione permanente è uno strumento unico, coerente, che si basa su principi semplici e contribuisce a gestire anche le progressioni economiche orizzontali. Esso è costituito da elementi che valutano i diversi aspetti delle prestazioni lavorative dei Dipendenti.

Il sistema permanente di valutazione si basa su i seguenti principi:

- conoscenza preventiva della metodica applicata da parte dei valutatori e dei valutati;
- verifica infra-annuale di tale metodica da parte del responsabile Settore Personale che



CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

vigilerà sul corretto andamento della procedura e sul rispetto delle procedure relative al percorso valutativo, anche su istanza del singolo dipendente;

- divulgazione dei risultati complessivi, aggregando i dati in forma analitica.

In caso di modifica del sistema di valutazione e delle relative schede, al fine di approfondire le problematiche connesse, la parte pubblica si impegna ad assicurare un preventivo confronto con i soggetti sindacali.

Art. 18 – Performance organizzativa e individuale

La misurazione e valutazione della performance dei dipendenti riguarda il raggiungimento degli obiettivi di gruppo o di settore ed è collegata alla qualità del contributo assicurato alla performance organizzativa, anche avuto riguardo alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali ed organizzativi, e/o al raggiungimento di eventuali specifici obiettivi assegnati.

Alla misurazione e valutazione annuale della performance è collegata l'attribuzione del trattamento economico accessorio, corrispondente alla "retribuzione di risultato" per i funzionari incaricati della posizione organizzativa e all' "incentivo di produttività" per gli altri dipendenti.

Un adeguato contributo individuale alla performance organizzativa è presupposto per l'erogazione della retribuzione di risultato, della produttività di risultato e di ogni altro emolumento incentivante o premiale.

Non si darà corso all'erogazione di alcun emolumento incentivante in caso di valutazione negativa del dipendente.

Art. 19 – Performance organizzativa

In linea con la previsione contenuta nel CCNL del 22/01/2004, che ha in modo definitivo escluso qualsiasi distribuzione "a pioggia" dei compensi premiali e per produttività, introducendo, con fine redistributivo, l'indennità di comparto, l'Ente in accordo con le R.S.U. ed OO.SS., destina una parte rilevante dello stanziamento destinato a premiare la performance collettiva organizzativa attraverso un sistema di monitoraggio periodico delle attività gestite dal PEG e dagli altri documenti di programmazione, monitoraggio che è in grado di rilevare l'avanzamento delle azioni attraverso degli indicatori predefiniti e convalidati dal Nucleo di Valutazione.

Il raggiungimento di una percentuale, fissata al 75% dei risultati complessivi attesi in base alle attività inserite nei documenti di programmazione, costituisce l'obiettivo minimo di performance dell'Ente, il cui raggiungimento è condizione per l'attribuzione ai dipendenti del compenso per la performance organizzativa.

La misurazione e valutazione della performance organizzativa è svolta nei termini e con le modalità stabilite dal vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi attraverso le strutture dell'Ente a ciò preposte.

Tale incentivazione viene erogata secondo modalità, procedure e tempistica stabilite nel sistema sulla valutazione.

Art. 20 – Performance individuale



CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

La performance individuale è correlata al contributo individuale dimostrato per il perseguimento degli obiettivi assegnati alla propria area organizzativa, per le competenze lavorative espresse, sia a livello professionale che organizzativo, nel corso del periodo oggetto di valutazione.

La performance individuale viene riconosciuta al personale dipendente in base al vigente sistema di valutazione al quale si rinvia.

Qualora nel Piano Esecutivo di Gestione non sia prevista l'attribuzione di specifici obiettivi di settore che coinvolgano singoli o gruppi di dipendenti, il responsabile di settore potrà assegnare obiettivi di miglioramento, da attribuire a singoli o gruppi di dipendenti.

Art. 21 – Risorse variabili. Compensi ex-art. 15, co. 2, CCNL 1.04.1999.

