



# CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

---

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO 2023 - 2025

Il Presidente della delegazione  
di parte pubblica

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

Lorella Da Lio

Marilena Giora

Michele Maguolo

Simona Meluso

Eleonora Toma

Leonilde Scattolin

Donatella Zamengo

Sergio Berti (CSA)

Nicola Gallo (FP-CGIL)

Massimo Grella (CISL)

Mario Ragno (UIL)



# CITTÀ DI SPINEA

## PROVINCIA DI VENEZIA

### INDICE (DA SISTEMARE)

#### 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 e flessibilità.....                                                                            | pag. 9  |
| Art. 11 - Lavoro straordinario.....                                                                                                          | pag. 10 |
| Art. 12 - Part-time .....                                                                                                                    | Pag. 11 |

#### 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. 12 |
| Art. 15 - Predisposizione del programma triennale di formazione ed aggiornamento professionale .....                                                                   | pag. 12 |
| Art. 16 - Comitato paritetico per l'innovazione .....                                                                                                                  | pag. 12 |
| Art. 17 - Sistema di valutazione permanente .....                                                                                                                      | pag. 13 |
| Art. 18 - Performance organizzativa e individuale .....                                                                                                                | pag. 13 |
| Art. 19 - Progressioni economiche all'interno delle Aree .....                                                                                                         | pag. 15 |
| Art. 20 - Progressioni tra le Aree .....                                                                                                                               | pag. 17 |
| Art. 21 - Criteri generali per la costituzione e l'utilizzo delle risorse decentrate (art. 79 del CCNL 2019-2021) .....                                                | pag. 18 |
| Art. 22 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, co. 1 lett. b) del CCNL 2016-2018 e 84-bis del CCNL 2019-2021 ( <i>ex indennità di rischio</i> ) .....          | pag. 18 |
| Art. 23 - Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, co. 1 lett. c) del CCNL 2016-2018 e 84 bis del CCNL 2019-2021) ( <i>ex indennità di maneggio valori</i> ) ..... | pag. 19 |
| Art. 24 - Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 2019-2021 .....                                                                       | pag. 19 |
| Art. 25 - Incarichi di Elevata Qualificazione (E.Q.).....                                                                                                              | pag. 20 |
| Art. 26 - Copertura assicurativa.....                                                                                                                                  | pag. 20 |
| Art. 27 - Norma finale.....                                                                                                                                            | pag. 20 |



# CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

---

*[Handwritten signatures and initials in the bottom right corner]*





# 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 2023 ed è valido fino al 31.12.2025 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 31.12.2025, 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 dal titolo II° del CCNL 16/11/2022.

L'Amministrazione Comunale riconosce la necessità di garantire tutti gli strumenti idonei a



# CITTÀ DI SPINEA

## PROVINCIA DI VENEZIA

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, di cui al paragrafo precedente, la data indicata nella richiesta inviata a mezzo PEC o la data riportata nella trasmissione dell'avviso di invito a mezzo posta elettronica.

Con la stessa procedura di cui ai punti precedenti, qualora 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 esaurientemente trattati o vengano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo dandone conto nel verbale.

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

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 del CCNL 2019-2021 nel rispetto dell'art. 3 e seguenti del CCNL stesso.

Le materie rimesse alla contrattazione decentrata integrativa sono quelle previste dall'art. 7, co. 4, del CCNL 2019-2021 del 16.11.2022.

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. 3 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;
- 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





# CITTÀ DI SPINEA

## PROVINCIA DI VENEZIA

struttura organizzativa comunale;

- informerà le parti negoziali dei criteri generali stabiliti per la valutazione del personale;
- informerà dei processi di innovazione tecnologica.

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 2019-2021 del 16.11.2022.

### **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 Organizzazioni Sindacali 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 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 Organizzazioni Sindacali 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. 6.07.1995, 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.

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/o dalle Organizzazioni Sindacali.

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.

Le eventuali Assemblee di personale riguardanti materie di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro non rientrano nel limite delle 12 ore annue previste per le Assemblee sindacali.

