



Città di Marcon
Città Metropolitana di Venezia

**DISCIPLINA DELLE MATERIE OGGETTO DI
CONFRONTO DI CUI AGLI ARTT. 44 E 45 DEL CCNL
17.12.2020**

Approvato con delibera di Giunta Comunale n. 225 del 23/12/2021, modificato successivamente con delibera di
Giunta Comunale n. 261 del 21.12.2023

PREMESSA.....	3
ART. 1 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	4
ART. 2 RELAZIONI SINDACALI E CONFRONTO	4
ART. 3 QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE.....	4
ART. 4 CRITERI GENERALI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI	4
ART. 5 CRITERI DEI SISTEMI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI E PERCENTUALE INDENNITÀ RISULTATO	4
ART. 6 CRITERI DELLE FORME DI INCENTIVAZIONE DELLE SPECIFICHE ATTIVITÀ CORRELATE ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONE DI LEGGE	5
ART. 7 LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI GENERALI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE CONCERNENTI LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO	5
ART. 8 CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO, ATTIVABILI NEI LIMITI DELLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 32 DEL CCNL 17.12.2020.....	5
ART. 9 LINEE GENERALI DI RIFERIMENTO PER LA PIANIFICAZIONE DI ATTIVITÀ FORMATIVE E DI AGGIORNAMENTO	5
ART. 10 PROCEDURE E CRITERI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI.....	6
ART. 11 INCARICHI AD INTERIM	6
ART. 12 CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA.....	7
ART. 13 TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE IN DISTACCO	7
ART. 14 POSIZIONI DIRIGENZIALI ESONERATI DALLA SCIOPERO	7
ART. 15 FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO	7
.....	
Allegato 1) macrostruttura e funzioni– gramma dell'ente	9

PREMESSA

Questo Comune ha introdotto, con nuovo Regolamento di organizzazione dei servizi e degli uffici modificato da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale n. 238 del 01.12.2023, l'Area della dirigenza specificando con atto di riorganizzazione (deliberazione n. 210/2021) la costituzione di due Aree, una Tecnica e una Amministrativa. Confermata da delibera di Giunta n. 244 del 09.12.2022 avente ad oggetto la riorganizzazione della struttura dal 01.01.2023.

Nello stesso regolamento trovano disciplina, tra l'altro:

- graduazione e valutazione delle posizioni dirigenziali (art. 19)
- valutazione della performance (art. 48)

Ogni Area sarà coordinata da un Dirigente a tempo pieno e indeterminato, qualificando questo Comune, per gli effetti di cui al CCNL 17.12.2020, ente con meno di 3 Dirigenti come da funzioni-gramma Allegato (Allegato 1).

Dato atto che sono stati assunti il Dirigente dell'Area Tecnica e il Dirigente dell'Area Amministrativa Contabile.

Con deliberazione di Giunta Comunale n° 239 del 01/12/2023 è stata nominata la delegazione di parte pubblica incaricata del citato confronto con le organizzazioni sindacali nelle materie di cui agli artt. 44 e 45 del CCNL 17.12.2020, cui sono stati indicati con deliberazione n. 240 del 01.12.2023 gli indirizzi per la disciplina delle materie oggetto di confronto, confermando sostanzialmente quello approvato precedentemente con delibera di Giunta n. 225/2021 e modificando alcune locuzioni, data l'entrata in vigore del CCNL Funzioni Locali 2019/2021, che vede mutare il nominativo delle posizioni organizzative in elevate qualificazioni e aggiornare l'attuale organigramma vigente.

La Giunta provvederà con separato provvedimento all'approvazione del sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali e delle elevate qualificazioni, nonché all'aggiornamento del sistema di misurazione della performance.

In data 07.12.2023 è stato inviato un primo documento elaborato a cura della Dott.ssa Malparte Stefania, nella funzione di Segretario generale unico componente attuale della delegazione di parte pubblica, per l'attivazione del confronto ai sensi del quadro normativo e contrattuale vigente.

Data la riorganizzazione avvenuta successivamente ed approvata con delibera di Giunta Comunale n. 254 del 14.12.2023, si procede ad aggiungere l'organigramma vigente a decorrere dall' 1.1.2024.

