



# CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO 2019 - 2021

Il Presidente della delegazione  
di parte pubblica

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

Lorella Da Lio

Marilena Giora

Eleonora Toma

Leonilde Scattolin

Michele Maguolo

Marco Busato (CGIL)

Simone Naletto (CISL)

Mario Ragno (UIL)

Sergio Berti (CSA)



# 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. 11
Art. 14 - Modalità di partecipazione ai corsi di formazione .....	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 e individuale .....	pag. 13
Art. 19 - Progressioni orizzontali .....	pag. 15
Art. 20 - Criteri generali per la costituzione e la destinazione delle risorse decentrate .....	pag. 17
Art. 21 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, co. 1 lett. b) del CCNL 2016-2018) ( <i>ex - di rischio</i> ) .....	pag. 18
Art. 22 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, co. 1 lett. c) del CCNL 2016-2018) ( <i>ex - di maneggio valori</i> ) .....	pag. 18
Art. 23 - Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018.....	pag. 18
Art. 24 - Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018.....	pag. 19
Art. 25 - Area delle Posizioni organizzative .....	pag. 20
Art. 26 - Conferimento, revoca e/o decadenza degli incarichi per le posizioni organizzative .....	pag. 21
Art. 27 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato .....	pag. 21



# CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

---

Art. 28 – Graduatoria retribuzione di posizione e di risultato .....	pag. 21
Art. 29 – Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa .....	pag. 22
Art. 30 – Copertura assicurativa.....	pag. 22
Art. 31 – Norma finale.....	pag. 22

*[Handwritten signatures and initials]*



# 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 2019 ed è valido fino al 31.12.2021 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 31.12.2021, 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 sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.

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

#### Art. 3 – Relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, è definito in modo



# CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

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. 40 del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 7 co. 1-2-3 del CCNL 21.05.2018.

Le materie rimesse alla contrattazione decentrata integrativa sono quelle previste dall'art. 7, co. 4, del CCNL 2016-2018 del 21.05.2018.

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 di spesa previsti;



# CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

- 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 confronto 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 del confronto sindacale vengono gestiti secondo le modalità e le dinamiche previste dagli art. 4 e 5 del CCNL 2016-2018 del 21.05.2018.

#### 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;
- dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
- dal 10 al 20 agosto;



# CITTÀ DI SPINEA

## PROVINCIA DI VENEZIA

- 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.

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



# CITTÀ DI SPINEA

## PROVINCIA DI VENEZIA

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;
- lo scambio di progettualità tra il Datore di Lavoro, il Servizio Prevenzione-Protezione, eventuali Consulenti Esterni ed i Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;

8/8

1/2

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Adm

[Signature]



# CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

- 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 e flessibilità

L'orario di lavoro per i lavoratori a tempo pieno è di 36 ore settimanali. Nei casi previsti dal CCNL-Enti Locali l'orario di lavoro può essere ridotto a 35 ore settimanali.

Al fine di migliorare le condizioni lavorative e conciliare le esigenze familiari e di mobilità urbana, le Parti concordano sulla necessità di valorizzare maggiormente le varie forme di flessibilità previste dalle normative contrattuali vigenti in materia.

In particolare vengono fissate le seguenti fasce di flessibilità ordinaria in entrata e in uscita di cui il dipendente potrà usufruire, compatibilmente con le esigenze di servizio e nell'ambito della medesima giornata, rispetto agli orari di servizio stabiliti:



# CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

	Ore lavorative	Flessibilità in entrata	<u>Fascia di presenza obbligatoria</u>	Flessibilità in uscita per pausa pranzo di almeno 30 minuti	Flessibilità in entrata pausa pranzo	<u>Fascia di presenza obbligatoria</u>	Flessibilità in uscita
Lunedì	6	7.45 – 8.30	<u>8.30 -13.00</u>				13.00 – 14.30
Martedì	9	7.45 – 8.30	<u>8.30 -13.00</u>	13.00 – 13.30	13.30-14.30	<u>14.30 -17.00</u>	17.00 – 19.00
Mercoledì	6	7.45 – 8.30	<u>8.30 -13.00</u>				13.00 – 14.30
Giovedì	9	7.45 – 8.30	<u>8.30 -13.00</u>	13.00 – 13.30	13.30-14.30	<u>14.30 -17.00</u>	17.00 – 19.00
Venerdì	6	7.45 – 8.30	<u>8.30 -13.00</u>				13.00 – 14.30

Di norma il personale deve rispettare le fasce di compresenza, così come riportate nella tabella di cui sopra, salvo gli uffici e i servizi che per motivi organizzativi debbano rispettare orari diversi (esempio: Biblioteca comunale, sportelli con apertura al pubblico, personale operaio).

## 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 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. 53 del CCNL 2016-

*[Handwritten signatures and initials in blue and black ink]*



# CITTÀ DI SPINEA

## PROVINCIA DI VENEZIA

2018 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 regolamenterà, previo confronto, i nuovi rapporti di lavoro a tempo parziale (*part time*) stabilendo il principio della temporaneità (triennale) delle nuove concessioni.

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

### Art. 13 – Principi generali

L'Ente promuove e favorisce, **in applicazione dell'art. 49-bis e 49-ter del CCNL 2016-2018**, 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 (di conversione del 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



# CITTÀ DI SPINEA

## PROVINCIA DI VENEZIA

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 annuale di formazione ed aggiornamento professionale.**

L'Ente, attraverso l'Ufficio Formazione del Personale predispone entro il 30 aprile di ogni anno, il piano della formazione e dell'aggiornamento in cui saranno possibilmente indicati:

- \* tipologia dei corsi;
- \* 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.

### **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.



# CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

## 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.

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 sui 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 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

1. Le risorse finanziarie destinate alla produttività vengono annualmente ripartite tra "Performance organizzativa" e "Performance Individuale".
2. All'istituto della performance organizzativa va assegnata una quota pari al 70% delle risorse assegnate alla performance totale.
3. All'istituto della performance individuale va assegnata la restante quota del 30%.
4. Per la quantificazione delle citate destinazioni si tiene conto della presenza in servizio (assunzioni, cessazioni in corso d'anno, tipologia del rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale) e della categoria di appartenenza secondo i seguenti pesi:



# CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

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

5. Non concorre alla ripartizione delle suddette quote il personale con periodo lavorativo inferiore a 60 gg., ad esclusione del personale posto in quiescenza.
6. Le assenze dovute a maternità obbligatoria, infortunio, donazione sangue e midollo, libertà sindacali, ferie, malattia per causa di servizio riconosciuta, malattia superiore a 10 giorni, permessi retribuiti, permessi di cui alla L. n. 104/92, assenze riguardanti patologie gravi che richiedono terapie salvavita, ricoveri ospedalieri, congedi per le donne vittime di violenza, recuperi per prestazioni straordinarie, sono considerate presenze a tutti gli effetti.
7. La quota premio correlata alla performance organizzativa sarà erogata solo previa verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, secondo il seguente schema:

Indicatore Performance	Raggiungimento degli obiettivi e % premio	Raggiungimento degli obiettivi e % premio	Raggiungimento degli obiettivi e % premio
Percentuale raggiungimento obiettivi	Inferiore al 60%	Tra il 60% e inferiore al 75%	Dal 75% al 100%
Quota percentuale di produttività organizzativa	0%	75%	100%

8. Per quanto riguarda la quota individuale di premio collegata alla performance individuale, questa è regolata dalla correlazione tra fasce di valutazione e percentuali di premio definite dalla metodologia applicata dall'Ente. Tale quota potrà essere percepita dai singoli dipendenti a fronte di una valutazione positiva.
9. Ai fini della distribuzione della performance individuale, l'ammontare delle risorse complessivamente disponibili (ai sensi dell'art. 68 del CCNL 2016-2018) 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.
10. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 2016-2018, ai dipendenti che conseguono la valutazione individuale più elevata prevista dal vigente sistema di valutazione, è assegnata una maggiorazione del premio pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti per performance individuale, nella misura massima del 5% dei dipendenti con arrotondamento all'unità superiore.



# CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

11. 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.
12. Le somme che residuano a seguito della distribuzione, sulla base dei suddetti criteri, spettano al personale del Settore stesso 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.
13. 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, fino ad un massimo del 90% 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. In merito si stabiliscono i seguenti criteri:
- qualora l'incentivo di cui sopra, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente, sia fino a 500,00 € non si opera alcuna riduzione,
  - per gli incentivi da € 501,00 in su per ogni euro (1 €) di incentivo percepito la riduzione della produttività sarà corrispettivamente sino alla concorrenza del valore del 90% della produttività massima teorica spettante al dipendente.

## Art. 19 – Progressioni orizzontali.

1. Con riferimento alle progressioni orizzontali, che decorreranno dal 1° gennaio dell'anno di riferimento dell'accordo economico annuale, si stabiliscono i seguenti criteri per l'accesso al procedimento e requisiti per la successiva formazione delle graduatorie.
2. 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 48



# CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

mesi;

- essere in possesso di n. 3 valutazioni di cui almeno n. 2 valutazione acquisita nel Comune di Spinea.

### 3. 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 di cui almeno 2 conseguita 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 (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 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.

4. 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.

5. 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	112
€ 24.656,68 per la categoria D	136



# CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

6. 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].
7. 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.
8. 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. 20 – Criteri generali per la costituzione e l'utilizzo delle risorse decentrate (art. 67 e 68 del CCNL 2016-2018)**

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018) sono determinate annualmente dall'Amministrazione Comunale e oggetto di comunicazione con le Organizzazioni Sindacali e le RSU.

Tale Fondo è composto da una parte definita di "Risorse certe, stabili e continue" (art 67, comma 1 e 2) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "Risorse eventuali e variabili" (art. 67, comma 3 e seguenti) 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. 21 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, co. 1 lett. b), CCNL 2016-2018)** **(EX-INDENNITA' 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 giornaliera determinata dai vigente CCNL-



# CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

enti locali in € 1,20 giornaliera lorde commisurata ai giorni di effettivo svolgimento di tali attività. L'indennità 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. 70-bis del CCNL 21.05.2018, 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.

## Art. 22 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, co. 1 lett. c), CCNL 2016-2018) (Ex-Indennità di maneggio valori)

L'indennità viene corrisposta al Personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa per le sole giornate di effettivo servizio prestato 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 | € 1,00 |
| • per importi annui pari o superiori ad € 30.000,00                          | € 2,00 |

## Art. 23 – Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70-quinquies, co. 2, del CCNL 2016-2018.

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 350,00.



# CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

## Art. 24 – Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70-quinquies, co. 1, del CCNL 2016-2018.

In applicazione dell'art. 70-quinquies, co. 1, del CCNL 2016-2018 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. 13 del CCNL 2016-2018 del 21.05.2018 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 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...);
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 € 3.000,00 annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:

1. Presenza, nella posizione funzionale, di almeno n. 1 fattispecie di responsabilità: indennità



# CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

- 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 € 3.000,00.

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. 25 - Area delle posizioni organizzative

1. L'ente, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 13 del CCNL 21.05.2018, istituisce posizioni di lavoro che richiedono elevata responsabilità di prodotto e di risultato denominate Posizioni Organizzative.
2. Tali posizioni sono assegnate a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 12, fatto salvo quanto previsto dall'art. 13 comma 2 lett. a) del CCNL.
3. Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 8 del CCNL del 23.3.1999 e all'art. 10 del CCNL 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono fino alla scadenza del termine precedente fissato e, comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL 2016-2018.
4. Le risorse destinate alle Posizioni Organizzative istituite sono a carico del bilancio comunale.



# CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

## Art. 26 - Conferimento, revoca e/o decadenza degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14, comma 2, del CCNL 21.05.2018, dal Sindaco per un periodo massimo di 1 anno con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
2. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
3. Sono oggetto di contrattazione integrativa l'incremento e/o la riduzione delle risorse destinate alle Posizioni Organizzative aventi conseguente riflesso sulla riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.05.2018 al fine di permettere l'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

## Art. 27 - Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal Contratto Collettivo Nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. Ferma restando la composizione del trattamento economico accessorio previsto per il personale della Cat. D titolare di Posizione Organizzativa, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa.
3. I criteri per la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle PO sono definiti ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2016-2018.
4. In caso di conferimento al titolare di posizione organizzativa di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, nell'ambito della retribuzione di risultato, viene attribuito un ulteriore importo definito dall'art. 14, co. 6, del CCNL 2016-2018.

## Art. 28 - Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

1. Nell'attribuzione dell'indennità di posizione l'ente terrà conto della seguente graduazione:

- titolare di posizione organizzativa in struttura complessa: € 8.000,00
- titolare di posizione organizzativa in struttura semplice con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali: € 10.500,00
- titolare di posizione organizzativa in struttura complessa con rilevanti responsabilità amministrative e gestionali: da € 12.900,00 ad € 16.000,00.

2. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato



# CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

ammonta almeno al 15% del totale delle risorse a disposizione per la retribuzione delle posizioni organizzative e viene definita con apposita delibera di Giunta Comunale.

## Art. 29 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 14 del CCNL 21.05.2018, in aggiunta alla retribuzione di posizione e risultato, possono essere erogati, secondo il dettato del successivo art. 18, i seguenti trattamenti accessori previsti dai diversi contratti nazionali di lavoro: i compensi Istat, i compensi per straordinario elettorale, i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, i compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge quali gli incentivi per funzioni tecniche previo approvazione Regolamento specifico, i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, i compensi connessi alle spese di giudizio.

## Art. 30 - Copertura assicurativa

1. 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.

## Art. 31 - 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.

Spinea, 19 dicembre 2019

Il Presidente della delegazione  
di parte pubblica

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

Da Lio Lorella

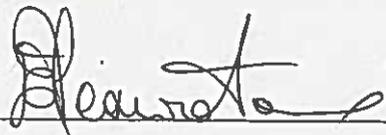
Marilena Giora



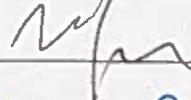
# CITTÀ DI SPINEA

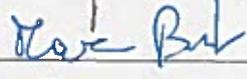
PROVINCIA DI VENEZIA

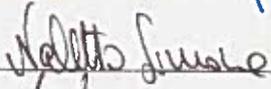
---

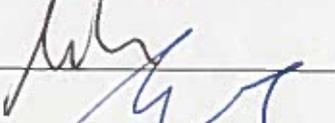
Eleonora Toma 

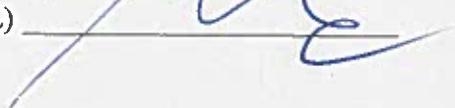
Leonilde Scattolin 

Michele Maguolo 

Marco Busato (CGIL/FP)  (FIRMA CON  
NOTA A VERBALE  
ALLEGATA)

Simone Naletto (CISL/FP) 

Mario Ragno (UIL/FP) 

Sergio Berti (CSA/RAL) 



*[A large, faint, handwritten signature or scribble in blue ink, oriented vertically from bottom-left to top-right.]*



## NOTA A VERBALE

La scrivente Organizzazione Sindacale, sottolineando che da sempre ha fortemente sostenuto le progressioni orizzontali di tutte le categorie di lavoratori (A-B-C-D-D con posizione organizzativa), ribadisce il proprio dissenso in merito all'introduzione, nel nuovo C.D.I. 2019/2021 e accordo economico 2019, di nuovi e differenti criteri per il conferimento delle progressioni economiche orizzontali rispetto al percorso intrapreso nel 2016.

Spinea 19 dicembre 2019

Il segretario Provinciale  
Marco Busato