### **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 e il Medico Competente collaboreranno nell'individuare le scelte e gli indirizzi da attuare in ordine alla





# CITTÀ DI SPINEA

## PROVINCIA DI VENEZIA

massima informazione dei contenuti ed alla reale applicazione del D. Lgs. n. 81/2008, mediante:

- lo studio dei problemi che nel corso del tempo emergano;
- 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 luoghi di lavoro;
- 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, del Medico Competente, del Responsabile del Settore organizzativo dell'Ente al quale è attribuito il compito di gestire la sicurezza aziendale e dei Preposti alla sicurezza, 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 e formazione a 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 lavorati<br>ve | Flessibilità in<br>entrata | <u>Fascia di<br/>presenza<br/>obbligatoria</u> | Flessibilità<br>in uscita<br>per pausa<br>pranzo di<br>almeno 30<br>minuti | Flessibilità<br>à in<br>entrata<br>pausa<br>pranzo | <u>Fascia di<br/>presenza<br/>obbligatoria</u> | Flessibilità<br>in<br>uscita |
|-----------|--------------------|----------------------------|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------------------------|------------------------------|
| Lunedì    | 6                  | 7.45 –<br>8.30             | <u>8.30 - 13.00</u>                            |                                                                            |                                                    |                                                | 13.00 –<br>14.30             |
| Martedì   | 9                  | 7.45 –<br>8.30             | <u>8.30 - 13.00</u>                            | 13.00 –<br>13.30                                                           | 13.30-<br>14.30                                    | <u>14.30 -<br/>17.00</u>                       | 17.00 –<br>19.00             |
| Mercoledì | 6                  | 7.45 –<br>8.30             | <u>8.30 - 13.00</u>                            |                                                                            |                                                    |                                                | 13.00 –<br>14.30             |
| Giovedì   | 9                  | 7.45 –<br>8.30             | <u>8.30 - 13.00</u>                            | 13.00 –<br>13.30                                                           | 13.30-<br>14.30                                    | <u>14.30 -<br/>17.00</u>                       | 17.00 –<br>19.00             |
| Venerdì   | 6                  | 7.45 –<br>8.30             | <u>8.30 - 13.00</u>                            |                                                                            |                                                    |                                                | 13.00 –<br>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 dell'Ente, nella misura massima del 2% del personale in servizio, sono autorizzati a superare il limite massimo individuale di 180 ore e fino ad un massimo di 280 ore.

Le Parti firmeranno periodicamente (art. 14 CCNL 1.04.1999, comma 3) degli incontri per verificare le condizioni che hanno reso necessaria lo svolgimento del lavoro straordinario, lo stato di utilizzo del budget di spesa, e per individuare le soluzioni che possano permettere la riduzione del ricorso al lavoro straordinario da parte dei dipendenti comunali.

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 potrà essere suddiviso, nel caso si verificassero oggettive ristrettezze del budget specifico di spesa, 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





# CITTÀ DI SPINEA

## PROVINCIA DI VENEZIA

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, 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 2016-2018 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. 54 del CCNL 2019-2021, 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 dal Legislatore.

L'Ente, attraverso il Servizio del Personale, nell'arco di vigenza del presente C.C.D.I., promuove



# CITTÀ DI SPINEA

## PROVINCIA DI VENEZIA

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 organizzate dall'Ente sarà, di norma, previsto il test finale.

### **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 anche al fine di attivare l'eventuale Confronto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 2019-2021.

### **Art. 16 – Comitato Paritetico per l'Innovazione.**

1. Ai sensi e nei termini previsti dall'art. 6 del CCNL 2019-2021 viene istituito il Comitato Paritetico per l'Innovazione finalizzato al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni





## CITTÀ DI SPINEA

### PROVINCIA DI VENEZIA

sindacali su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo dell'Ente.

3. 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.

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.