Nell'ambito delle risorse variabili del fondo delle risorse decentrate, *le risorse di cui all'art. 15, comma 2*, del CCNL 01.04.1999, confermate nell'ambito dell'art. 31, comma 3, del CCNL 22.01.2004, possono essere rese disponibili, nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti, solo per effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività collettiva e di qualità previsti nei documenti di programmazione annua dell'Ente il cui raggiungimento viene rilevato ai sensi dell'art. 19 del presente CCDI e i relativi compensi ripartiti con le metodologie indicate all'art. 22.

Art. 22 – Risorse variabili. Progetti art. 15, co. 5, CCNL 1.04.1999.

Le parti concordano sull'incentivazione della performance per progetti specifici che abbiano come obiettivo un miglioramento delle prestazioni dei servizi già esistenti, ovvero la realizzazione di nuovi servizi, al fine di rispondere più pienamente alle esigenze degli utenti e che comportino incremento delle prestazioni erogate.

Dette attività di progettazione consentono di incrementare il livello di produttività e di conseguire livelli di miglioramento quali-quantitativo dei servizi, anche con il ricorso a prestazioni che risultino particolarmente gravose rispetto ai normali impegni lavorativi ordinariamente richiesti.

I progetti devono essere predisposti e presentati a cura dei Responsabili di Settore come da allegata modulistica, previo atto di indirizzo della Giunta Comunale da adottarsi, di norma, entro il mese di febbraio; nell'atto di indirizzo sono tra l'altro stimate le risorse destinabili a particolari progetti di miglioramento.

I progetti in questione vengono adottati dall'Amministrazione Comunale, inseriti anche nel Piano Esecutivo di Gestione e conseguentemente finanziati solo a seguito della positiva verifica preliminare da parte del Nucleo di Valutazione.

Con i progetti finalizzati, previsti dall'art. 15, comma 5, del CCNL 1.04.1999, è possibile incentivare anche quelle prestazioni che siano caratterizzate da una particolare organizzazione del lavoro che richieda interventi e presenze al di fuori del normale orario, con frequenza non del tutto occasionale.

Le attività progettuali potranno avere a riferimento periodi diversi (annuale, pluriennale, ecc.), comunque dovranno trovare adeguata copertura finanziaria nel Bilancio comunale nelle annualità di competenza.

Sulla base degli elementi predetti l'Amministrazione Comunale potrà assegnare le risorse di cui



CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

all'art. 15, comma 5, del CCNL-Enti Locali 1.04.1999, da quantificare di volta in volta in relazione allo specifico contenuto del progetto.

Le parti concordano che i criteri di ripartizione delle risorse finanziarie messe a disposizione dall'Amministrazione Comunale per il finanziamento dei progetti finalizzati, vengano definiti in occasione dell'accordo economico annuale.

Ai fini della corresponsione dei compensi legati al raggiungimento degli obiettivi/indicatori previsti nei progetti finalizzati, le parti convengono che i presupposti sono i seguenti:

- raggiungimento degli obiettivi (da rendicontare da parte del Responsabile del progetto) utilizzando apposita modulistica da riscontrare attraverso apposita certificazione del Nucleo di Valutazione;
- verifica (da parte del responsabile del progetto) del grado di partecipazione del personale coinvolto nella realizzazione del progetto rispetto all'impegno lavorativo preventivato.

In relazione ai progetti approvati dalla Giunta Comunale, sarà data tempestiva informazione ai soggetti sindacali i quali potranno richiedere un confronto con l'Amministrazione e con i Responsabili del progetto, anche al fine di garantire il perseguimento dei progetti stessi.

Art. 23 – Criteri per la ripartizione delle risorse di produttività collettiva ed individuale.

Partecipa alla distribuzione delle risorse di produttività il personale a tempo indeterminato e determinato che abbia prestato effettivo servizio nel corso dell'anno di riferimento per un periodo non inferiore a tre mesi, che si considerano quale periodo minimo necessario al fine di poter concretamente valutare l'effettivo apporto al raggiungimento della performance organizzativa. Sono escluse le assenze quali: trenta giorni consecutivi di assenza per malattia, congedi straordinari per lutto, permessi sindacali, gravi esigenze familiari, infortuni sul lavoro, congedo obbligatorio per maternità, le ferie ed i permessi Legge n. 104/92, ricovero e terapie salvavita.