ART. 1 QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il presente documento di confronto si inserisce nel quadro normativo e contrattuale vigente.

ART. 2 RELAZIONI SINDACALI E CONFRONTO

1. Ai sensi dell'articolo 5 del regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, l'Amministrazione cura le relazioni sindacali attraverso le proprie strutture e secondo le rispettive competenze, informando le OO.SS. tutte le volte che ciò sia previsto da norme di legge e accordi contrattuali, ovvero lo ritenga necessario in base alla specificità delle materie.

ART. 3 QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

1. L'Amministrazione comunale costituisce il Fondo per la dirigenza con le modalità previste dall'art. 57 del CCNL 17.12.2020.
2. L'amministrazione comunale determina annualmente le risorse che costituiscono un Fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia.

ART. 4 CRITERI GENERALI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

1. Ai sensi dell'articolo 19 del Regolamento di organizzazione dei servizi e degli uffici, le posizioni dirigenziali sono articolate ai fini della retribuzione di posizione prevista dal CCNL per l'area della dirigenza, prescindendo da ogni valutazione sui titolari delle posizioni stesse, in funzione dei seguenti parametri:

- a. complessità organizzativa;
- b. responsabilità interne ed esterne;
- c. collocazione nella struttura;
- d. rilevanza strategica.

2. La graduazione delle posizioni dirigenziali è definita con provvedimento della Giunta Comunale, nell'esercizio del proprio potere di organizzazione. La graduazione della singola posizione viene rivista, qualora la posizione stessa subisca modifiche che comportino rilevanti variazioni nei parametri sopra indicati.

3. La valutazione dei dirigenti ai fini della retribuzione di risultato è effettuata dal Sindaco, con apposito atto, su proposta del Nucleo di Valutazione.

Al fine di valorizzare i parametri indicati, la pesatura degli stessi avverrà attraverso criteri qualitativi e quantitativi come di seguito indicati:

- Numero Unità Organizzative gestite
- Risorse Finanziarie gestite (entrate + uscite di cui si ha la responsabilità diretta)
- Personale assegnato
- Elevate Qualificazioni assegnate
- Responsabilità della redazione dei documenti di programmazione/previsione (bilancio, DUP, PEG, Piano delle opere pubbliche...ecc.) e di altri atti amministrativi. (es. RASA, RPTC ecc.)
- Rilevanza strategica incluso l'impatto sull'utenza esterna

ART. 5 CRITERI DEI SISTEMI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI E PERCENTUALE INDENNITÀ RISULTATO

1. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo la metodologia adottata dall'ente, tenuto conto in misura ponderata della retribuzione di posizione in godimento e nei limiti delle risorse a tal fine disponibili e nel rispetto dei vincoli in materia di tratta-

mento economico accessorio e di spesa di personale. Il sistema di valutazione terrà conto del raggiungimento di specifici obiettivi individuali, della qualità del contributo alla performance della struttura assegnata e delle competenze professionali e manageriali dimostrate;

2. In caso di conferimento ad una elevata qualificazione di un incarico ad interim relativo ad altra posizione dirigenziale, ai sensi dell'art. 58 CCNL 17.12.2020, la misura dell'ulteriore importo a titolo di retribuzione di risultato ivi prevista è definita in sede di attribuzione dell'incarico ad interim, tenuto conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connesso all'incarico, e sentito l'organismo di valutazione. La retribuzione di risultato così integrata è erogata in relazione alla valutazione della performance secondo quanto stabilito nella metodologia adottata dall'ente

ART. 6 CRITERI DELLE FORME DI INCENTIVAZIONE DELLE SPECIFICHE ATTIVITÀ CORRELATE ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONE DI LEGGE

1. I compensi accessori che specifiche disposizione di legge espressamente prevedono a favore del personale dirigente e/o anche del personale dirigente, si aggiungono alla retribuzione di risultato ai sensi di quanto previsto dall'articolo 60 del CCNL 17.12.2020.

2. Eventuali riduzioni verranno applicate con criteri analoghi a quelli utilizzati per il personale del comparto e delle elevate qualificazioni.

3. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art. 57 del CCNL, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.