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 dell'Area di appartenenza secondo i seguenti pesi (vedi tabellari medi da *Tabella E* allegata al CCNL 2019-2021):

|                          |     |
|--------------------------|-----|
| - Area Operatori         | 100 |
| - Area Operatori Esperti | 109 |
| - Area Istruttori        | 123 |



# CITTÀ DI SPINEA

## PROVINCIA DI VENEZIA

- Area Funzionari ed Elevata Qualificazione 149

5. 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 agli effetti della performance individuale.
6. 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%                                      |

7. 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.
8. Ai fini della distribuzione della performance individuale, l'ammontare delle risorse complessivamente disponibili (ai sensi dell'art. 80 del CCNL 2019-2021) viene suddiviso per ciascun Settore in ragione del personale assegnato, tenendo conto del numero dei dipendenti, dell'Area di appartenenza, del periodo di servizio e degli eventuali part-time.
9. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 2019-2021, 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.
10. 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.
11. 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 riparametrare al sistema di valutazione in uso.





# CITTÀ DI SPINEA

## PROVINCIA DI VENEZIA

12. 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. 80, comma 2 *lettera g*), del CCNL 2019-2021 e dell'impegno lavorativo dedicato alle suddette prestazioni, le parti concordano per l'applicazione di un meccanismo perequativo di ripartizione della quota di produttività. 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 gli incentivi di cui sopra, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente, siano pari o inferiori ad € 500,00 non si opera alcuna riduzione della produttività;

- Nel caso in cui il dipendente beneficia di incentivi per specifiche disposizioni di Legge, nell'anno complessivamente superiori ad € 500,00 (al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente), la produttività verrà ridotta nella misura di € 0,50 per ogni euro percepito di incentivo ulteriore ai predetti € 500,00 (soglia di abbattimento).

- Nel caso in cui il dipendente percepisca incentivi nell'anno complessivamente superiori a € 4.000,00, la riduzione della produttività di € 0,50 per ogni euro sarà applicata senza alcuna soglia di abbattimento.

- La quota massima di riduzione della produttività operata come sopra non potrà comunque superare il 90% della produttività complessiva massima teorica spettante al dipendente.

*Esempio:*

*Produttività € 1.000,00; Incentivi € 500,00 - La produttività non viene ridotta*

*Produttività € 1.000,00; Incentivi € 800,00 - Produttività ridotta di € 150,00 (viene applicata la soglia di abbattimento di € 500,00)*

*Produttività € 1.000,00; Incentivi € 4.200,00 - La produttività dovrebbe essere ridotta di € 2.100,00 (non viene più applicata la soglia di abbattimento di € 500,00), ma dovendosi garantire il 10% della produttività, di fatto viene ridotta di € 900,00*

### Art. 19 – Progressioni economiche all'interno delle Aree.

1. Con riferimento alle progressioni economiche all'interno delle aree, 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.



# CITTÀ DI SPINEA

## PROVINCIA DI VENEZIA

2. Alla selezione per l'attribuzione di progressione economica all'interno delle Aree di appartenenza, così come definite dalla Tabella B allegata al CCNL 2019-2021, parteciperà tutto 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;
  - essere in possesso di n. 3 valutazioni (schede di valutazione).
3. I **criteri** definiti per la composizione delle graduatorie relative alle progressioni economiche all'interno delle Aree, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2019-2021, che coinvolgeranno tutto il personale dipendente e saranno suddivise per Area di appartenenza, prenderanno a riferimento congiuntamente:
- a) la media delle ultime tre valutazioni individuali di produttività,
  - b) i mesi interi di permanenza nella posizione economica posseduta rispetto alla data di decorrenza dell'ultima progressione (nell'Area o tra le Aree) riconosciuta (ad esempio nel caso di n. 48 mesi e 28 giorni, verranno conteggiati 48 mesi),
  - c) la partecipazione ad almeno un corso di formazione obbligatorio (per legge: ad esempio corsi Anticorruzione, corsi sulla Sicurezza, corsi sulla Privacy) che preveda la valutazione finale positiva, ove previsto nel Piano della Formazione dell'Ente;
- ciascuno dei criteri sopra individuati avrà peso rispettivamente pari a punti 40, 40 e 20 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;
  - al fine di evitare impedimenti all'accesso alla procedura delle progressioni economiche, eventuali dipendenti dell'Area degli Operatori verranno considerati all'interno dell'Area degli Operatori Esperti al fine della composizione delle graduatorie;
  - le progressioni saranno riconosciute, per Area 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 Area.
4. Le risorse finanziarie che saranno destinate alle progressioni economiche 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, *Tabella E*) allegata al CCNL 2019-2021, corrispondono a:

| <i>valori medi tabellari per Area</i> | <i>Peso relativo (area operatori = base 100)</i> |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------|
| € 18.580,75 per l'Area Operatori      | 100                                              |





# CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

|                                                             |     |
|-------------------------------------------------------------|-----|
| € 20.364,34 per l'Area Operatori Esperti                    | 109 |
| € 22.745,91 per l'Area Istruttori                           | 123 |
| € 27.601,00 per l'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione | 149 |

6. Nel caso di resti di budget per Area pari o superiori al 50% del costo della successiva progressione economica (nell'area stessa) del dipendente utilmente classificatosi in graduatoria, verranno attinte le necessarie risorse finanziarie dal budget della produttività individuale per far progredire il dipendente stesso.
7. 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.
8. Ai sensi dell'art. 14, co. 2 lett. f), del CCNL 2019-2021 viene attribuito un ulteriore punteggio massimo del 3% al personale in servizio che da più di 6 anni non abbia conseguito progressioni economiche. Tale punteggio aggiuntivo, rispetto al punteggio derivante dai calcoli dettagliati nei commi precedenti del presente articolo, verrà differenziato all'interno delle Aree di appartenenza attribuendone il valore maggiore al dipendente che da più tempo non ha conseguito la progressione e degedendone il valore in proporzione agli altri dipendenti in servizio con meno anni di anzianità nella categoria (*esempio: 2 dipendenti, uno da 12 anni non ha conseguito progressioni, l'altro da 7 anni. Il primo avrà un punteggio aggiuntivo del 3% rispetto al punteggio emergente dalla graduatoria finale, l'altro avrà lo 0,50% di punteggio aggiuntivo -  $(1/6) \cdot 3$* ).

## Art. 20 – Progressioni tra le Aree.

Ai sensi dell'art. 15 del CCNL 2019-2021 possono essere individuate dall'Amministrazione comunale delle procedure di Progressioni tra le Aree professionali rispettando i seguenti vincoli:

- riserva di almeno del 50% per l'accesso dall'esterno dei posti vacanti disponibili nella dotazione organica per ciascuna Area,
- costo annuo delle Progressioni tra le Aree pari allo 0,55% del monte salari 2018 (art. 1, co. 612, L. n. 234/2021), a carico del Bilancio comunale, a valere sui capitoli di spesa delle retribuzioni del Personale dipendente e a scomputo delle capacità assunzionali dell'Ente ai sensi del D.L. n. 34/2019, art. 33, co. 2 (L. Conv. n. 58/2019).

I criteri da seguire, e i relativi pesi percentuali, **nella fase transitoria** di applicazione della norma (art. 13, co. 6-7-8, del CCNL 2019-2021, sino al 31.12.2025) nella procedura valutativa delle



# CITTÀ DI SPINEA

## PROVINCIA DI VENEZIA

domande di partecipazione alle procedure di progressione tra le Aree professionali saranno stabiliti in sede di Confronto sindacale preventivo.

Nel caso di partecipazione, alla singola procedura di progressione, di personale privo del titolo di studio richiesto per la figura professionale di destinazione, i dipendenti interessati dovranno possedere l'anzianità minima indicata nella *Tabella C*) del CCNL 2019-2021:

- da Area Operatori ad Operatori Esperti: 5 anni di esperienza.
- da Area Operatori Esperti ad Area Istruttori: 8 anni di esperienza
- da Area Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'E.Q.: 10 anni di esperienza.