Per il personale che ha diritto alla distribuzione della produttività ai sensi del comma precedente e si trovi nella condizione di non avere almeno tre mesi di servizio effettivo, la produttività viene erogata prendendo a riferimento la valutazione media del personale della sua categoria contrattuale, appartenente all'Ente.

Per la suddetta distribuzione l'ammontare delle risorse complessivamente disponibili viene suddiviso per ciascun Settore in ragione del personale assegnato, tenendo conto del numero dei dipendenti, della categoria di appartenenza, del periodo di servizio e degli eventuali part-time.

A tal fine, il peso delle diverse categorie viene così definito:

- cat. A 100
- cat. B 109
- cat. C 131
- cat. D 150

La quota premiale, da riconoscere al personale dipendente non titolare di posizione organizzativa,



CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

correlata alla performance organizzativa di cui all'art. 18 e spettante solo al raggiungimento della sufficienza nella valutazione, è fissata per categoria in base alle percentuali sul totale della produttività, come indicato nella tabella di seguito riportata, e dovrà essere annualmente parametrata alla disponibilità delle risorse risultanti dalla costituzione del fondo:

Categorie	Percentuale
A	80%
B	80%
C	70%
D	60%

La quota premiale, da riconoscere al personale dipendente non titolare di posizione organizzativa, correlata alla performance individuale, spettante solo al raggiungimento della sufficienza nella valutazione, viene attribuita – in aggiunta a tale percentuale, con il seguente punteggio:

- cat. A 2 punti per ciascuna decina della scheda di valutazione, fino ad un massimo di 20
- cat. B 2 punti per ciascuna decina della scheda di valutazione, fino ad un massimo di 20
- cat. C 3 punti per ciascuna decina della scheda di valutazione, fino ad un massimo di 30
- cat. D 4 punti per ciascuna decina della scheda di valutazione, fino ad un massimo di 40

La distribuzione del compenso di produttività all'interno del Settore tiene conto della categoria di appartenenza, secondo il metodo già indicato al comma 4 del presente articolo, del punteggio complessivo (performance organizzativa ed individuale) e del periodo di servizio.

Per il personale con rapporto di lavoro part-time il compenso di produttività viene calcolato in proporzione all'orario di lavoro con una maggiorazione del 20%, che non può comunque comportare il superamento della quota di 36/36.

Le somme che residuano a seguito della distribuzione sulla base dei suddetti criteri spettano al personale del Settore in ragione del peso della categoria di appartenenza, e vengono redistribuite in proporzione al punteggio della performance individuale. Partecipa a questa redistribuzione esclusivamente il personale che abbia ottenuto una valutazione almeno pari a 9/10, da parametrare al sistema di valutazione in uso.

Per il personale non apicale in ragione dell'apporto delle risorse che specifiche disposizioni di Legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale ai sensi dell'art. 17, comma 2 lettera g) del CCNL 01/04/1999 e dell'impegno lavorativo dedicato alle suddette prestazioni, le parti concordano per l'applicazione di un meccanismo perequativo di ripartizione della quota di produttività generale, fino ad un massimo del 60% della produttività teorica spettante dell'anno di riferimento.

La distribuzione della produttività complessiva dell'Ente tra i diversi Settori viene effettuata tenendo conto delle riduzioni di cui trattasi, con conseguente aumento della produttività teorica a favore di tutti i dipendenti che non beneficiano degli incentivi per specifiche disposizioni di Legge.

Si stabiliscono i seguenti criteri:

qualora l'incentivo di cui sopra, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente, sia fino a 1.000,00 € non si opera alcuna riduzione;



CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

per gli incentivi superiori a 5.001,00 € si opera una riduzione della produttività individuale del 60%;

per coloro che percepiscono un incentivo tra i 1001,00 e i 5000,00 la riduzione viene calcolata in maniera proporzionale.

Per gli anni successivi al 2016 le parti potranno rivedere i criteri di cui al comma precedente in sede di accordo economico annuale.

Art. 24 – Progressioni orizzontali.

Con riferimento, pertanto, alle progressioni orizzontali da effettuare con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento dell'accordo economico annuale e sulla base di queste considerazioni, si è convenuto di procedere come segue.