ART. 7 LINEE DI INDIRIZZO E CRITERI GENERALI PER L'INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE CONCERNENTI LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.lgs. 81/2008. Ciascuno, nell'ambito delle proprie competenze funzionali ed operative è tenuto ad esercitare un ruolo attivo al fine di innalzare il livello di sicurezza negli ambienti di lavoro e nell'esercizio delle attività istituzionali.

2. Gli interventi di sicurezza e prevenzioni si applicano a tutti i luoghi di lavoro ove operi personale dell'ente, nonché ove siano presenti gli utenti dei servizi dell'ente.

ART. 8 CRITERI GENERALI PER LA DEFINIZIONE DEI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO, ATTIVABILI NEI LIMITI DELLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 32 DEL CCNL 17.12.2020

Non essendovi disponibilità già stanziata dall'Ente e neppure nel fondo per la retribuzione della posizione e risultato, si rinvia a successivo confronto la definizione dei relativi criteri di concessione, garantendo omogeneità di trattamento con il resto dei dipendenti del comparto.

ART. 9 LINEE GENERALI DI RIFERIMENTO PER LA PIANIFICAZIONE DI ATTIVITÀ FORMATIVE E DI AGGIORNAMENTO

1. L'ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione con particolare riguardo a percorsi formativi rivolti allo sviluppo di soft skills, all'accrescimento motivazionale e alla crescita professionale del personale dirigente.

2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione dei dirigenti. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

3. Il personale dirigente che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione e/o cui l'amministrazione aderisce è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.

ART. 10 PROCEDURE E CRITERI PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI

1. Gli incarichi di direzione delle Aree sono affidati dal Sindaco ai dirigenti a tempo indeterminato ed eventualmente anche a personale assunto con contratto a tempo determinato, di diritto pubblico o privato, in possesso dei requisiti previsti richiesti per l'accesso alla qualifica dirigenziale.
2. L'affidamento di tali incarichi tiene conto delle qualifiche possedute, dell'attitudine e capacità professionale e manageriale in relazione agli obiettivi indicati nel programma amministrativo del Sindaco, dei programmi dell'Amministrazione, delle esigenze di carattere organizzativo dell'Amministrazione, del curriculum professionale, delle attitudini, delle capacità e dei requisiti professionali del singolo dipendente nonché della valutazione dei risultati conseguiti negli incarichi già ricoperti.
3. L'incarico è rinnovabile. Può essere revocato, con provvedimento motivato, in caso di inosservanza delle direttive del Sindaco, della Giunta o dell'Assessore di riferimento, o in caso di mancato raggiungimento al termine di ciascun anno finanziario degli obiettivi assegnati nel piano esecutivo di gestione o per responsabilità particolarmente grave e reiterata e negli altri casi disciplinati dai contratti collettivi di lavoro e dalla legge.
4. L'attribuzione degli incarichi può prescindere dalla precedente assegnazione di funzioni di direzione a seguito di concorsi.
5. Incarichi dirigenziali o di alta specializzazione possono essere conferiti a soggetti esterni che possiedono i requisiti richiesti dalla qualifica da ricoprire.
6. Gli incarichi dirigenziali a tempo determinato possono essere conferiti a personale interno di ruolo appartenente alla categoria D in possesso dei requisiti per l'accesso alla dirigenza dall'esterno. Il dipendente a tempo indeterminato nominato dirigente è collocato in aspettativa senza assegni per tutta la durata dell'incarico ed al termine dell'incarico sarà ricollocato nella categoria e posizione economica di provenienza, possedute al momento del collocamento in aspettativa.
7. L'attribuzione degli incarichi con contratti a tempo determinato non può eccedere il mandato del Sindaco.
8. L'incarico è affidato con provvedimento del Sindaco, sentito il Segretario Generale, e specifica l'oggetto, la durata e il trattamento economico.