Il carico finanziario delle progressioni tra le Aree, ex-art. 13 co. 6 del CCNL 2019-2021, rispetto al budget disponibile dello 0,55% del monte salari 2018 sarà calcolato come differenza tra:

(stipendio tabellare annuo figura professionale di destinazione + indennità di comparto a carico del Bilancio) - ( stipendio tabellare annuo iniziale della figura professionale di provenienza + indennità di comparto a carico del Bilancio).

### **Art. 21 – Criteri generali per la costituzione e l'utilizzo delle risorse decentrate (art. 79 del CCNL 2019-2021)**

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021 stipulato il 16.11.2022) 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 79, comma 1 e 1-bis) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "Risorse eventuali e variabili" (art. 79, comma 2 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. 22 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, co. 1 lett. b), CCNL 2016-2018 e 84-bis del CCNL 2019-2021)**

*(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 viene determinata, entro i limiti previsti dal CCNL 2016-2018 così come aggiornato dall'art. 84-bis del CCNL 2019-2021, in € 1,50





# CITTÀ DI SPINEA

## PROVINCIA DI VENEZIA

giornaliere 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. 23 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, co. 1 lett. c), CCNL 2016-2018 e 84-bis del CCNL 2019-2021)**

*(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 | € 1,50 |
| • per importi annui pari o superiori ad € 30.000,00                          | € 2,50 |

### **Art. 24 – Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 84 del CCNL 2019-2021.**

1. In applicazione dell'art. 84 del CCNL 2019-2021 viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dipendente delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL 2019-2021.

2. Le Parti concordano che ai fini del riconoscimento dell'indennità specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro alle quali viene riconosciuta l'indennità nella misura di € 500,00 annui lordi sono



# CITTÀ DI SPINEA

## PROVINCIA DI VENEZIA

quelle relative a *"specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale"* nei limiti finanziari definiti dalla contrattazione decentrata; resta inteso che, nei limiti del budget individuato dalla Contrattazione economica decentrata, potranno essere individuate dalle Parti ulteriori figure professionali che beneficino dell'indennità di specifiche responsabilità. L'Amministrazione comunale individuerà gli uffici e servizi dell'Ente ai quali attribuire, con criteri di pesatura predefiniti, le *"specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi"* nei limiti dell'importo annuo lordo definito dalla contrattazione decentrata dell'accordo economico annuale.

3. L'assegnazione delle indennità che ne conseguono è effettuata con atto formale del Responsabile di Settore competente nei limiti del budget di spesa assegnato dalla Contrattazione aziendale.

4. Le parti concordano che le risorse annualmente stanziare per corrispondere l'indennità prevista dal presente articolo verranno quantificate in sede di contrattazione decentrata economica e non potranno essere cumulate più indennità riferite al presente articolo.

### Art. 25 – Incarichi di Elevata Qualificazione (E.Q.)

1. Non viene stabilita alcuna correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del CCNL 2019-2021 e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ.

### Art. 26 – 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 allorquando il suddetto utilizzo sia stato formalmente autorizzato, in ossequio all'art. 58 del CCNL 16/11/2022.

### Art. 27 – 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.





# CITTÀ DI SPINEA

PROVINCIA DI VENEZIA

Spinea, 29/12/2023

Il Presidente della delegazione  
di parte pubblica  
dr. Guido Piras

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

Da Lio Lorella \_\_\_\_\_

Marilena Giora \_\_\_\_\_

Michele Maguolo \_\_\_\_\_

Simona Meluso \_\_\_\_\_

Leonilde Scattolin \_\_\_\_\_

Eleonora Toma \_\_\_\_\_

Donatella Zamengo \_\_\_\_\_

Sergio Berti (CSA/RAL) \_\_\_\_\_

Nicola Gallo (CGIL/FP) \_\_\_\_\_

Massimo Grella (CISL/FP) \_\_\_\_\_

Mario Ragno (UIL/FP) \_\_\_\_\_