Alla selezione per l'attribuzione di progressione orizzontale parteciperà il personale in servizio con contratto di lavoro a tempo indeterminato che sia in possesso dei seguenti requisiti:

- avere un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 36 mesi (art. 9 CCNL 11/04/2008) presso il Comune di Spinea alla data di stipula del presente CCDI;
- essere in possesso di almeno n. 3 valutazioni acquisite nel Comune di Spinea.

I criteri definiti per le progressioni sono i seguenti:

- le graduatorie delle progressioni orizzontali saranno suddivise per categoria (A, B, C, D e D incaricati di posizione organizzativa) e verranno riconosciute prendendo a riferimento congiuntamente:
 - a) la media delle ultime tre valutazioni individuali, di produttività e sviluppo professionale, consegnate al dipendente e conseguite nel Comune di Spinea,
 - b) i mesi interi di permanenza nella posizione economica posseduta rispetto alla data di decorrenza dell'ultima progressione (orizzontale o verticale) riconosciuta ovvero rispetto alla data di assunzione presso il Comune di Spinea (ad esempio nel caso di n. 48 mesi e 28 giorni, verranno conteggiati 48 mesi);
- ciascuno dei criteri sopra individuati avrà peso rispettivamente pari a punti 70 e 30 rapportati ad un punteggio massimo in valore assoluto di 100 punti. I punti assegnati per ciascun criterio potranno essere arrotondati sino a due cifre decimali oltre alla virgola;
- in caso di parità di punteggio, la progressione orizzontale sarà attribuita al dipendente con maggiore anzianità di servizio maturata nella Pubblica Amministrazione;
- nell'ambito delle progressioni della categoria D viene assicurato l'accesso alla procedura anche del personale che ricopre una posizione organizzativa;
- al fine di evitare impedimenti all'accesso alla procedura delle progressioni orizzontali, eventuali dipendenti di categoria A verranno considerati all'interno della categoria B al fine della composizione delle graduatorie;
- le progressioni saranno riconosciute, per categoria di appartenenza, a coloro che abbiano



CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

ottenuto il punteggio più elevato così come attribuito sulla base dei sopra indicati criteri di valutazione e nei limiti dei budget finanziari assegnati a ciascuna categoria.

Le risorse finanziarie che saranno destinate alle progressioni orizzontali verranno quantificate in sede di accordo sull'utilizzo del Fondo per le risorse decentrate dell'anno di riferimento e saranno suddivise in base al numero dei dipendenti in servizio e del loro valore stipendiale (solo tabellare) medio di categoria.

Più precisamente detti valori medi tabellari corrispondono a:

<i>valori medi tabellari per categoria</i>	<i>Peso relativo (cat. B = base 100)</i>
€ 18.476,23 per la categoria B	100
€ 20.573,21 per la categoria C	111
€ 24.656,68 per la categoria D	133

E' destinata al personale incaricato di posizione organizzativa una quota percentuale delle progressioni nell'ambito della categoria D corrispondente all'incidenza percentuale pari al rapporto tra [spesa totale dello stipendio tabellare del personale incaricato di posizione organizzativa] / [spesa totale dello stipendio tabellare di tutto il personale di categoria D in servizio alla data di decorrenza delle progressioni].

Nel caso di resti di budget per categoria pari o superiori al 50% del costo della successiva progressione economica orizzontale (nella categoria stessa) del dipendente utilmente classificatosi in graduatoria, verranno attinte le necessarie risorse finanziarie dal budget della produttività individuale per far progredire il dipendente stesso.

Nel corso del triennio di riferimento del presente contratto le parti verificheranno l'emergere di ulteriori disponibilità finanziarie nella parte 'stabile' del Fondo per le Risorse Decentrate del personale dipendente da utilizzare per l'attribuzione di ulteriori progressioni economiche orizzontali.

Art. 25 – Criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate (art. 31 e 32 del CCNL 22.01.2004).

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ai sensi dell'art. 15 del CCNL 1.04.1999 e successive modifiche ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione Comunale e oggetto di comunicazione con le Organizzazioni Sindacali e le RSU.



CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

Tale Fondo è composto da una parte definita di "Risorse certe, stabili e continue" (art 31, comma 2) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "Risorse eventuali e variabili" (art. 31, comma 3) che può variare di anno in anno a seconda del finanziamento deciso dall'Amministrazione Comunale.

Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite, in accordo tra le parti, conformemente a quanto previsto dal CCNL vigente e dal presente CCDI.

Le eventuali economie realizzate, nella destinazione dei fondi, per le indennità varie vengono utilizzate per erogare compensi incentivanti la produttività.

Art. 26 – Indennità di rischio

Ai dipendenti che svolgono prevalentemente prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, l'indennità mensile determinata dai vigente CCNL-enti locali (art. 37 del CCNL 14.09.2000 e art. 41 del CCNL 22.01.2004) in € 30,00 mensili lorde.

L'indennità di rischio viene attribuita ai dipendenti con il profilo professionale di Operaio, di Messo Notificatore, e di Istruttore Tecnico inserito al Servizio Manutenzione, esposti a rischio come da dichiarazione del Responsabile del Settore.

In applicazione dell'art. 37 del CCNL 14.09.2000, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, sono individuate come segue:

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, ecc.;
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, ecc. solo ove la conduzione di tali mezzi non costituisca contenuto diretto ed imprescindibile della propria prestazione lavorativa;
- esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti;
- esposizione a rischio di precipitazione, urto, trazione, estensione, ecc.;
- esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute;
- esposizione a rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Le parti convengono che l'indennità di rischio, essendo di difficile identificazione le giornate e le ore in cui il dipendente presta le attività di rischio, venga corrisposta per 11 mensilità giusto riconoscendo congruo il periodo indicato per la sua corresponsione.

Art. 27 – Indennità di maneggio valori

L'indennità viene corrisposta al Personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il



CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

maneggio di valori di cassa per le sole giornate di effettivo servizio prestatato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori nella misura di seguito specificata:

- per importi annui pari o maggiori ad € 2.000,00 e inferiori ad € 30.000,00 € 0,52
- per importi annui pari o superiori ad € 30.000,00 € 1,52

Art. 28 – Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell’art. 17, comma 2 lett. i), del CCNL 01/04/1999.

Per compensare le specifiche responsabilità del personale delle cat. B, C, e D attribuite con atto formale, derivanti dalla qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe, Ufficiale elettorale e operatore U.R.P. è riconosciuto un compenso lordo fino ad un massimo individuale annuo di Euro 300,00.

Art. 29 – Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell’art. 17, comma 2 lett. f), del CCNL 01/04/1999.

In applicazione dell’art. 17, comma 2 lett. f), del CCNL del 01/04/1999, come modificato dall’art. 7 co. 1 del CCNL del 9.05.2006, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l’esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all’art. 11, comma 3, del CCNL del 31/3/99 e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell’area delle posizioni organizzative.

Ai fini del riconoscimento dell’indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l’assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all’assolvimento delle prestazioni rese:

1. Responsabilità di sostituzione del Responsabile di Settore, in caso di sua assenza o impedimento, come risultante dagli atti di microstruttura;
2. Responsabilità di preposizione a commissione di concorso;
3. Responsabilità di preposizione a commissione di gara;
4. Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
5. Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività;
6. Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi (procedimenti fasici).

A titolo esemplificativo si indicano: piani urbanistici e relative varianti caratterizzate da particolari profili di complessità, pratiche edilizie, accordi di programma, conferenze di servizi di cui all’art. 14 e ss. della Legge n. 241/90, concorsi, approvazione di bilanci previsionali e consuntivi, gestione spesa del Personale e vincoli di Finanza Pubblica, etc...);



CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

7. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
8. Responsabilità di concorso in decisioni e/o elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
9. Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale;
10. Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy, etc.).

Per i punti 2 e 3 la responsabilità è connessa alla verifica sul concreto svolgimento delle funzioni in almeno 2 occasioni nell'ultimo triennio, nonché dalla formale e preventiva assegnazione di attività da parte del Responsabile di Settore.