ART. 11 INCARICHI AD INTERIM

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo in sostituzione e secondo a quanto previsto all'art. 58 comma 1 del CCNL FL 2016-2018 un importo che viene determinato nella misura del 15% del valore economico della retribuzione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.
2. Nel caso di incarichi plurimi, l'importo è determinato nella misura del 15% della retribuzione di posizione prevista per ciascuna posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.
3. Al Dirigente al quale sia stato conferito l'incarico di Vice Segretario Generale viene riconosciuta un'indennità di risultato rapportata al valore della posizione dallo stesso ricoperta pari al 5%.
4. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato di cui ai precedenti commi avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto e sarà corrisposta per incarichi aggiuntivi ricoperti per periodi superiori ad un mese.
5. Qualora l'incarico dovesse protrarsi oltre i dodici mesi, l'Ente adotta principi di avvicendamento degli incarichi, tenuto conto delle professionalità richieste per l'incarico da assegnare.

ART. 12 CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'ente o dell'amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa con il precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, nella percentuale del 80% di quella connessa al precedente incarico, secondo la disciplina dell'art. 31 del C.C.N.L. del personale delle funzioni locali del 17/12/2020, a decorrere dalla data del provvedimento di nuovo incarico e fino alla data di scadenza dell'incarico precedente.
2. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico di retribuzione di posizione inferiore, il differenziale si riduce secondo le percentuali e alle scadenze previste dall'art. 31, comma 3 del CCNL 17.12.2020.

ART. 13 TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE IN DISTACCO

1. Il trattamento economico del personale di cui alla presente sezione in distacco sindacale si applicano le norme previste all'art. 61 del C.C.N.L. Area Dirigenza del 17/12/2020.
2. La misura percentuale dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lett. b), dell'art. 61 suddetto riguarderà una percentuale non inferiore al 60% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
3. Il trattamento viene erogato con carattere di fissità e periodicità mensile entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato aventi le medesime caratteristiche.
4. Anche in conseguenza di quanto previsto al comma 3 del citato articolo 61 del CCNL 17.12.2020, la natura delle diverse quote che compongono l'elemento di garanzia non subisce modifiche agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, rispetto alle voci retributive precedentemente attribuite all'interessato; pertanto non si determinano, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri.
5. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco e la limitazione prevista dal comma 1, lett. b dell'art. 61 del CCNL del 17.12.2020 non si applica.

ART. 14 POSIZIONI DIRIGENZIALI ESONERATI DALLA SCIOPERO

1. Ai sensi della legge 146 del 1990 e alle disposizioni vigenti degli accordi in materia di norme di garanzia del funzionamento dei pubblici servizi essenziali nell'ambito dell'area dirigenziale autonomie locali, vengono individuate le seguenti posizioni esonerate dal diritto di sciopero:
 - Dirigenti per U.O. risorse umane limitatamente agli adempimenti riguardanti l'erogazione delle retribuzioni nei giorni compresi tra il 10 e 20 di ogni mese;
 - Dirigenti delle strutture addette ai servizi attinenti alla rete stradale, compreso lo sgombero neve, servizio manutenzione della rete stradale provinciale;
 - Dirigenti responsabile della Protezione civile per le attività collegate a misure di prevenzione e protezione dei cittadini in caso di avversi fenomeni atmosferici e/o rischio idrologico e/o sismico;
 - Dirigenti delle U.O. segreteria generale, affari istituzionali e servizi demografici con riguardo solo agli adempimenti elettorali e di stato civile.
2. In caso di assenza del titolare, il sostituto sarà esonerato dal diritto allo sciopero.

ART. 15 FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1. La disciplina del fondo per la retribuzione di posizione e risultato è novellata rispetto ai precedenti contratti dall'art. 57 del CCNL 17.12.2020.
2. L'art 57, c. 5, del CCNL 17.12.2020, dispone che "gli enti di nuova istituzione o che istituiscono per la prima volta la qualifica dirigenziale valutano, anche basandosi su valori di riferimento tratti da medie retributive relative ad altri enti, l'entità delle risorse necessarie per la prima costituzione del Fondo e nel individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio, nel rispetto dei limiti finanziari

previsti dalle vigenti disposizioni di legge” e pertanto il fondo è costituito come segue:

a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili – negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all’art. 40 bis, comma 1 del D.lgs. 165/2001 – destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell’anno di sottoscrizione del CCNL FL 2016.2018 ivi comprese quelle di cui all’art. 56 del medesimo CCNL e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;