L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di € 500,00 annui lordi e del valore massimo di € 2.500,00 annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:

1. Presenza, nella posizione funzionale, di almeno n. 1 fattispecie di responsabilità: indennità fino a € 500,00,
2. Presenza, nella posizione funzionale, di almeno n. 2 fattispecie di responsabilità: indennità fino a € 1.000,00
3. Presenza, nella posizione funzionale, di almeno n. 4 fattispecie di responsabilità: indennità fino a € 2.000,00
4. Presenza, nella posizione funzionale, di almeno n. 9 fattispecie di responsabilità: indennità fino a € 2.500,00.

L'attribuzione dei compiti che comportano l'assegnazione dell'indennità di cui trattasi avviene mediante gli atti di definizione della microstruttura adottati da parte dei Responsabili di Settore.

La quantificazione dell'indennità che ne consegue è effettuata con atto del Responsabile di Settore competente in materia di personale.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del CCNL- enti locali del 9.05.2006 si stabilisce che le parti del presente contratto possano chiedere annualmente, entro e non oltre il 31 gennaio, la verifica sul permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi di cui al presente articolo. La verifica può avere ad oggetto sia la tipologia delle prestazioni, sia la definizione delle fasce che determinano l'ammontare dell'indennità attribuita.

Le parti concordano che le risorse annualmente stanziare per corrispondere l'indennità prevista dal presente articolo verranno quantificate in sede di contrattazione decentrata economica.

Art. 30 – Copertura assicurativa

Le parti si impegnano a monitorare costantemente le coperture assicurative in materia di responsabilità civile e utilizzo mezzi propri per motivi di lavoro e/o di missione allorché il suddetto utilizzo sia stato formalmente autorizzato, in ossequio all'art. 43 del CCNL 14/09/2000.



CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

Art. 31 – Mensa (art. 45 del CCNL 14.09.2000)

I dipendenti che effettuano orario di lavoro con rientro pomeridiano o serale, purché non coincidente con l'inizio e la fine del turno di lavoro, o il cui turno di lavoro comprenda la necessità della pausa per la consumazione del pasto, avranno diritto ad usufruire di idoneo servizio di ristorazione.

Uguale opportunità viene data al dipendente comandato in straordinario che effettui rientro pomeridiano uguale o superiore alle due ore, e comunque, per un periodo di lavoro non inferiore alle otto ore. Avrà diritto ad usufruire del buono pasto anche il dipendente che debba prestare servizio straordinario in giornate festive il cui turno di lavoro comprenda la fascia oraria 12.00 – 15.00.

La pausa pranzo non potrà essere inferiore a 30 minuti e superiore a 60 minuti e dovrà essere svolta tra le ore 13.00 e le ore 14.30.

L'Amministrazione erogherà per ogni pasto fruibile, con le modalità determinate dal comma precedente, un buono pasto del valore di Euro 7,00, fatte salve eventuali riduzioni imposte per legge.

Art. 32 – Norma finale

Il presente C.C.D.I., una volta sottoscritto dalle Parti del Tavolo Negoziale in via preliminare, dovrà essere adottato dalla Giunta Comunale con proprio competente atto deliberativo.

A seguito di tale adozione e dell'acquisizione del positivo parere del Collegio dei Revisori dei Conti, seguirà la stipula definitiva del CCDI.

Dalla data di stipula definitiva dell'accordo, il CCDI diventerà pienamente efficace e vincolante per le parti.

Per quanto concerne la parte sindacale, la stessa si riserva di attivare le procedure di consultazione dei lavoratori conformemente a quanto previsto dall'art. 7 del presente CCDI.

NOTA A VERBALE:

Le Organizzazioni Sindacali e le RSU nel sottoscrivere il presente CCDI, con riferimento all'art. 23 confermano le percentuali riportate nella tabella in esso contenuta che saranno applicate solo a seguito dell'adozione del nuovo sistema di valutazione dei dipendenti i cui contenuti saranno condivisi.



CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

Il Presidente della delegazione
di parte pubblica

Le R.S.U. ed OO.SS. territoriali

Fiorentina Santoliquido _____

Marilena Giora _____

Aurora Tron _____

Leonilde Scattolin _____

Raffaella Campagnol _____

Antonio Battistuzzo (CGIL/FP) _____

Alessandro Peruzzi (CISL/FP) _____

Mario Ragno (UIL/FP) _____

Sergio Berti (CSA/RAL) _____