b) risorse previste da disposizioni di legge IV comprese quelle di cui all’art. 43 della legge 449 del 1997 di cui all’art. 24, comma 3 del D.lgs. 165/2001;

c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall’anno successivo a quello di sottoscrizione del CCNL FL2016.2018, compresa la quota di XIII mensilità; l’importo confluisce stabilmente nel fondo, dall’anno successivo alla cessazione del servizio, in misura intera in ragione d’anno; solo per tale anno successi, nel fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell’anno precedente, calcolato in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiore a quindici giorni;

d) le somme connesse all’applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico ai sensi dell’art. 60 del CCNL FFL 2016-2018;

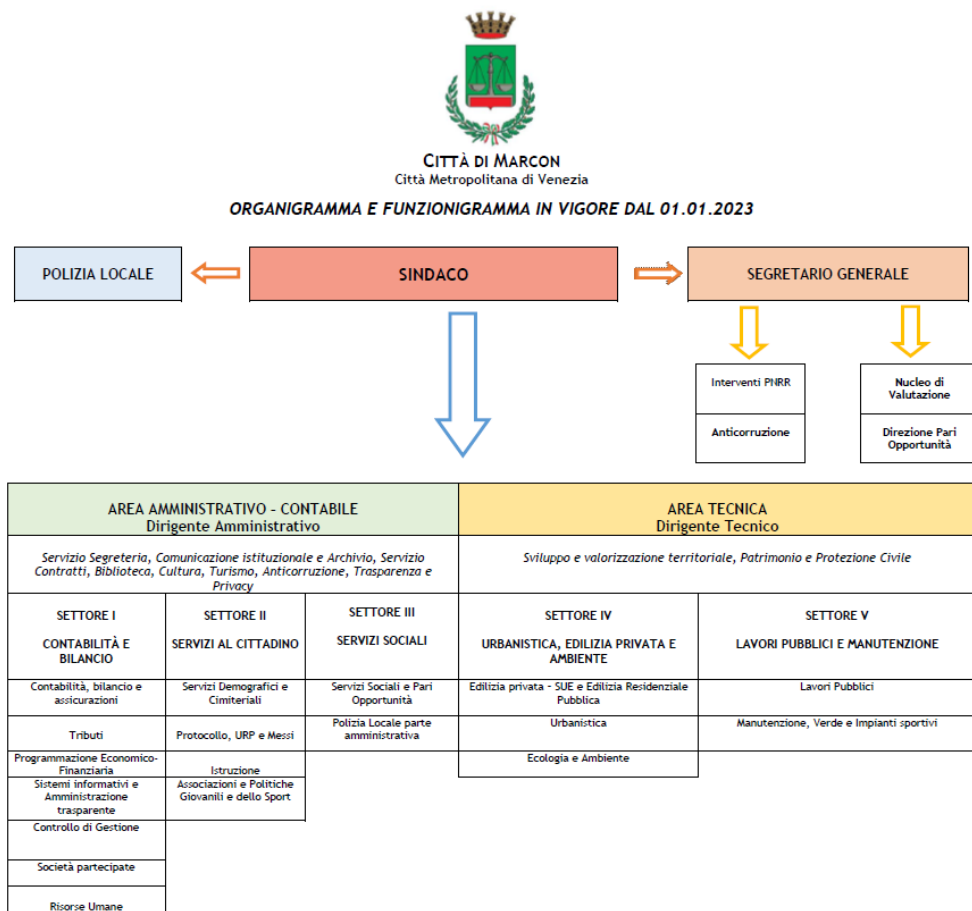
e) risorse autonomamente stanziare dagli Enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 dell’art. 57 del CCNL F.L. 2016-2018, oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.

3. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; la retribuzione di risultato è destinato il 15% delle stesse. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l’integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo nell’anno successivo.

4. In relazione agli obiettivi che l’Amministrazione intende raggiungere la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato secondo quanto stabilito dal precedente comma 2, può essere variata.

5. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, fermi restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.

Allegato 1) macrostruttura e funzioni – gramma dell’ente



Macrostruttura e funzioni-gramma dell'ente in vigore dall' 1.01.2024:

