



# Comune di Pietra Ligure

PROVINCIA DI SAVONA



## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO 2023- 2025 PERSONALE NON DIRIGENTE

Il giorno 14.09.2023 alle ore 15.00 sono presenti presso la Sala del Consiglio del Comune di Pietra Ligure quali componenti della delegazione trattante

### per la parte pubblica i Sigg.ri:

Dott. Vincenzo Trevisano (Segretario Comunale)

Presidente

Dott. Renato Falco (Dirigente Area Tecnica)

Componente

Dott.ssa Sandra Perego (Dirigente Area Amministrativa)

Componente

Dott. Michele Tassara (Dirigente Area Economica)

Componente

### Per la R.S.U i Sigg.ri:

- Giuseppe Fasce

- Stefano Tamburini

### Per le OO.SS Provinciali, i Sigg.ri :

- Enzo Vassallo CISL FP

- Ennio Peluffo FP CGIL

Vista la deliberazione della G.C n. 91 del 25.08.2023 con la quale è stata autorizzata la sottoscrizione in via definitiva del presente contratto decentrato integrativo normativo, le parti procedono alla sottoscrizione dello stesso che viene allegato al presente verbale.

Dirigente: <i>Dott.ssa Sandra Perego</i> Responsabile del Settore: <i>Dr. Alfredo VALAZZA</i>	P.I. 00332440098 Sito Internet: <a href="http://www.comunepietraligure.it">www.comunepietraligure.it</a> e-mail: <a href="mailto:a.valazza@comunepietraligure.it">a.valazza@comunepietraligure.it</a> Tel: 019 / 62931360	Piazza Martiri della Libertà, 30 17027 – PIETRA LIGURE (SV) Orario Ufficio: <i>martedì e venerdì</i> <i>dalle ore 10.00 alle 13.00</i> <i>giovedì dalle 15.00 alle 17.00</i>	<small>SISTEMA DI GESTIONE AMBIENTALE CERTIFICATO</small> <b>COQ</b> CERTIFICAZIONE <small>UNI EN ISO 14001:2015</small>  <small>SISTEMA DI GESTIONE QUALITÀ CERTIFICATO</small> <b>UNI EN ISO 9001:2015 </b>
--	--	--	---



# Comune di Pietra Ligure

PROVINCIA DI SAVONA



LCS

per la parte pubblica:

Dott. Vincenzo Trevisano

Dott. Renato Falco

Dott.ssa Sandra Perego

Dott. Michele Tassara

Per la R.S.U i Sigg.ri:

Giuseppe Fasce

Stefano Tamburini

Per le OO.SS Provinciali, i Sigg.ri :

Enzo Vassallo CISL FP

Ennio Peluffo FB CGIL

Dirigente: Dott.ssa Sandra Perego  
Responsabile del Settore: Dr. Alfredo VALAZZA

P.I. 00332440098  
Sito internet: [www.comunepietraligure.it](http://www.comunepietraligure.it)  
e-mail: [a.valazza@comunepietraligure.it](mailto:a.valazza@comunepietraligure.it)  
Tel: 019 / 62931360

Piazza Martiri della Libertà, 30  
17027 - PIETRA LIGURE (SV)  
Orario Ufficio: *martedì e venerdì*  
*dalle ore 10.00 alle 13.00*  
*giovedì dalle 15.00 alle 17.00*



## COMUNE DI PIETRA LIGURE

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – PARTE NORMATIVA – DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENZIALE DEL COMUNE DI PIETRA LIGURE PERIODO 2023-2025.

#### TITOLO I° DISPOSIZIONI GENERALI

##### ART. 1 OGGETTO E DURATA

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente non dirigente del Comune di Pietra Ligure e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Il presente CCDI ha efficacia dal momento della sottoscrizione.
3. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. Il presente contratto ha validità di anni tre e, comunque, fino al suo rinnovo, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale.
5. Sono, comunque, fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da:
  - la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
  - la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
6. Lo stato di attuazione del presente contratto verrà verificato con cadenza annuale, mediante incontro tra le parti, appositamente convocate dal Presidente della delegazione di parte datoriale.
7. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Revisore unico dei conti. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla Delegazione trattante è inviata entro 10 giorni a tale organo di controllo, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, la Giunta Comunale autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.
8. Il presente contratto alla scadenza si rinnova, tacitamente, di anno in anno, qualora non ne sia data formale disdetta da una delle Parti. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo CCDI.
9. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere all'Amministrazione altri incontri, in forma scritta e motivata. Il Presidente della delegazione di parte datoriale convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

##### ART. 2 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE

1. Le Parti danno atto che le pubbliche amministrazioni non possono, in ogni caso, sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti, risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite, ai sensi degli artt. 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.
2. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le Parti si incontrano entro trenta giorni (30), a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato.
3. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce, fin dall'inizio della vigenza, la clausola controversa.



### ART. 3 PUBBLICITÀ

Entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti, unilateralmente, assunti ai sensi dei commi 4 o 5 dell'art.8 del CCNL, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, devono essere trasmessi per via telematica, all'ARAN ed al CNEL. Ulteriore obbligo è quello della pubblicazione degli stessi sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione in Amministrazione Trasparente.

## TITOLO II° IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

### ART. 4 RELAZIONI SINDACALI

1. Il sistema delle relazioni sindacali, delineato dal CCNL del 16.11.2022, cui si fa espresso riferimento, si articola nei seguenti due modelli relazionali:

- a. partecipazione;
- b. contrattazione integrativa.

2. La partecipazione, il cui fine è quello di instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, si articola a sua volta in:

- informazione (art. 4 CCNL);
- confronto (art. 5 CCNL);
- organismo paritetico di partecipazione (art. 6 CCNL);
- contrattazione.

**INFORMAZIONE:** sono oggetto di informazione tutte le materie, per le quali il contratto prevede il confronto o la contrattazione. Essa consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi alle parti sindacali, al fine di consentire loro di esprimere eventuali osservazioni o proposte.

**CONFRONTO:** il confronto si avvia su richiesta delle OO.SS., entro 5 giorni dall'informazione e, comunque, non oltre 10gg lavorativi dalla richiesta. L'incontro può essere proposto anche dall'Ente, che può richiederlo, contestualmente, all'invio dell'informazione e, in questo caso, deve avvenire non oltre 10 gg. lavorativi dalla richiesta. Il periodo, durante il quale si svolgono gli incontri, non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali, le materie, di cui all'art. 5, comma 3, del CCNL 16.11.2022, tra le quali:

- l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- l'individuazione dei profili professionali;
- i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
- i criteri per la graduazione delle Elevate Qualificazioni, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
- la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate, in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 del CCNL 16.11.2022 (retribuzione di posizione e retribuzione di risultato);
- i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;

**ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE:** l'organismo paritetico per l'innovazione dell'Ente, nominato con deliberazione della G.C. n.185 del 13.12.2022, ha competenza nelle materie previste all'art. 6 del CCNL 16.11.2022, che si ha per, integralmente, richiamato. L'Organismo ha durata triennale e i suoi componenti continuano a svolgere le funzioni fino alla nomina del nuovo organismo. In conformità alle previsioni del regolamento, che ne disciplina le modalità di funzionamento, adottato nella prima riunione, tenutasi in data 13.04.2023, tutti gli incarichi dei suoi componenti possono essere rinnovati una sola volta, escluso l'incarico del Presidente

**CONTRATTAZIONE:** la contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti, che obbligano, reciprocamente, le parti. Essa si svolge tra i soggetti sindacali (RSU e OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL) e la delegazione di parte datoriale, sulle materie elencate all'art. 7, comma 4, del CCNL 16.11.2022, che si ha qui per integralmente richiamato.

In conformità alla disciplina contrattuale, l'Ente convoca la delegazione di parte sindacale, entro 30gg dalla presentazione delle piattaforme contrattuali.

Qualora, decorsi 30 gg., eventualmente prorogabili di ulteriori 30 gg., non si sia raggiunto l'accordo sulle materie oggetto di contrattazione, richiamate dall'art. 8, comma 5, del CCNL, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

Nel caso, invece, non venga raggiunto l'accordo sulle materie oggetto di contrattazione, espressamente richiamate all'art. 8, comma 6, per le quali è previsto un termine minimo di durata delle sessioni negoziali pari a 45gg., eventualmente prorogabili, di ulteriori 45 gg., l'Ente può procedere, in via provvisoria, con atto unilaterale, proseguendo la trattativa fino alla successiva sottoscrizione dell'accordo.

#### **ART. 5 CLAUSOLA DI RAFFREDDAMENTO**

Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

Nel rispetto di tali principi, le parti si impegnano entro il primo mese del negoziato, relativo alla contrattazione integrativa o durante il periodo, in cui si svolge il confronto, a non assumere iniziative unilaterali o azioni dirette.

#### **ART. 6 COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI**

1. Ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa, il Comune di Pietra Ligure ha individuato, con atto di Giunta Comunale G.C. n.182 del 29.11.2022, gli attuali i componenti della delegazione trattante di parte pubblica.

2. Per le organizzazioni sindacali, la delegazione è composta:

- dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.)

- dalle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL 2019-2021.

3. Allo scopo di determinare un miglior raccordo fra l'attività negoziale e l'attività d'indirizzo politico, le Parti convengono, in quanto compatibile con le vigenti normative, che il Sindaco o l'Assessore Delegato possono essere presenti alle riunioni della delegazione trattante, su richiesta delle Parti.

### **TITOLO III°**

#### **ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI**

#### **ART. 7 DIRITTO DI ASSEMBLEA**

1. In conformità a quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ 04.12.2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti – compresi quelli che effettuano il lavoro da remoto o in modalità agile - hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali, concordati con l'Ente, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette, singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 4 del citato CCNQ.

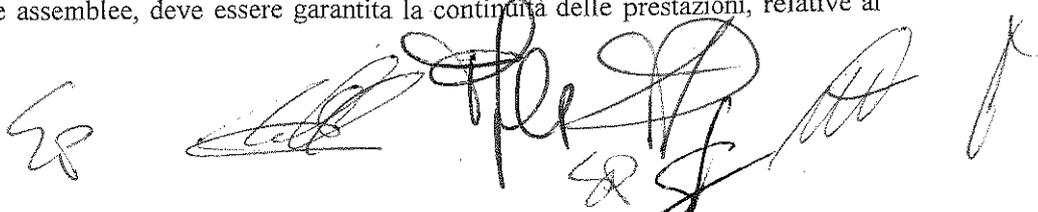
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate al Servizio Gestione del Personale, di norma, almeno tre giorni (3) prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate, che comportassero l'esigenza per l'Ente di uno spostamento della data dell'assemblea, devono essere da questa comunicate, per iscritto, entro 48 ore prima dell'inizio dell'assemblea alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea, per la decurtazione dal monte ore complessivo, è effettuata sulla base delle timbrature dei dipendenti, con indicazione dell'apposita causale relativa alle assemblee.

5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta, di norma, all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.

6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Ente. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

7. Durante lo svolgimento delle assemblee, deve essere garantita la continuità delle prestazioni, relative ai



servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate, secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti, in caso di sciopero e disposizioni, di cui al successivo art. 8, comma 2.

## **ART. 8 DIRITTO DI SCIOPERO**

1. Il diritto di sciopero si esercita nel rispetto delle leggi e degli accordi che lo regolano, cui si fa integrale rinvio: L. 12.06.1990, n. 146 "Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona, costituzionalmente, tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge", così come modificata ed integrata dalla L.11.04.2000, n. 83.

2 Ai sensi degli artt. 1 e 2 del CCNL 06.07.1995, si conviene che sono interessati dalla presente regolamentazione i seguenti servizi o uffici:

- a. **SERVIZIO DI STATO CIVILE**, limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti;
- b. **SERVIZIO ELETTORALE**, limitatamente alle attività indispensabili nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali e nei 5 giorni precedenti alla scadenza dei termini per la presentazione delle liste elettorali, al fine di garantirne la certificazione;
- c. **SERVIZIO ASSISTENZA DOMICILIARE**, limitatamente ai casi di assistiti non autosufficienti;
- d. **SERVIZIO POLIZIA MUNICIPALE**, limitatamente alle attività di pronto intervento, per incidenti e per eccezionali situazioni di emergenza, nonché alle unità a disposizione dell'Autorità Giudiziaria e di Pubblica Sicurezza e per interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
- e. **SERVIZI** attinenti alla rete fognaria, stradale e pubblica illuminazione, con prestazioni limitate agli interventi urgenti;
- f. **SERVIZI DEL PERSONALE**, limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, all'erogazione degli assegni, con funzione di sostentamento, ed alla compilazione e al controllo della distinta per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge;
- g. **SERVIZIO DI PROTEZIONE CIVILE**.

3. Per garantire la continuità delle prestazioni sui servizi, sopra individuati, vengono stabiliti i seguenti contingenti di personale esonerati dallo sciopero:

- Servizio Stato Civile: 1 risorsa;
- Servizio Elettorale: 1 risorsa;
- Servizio di P.M. - Protezione Civile: 1 Responsabile + 2 Agenti;
- Servizio Assistenza domiciliare: 1 risorsa;
- Servizio manutenzioni: 3 risorse;
- Servizio Personale (stipendi...): 1 risorsa.

4. I Dirigenti individuano i nominativi dei dipendenti inclusi nei contingenti sopra indicati, adottando criteri di rotazione ove possibile.

5. I nominativi vengono comunicati agli interessati e alle OO.SS., entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro ventiquattro ore dall'individuazione, la propria intenzione di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione al proprio Dirigente; in questo caso il Responsabile di Area consulterà, ad esaurimento, il personale in possesso delle caratteristiche idonee a garantire i servizi, sino a reperire il contingente prescritto dalla tabella sopra riportata. Nel caso in cui tutto il personale manifestasse l'intenzione di aderire allo sciopero, il Dirigente interessato all'erogazione del servizio essenziale relazionerà la situazione al Prefetto, cui compete l'adozione di formale atto di precettazione, per dare continuità ai servizi indicati, assicurando comunque nel tempo un criterio di rotazione fra il personale interessato.

6. Durante lo sciopero, i Responsabili dovranno astenersi dall'assegnare lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione

## **ART. 9 STRUMENTI PER L'ESERCIZIO DELLE ATTIVITA' SINDACALI**

1. Nel rispetto del limite massimo consentito, la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del CCNL e rappresentate all'interno dell'Ente, anche singolarmente e per i rispettivi appartenenti, possono indire assemblee del personale, comunicando, con preavviso scritto almeno tre giorni prima, la sede, l'orario, l'ordine del giorno

dell'assemblea.

2. Il personale operante fuori dalla sede presso, cui si svolge l'assemblea, è autorizzato ad assentarsi dal lavoro, per il tempo, strettamente, necessario al trasferimento in sede e allo svolgimento dell'assemblea.
3. L'Amministrazione si impegna a predisporre appositi spazi di affissione, in luoghi accessibili a tutto il personale, in cui i soggetti sindacali, sopra citati, hanno diritto di affiggere pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale, utilizzando anche sistemi informatici e telematici messi a disposizione dall'Amministrazione.

## TITOLO IV°

### IL NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

#### ART. 10 CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

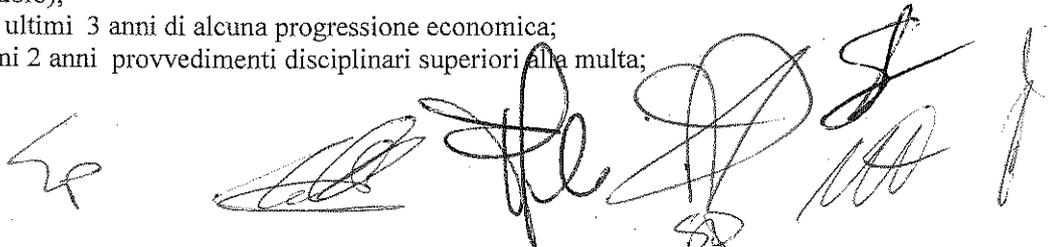
1. Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
  - a. Area degli Operatori;
  - b. Area degli Operatori esperti;
  - c. Area degli Istruttori;
  - d. Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.
2. Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".
3. Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie, definite nell'Allegato A del CCNL 2022, che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.
4. In conformità alle previsioni, di cui all'art.12 del CCNL 16.11.2022, l'Ente ha, previo confronto con le OO.SS., con deliberazione di G.C. n. 53 del 27.04.2023, individuato, descritto e dettagliato i profili professionali, appartenenti alla propria dotazione organica, riportati nell'Allegato A) al presente contratto.

#### ART. 11 ELEVATE QUALIFICAZIONI

1. In conformità alle previsioni, di cui all'art.13 del CCNL 16.11.2022, gli incarichi di posizione organizzativa, conferiti secondo la previgente disciplina contrattuale, sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ e proseguono fino a naturale scadenza.
2. Le parti convengono, altresì, di riconfermare, con riferimento alla neoistituita area delle elevate qualificazioni, i criteri per la graduazione delle posizioni e la disciplina regolamentare per il conferimento degli incarichi, a suo tempo definita per l'area delle posizioni organizzative, nonché gli importi delle relative indennità di posizione, anche per le E.Q. di nuova istituzione o nomina.

#### ART. 12 PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE.

1. Le progressioni economiche all'interno delle aree – consistenti nel riconoscimento di un differenziale stipendiale individuato, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella A allegata al CCNL 16.11.2022, con le maggiorazioni previste agli artt. 96 e 102, per gli operatori dell'area vigilanza e per gli iscritti ad ordini e albi professionali - sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti assunti a tempo indeterminato, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. L'attribuzione della progressione economica avrà decorrenza dal primo gennaio dell'anno, in cui viene sottoscritto l'accordo specifico, che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione delle procedure, come concordato dalle parti.
3. In applicazione alle previsioni, di cui all'art.14 del CCNL, la progressione economica all'interno dell'area avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile, annualmente, in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate, di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri, di seguito specificati:
  - a) essere dipendenti di ruolo di una P.A., da almeno 36 mesi (nel caso di stabilizzazioni, realizzatesi senza soluzione di continuità del rapporto lavorativo, vengono considerati anche i periodi di servizio a termine antecedenti l'immissione in ruolo);
  - b) non aver beneficiato negli ultimi 3 anni di alcuna progressione economica;
  - c) non aver subito negli ultimi 2 anni provvedimenti disciplinari superiori alla multa;





	<b>PUNTI:</b>
<b>4) TITOLI E ABILITAZIONI ATTINENTI AL PROFILO PROFESSIONALE, MAX PUNTI 6</b> per titolo superiore a quello necessario per accedere alla qualifica, abilitazioni e formali incarichi di gestione di procedimenti, responsabilità, miglioramento e consolidamento all'interno della propria fascia. Saranno valutati solo i titoli e gli incarichi successivi all'ultima PEO.	<b>PUNTI:</b>
<b>TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO</b>	<b>PUNTI:</b>

8. In caso di parità di punteggio, si adotteranno i seguenti criteri:

- Maggiore anzianità di servizio nel livello economico di appartenenza;
- Maggiore anzianità di servizio, complessivamente reso nella PA;
- Maggiore età anagrafica.

9. Le progressioni avvengono secondo l'ordine della graduatoria, fino all'esaurimento delle risorse utili. Qualora, per il passaggio del primo in graduatoria degli esclusi, le risorse non fossero sufficienti, si procederà, nel limite strettamente necessario, al finanziamento della progressione, alla integrazione delle stesse, attingendo dal fondo della produttività o utilizzando eventuali risparmi.

10. Le parti concordano che la progressione tra aree e l'attribuzione del differenziale stipendiale non sono cumulabili nel medesimo anno solare.

#### TITOLO V° DISPOSIZIONI DIVERSE

##### ART. 13 SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente, sono individuate le metodologie, da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro, che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Ente s'impegna ad adottare le misure necessarie, perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio e delle disposizioni di legge, l'Ente assegna risorse finanziarie per gli interventi derivanti dall'analisi, di cui al precedente comma.

5. L'Ente deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza, in applicazione della normativa vigente, e garantisce, nel rispetto della legge, l'informazione e la formazione del personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi, periodicamente, ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

6. La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro correlato, in applicazione dell'accordo europeo in data 08.10.2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.Lgs. 26.03.2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

##### ART. 14 FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO PROFESSIONALI

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale, inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto

della vigente normativa, che regola la materia. A tal fine, destina le risorse nel rispetto della normativa vigente e delle disponibilità di bilancio.

2. In coerenza e nel rispetto delle previsioni, di cui all'art. 54 del CCNL vigente, nella programmazione delle attività formative, oggetto di confronto con le OO.SS., dovranno perseguirsi, in via prioritaria, le seguenti finalità:

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polyvalenti con sviluppo di una cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- favorire la prevenzione degli infortuni e la sicurezza dei lavori a rischio in applicazione della normativa vigente e la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, del datore di lavoro, del responsabile della sicurezza e delle altre figure, previste dal D.Lgs n. 81/2008, dei componenti il servizio di protezione/prevenzione;
- favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza, con particolare riguardo al personale neoassunto da un lato e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera;
- favorire gli approfondimenti sulla normativa contrattuale e legislativa in materia di lavoro.

3. Il personale che partecipa a corsi di formazione ed aggiornamento, cui l'Ente lo iscrive, è considerato in servizio, a tutti gli effetti, ed i relativi oneri sono a carico dell'Ente. Qualora i corsi si svolgano fuori sede, compete, ricorrendone i presupposti, il rimborso delle spese secondo la normativa vigente.

4. La disciplina, di cui ai commi precedenti, verrà attuata mediante la stesura del piano per la formazione, che tenderà a prevedere il coinvolgimento del più elevato numero di dipendenti.

#### **ART. 15 CONCILIAZIONE VITA LAVORO**

1. Nell'ambito delle misure dirette a conseguire una maggiore conciliazione, tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuate - compatibilmente con le esigenze di espletamento dei servizi - le seguenti fasce giornaliere di flessibilità in entrata e in uscita: 7,15 - 8,30 / 13,15-14,30 e 13,45-15,30 / 16,45-18,30.

Con riferimento all'orario articolato su 5gg lavorativi, attualmente vigente per gli operai, di seguito riportato: 7-13 e 14-17, viene prevista una flessibilità di 15 minuti in entrata e in uscita.

2. Compatibilmente con le esigenze di servizio, possono autorizzarsi forme ulteriori di flessibilità, a favore dei dipendenti, che, in presenza di determinate necessità, di seguito elencate a titolo esemplificativo e non esaustivo, ne facciano esplicita richiesta:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità e paternità, di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap, ai sensi della L. n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero;
- si trovino in situazione di necessità, connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato, in base alle disposizioni di legge vigenti.

3. In conformità a quanto previsto dall'art. 36 del CCNL vigente, il dipendente, nell'ambito della medesima giornata, può avvalersi di entrambe le fasce di flessibilità in entrata ed in uscita.

4. L'eventuale debito orario, derivante dall'applicazione dei commi precedenti (utilizzo della flessibilità in entrata con uscita, sulla base dell'orario ordinario, cioè senza corrispondente prolungamento della prestazione lavorativa), deve essere recuperato al massimo nell'ambito del mese successivo a quello di maturazione, secondo le modalità e i tempi concordati con il Dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare gli eventuali straordinari accumulati ovvero sarà recuperato dalla banca delle ore.

5. Nel caso di mancata possibilità di recupero del debito orario, nei modi sopra indicati, salvo casi eccezionali di oggettiva difficoltà, si procederà alle proporzionali trattenute stipendiali.

6. Le parti si impegnano, altresì, ad avviare il confronto, in merito alla verifica della corrispondenza ad esigenze di ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane e miglioramento dei servizi dell'eventuale attivazione dell'orario multiperiodale, da disciplinarsi con separato accordo.

7. Le parti danno atto che, nell'ambito delle misure, dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il Comune di Pietra Ligure ha approvato, previo confronto con le OO.SS., in relazione ai criteri di individuazione delle attività suscettibili di essere svolte in tale modalità e di preferenza ai fini della relativa autorizzazione, un apposito regolamento in materia di lavoro da remoto e lavoro agile.

## ART. 16 - PAUSA E RIPOSI INTERMEDI

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 10 minuti, al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto. Per l'attribuzione del buono pasto, si rimanda a quanto previsto dallo specifico articolo.

2. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa, in presenza di attività obbligatorie per legge. Si fa specifico riferimento a quei servizi o attività, come di seguito elencati, i quali sono connessi all'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e/o anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione lavorativa, in tal caso i dipendenti coinvolti in tali attività possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro/prestazione lavorativa, per le seguenti aree di personale:

- a) protezione civile;
- b) dipendenti del settore vigilanza;
- c) dipendenti dei lavori pubblici nel caso di servizio esterno continuato nel territorio comunale per la sorveglianza e la conduzione delle attività dei cantieri;
- d) assistenti sociali, che svolgo visite domiciliari nel territorio comunale;
- f) dipendenti, che prestano assistenza, in via continuativa, durante le riunioni degli organi collegiali.

3. Ai sensi dell'art. 8, comma 3, del D.Lgs. n. 66/2003, i dipendenti sono, inoltre, autorizzati ad usufruire di una pausa intermedia, non retribuita né computata come orario di lavoro, non inferiore ai 10 minuti, al fine di sospendere la ripetitività lavorativa e il recupero delle energie, anche prima del raggiungimento delle 6 ore consecutive di lavoro. Tale pausa intermedia deve essere registrata, tramite gli orologi marcatempo, e deve essere recuperata al termine dell'orario di lavoro, che, pertanto, si prolungherà di almeno 10 minuti e, comunque, di tanti minuti quanto è durata la pausa intermedia.

4. Nel caso in cui il dipendente usufruisca di tale pausa intermedia, le sei ore lavorative, superate le quali deve essere rispettata la pausa obbligatoria di almeno 10 minuti, decorrono dal rientro in servizio dalla pausa intermedia e, pertanto, nell'ambito di queste ulteriori sei ore lavorative, oltre al completamento dell'orario di lavoro, comprensivo anche della pausa intermedia usufruita, è possibile effettuare lavoro straordinario o effettuare recupero di permessi brevi.

## ART. 17 DISCIPLINA DEL LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE

1. Per prestazioni di lavoro straordinario, si intendono tutte le prestazioni rese dal personale, in aggiunta all'ordinario orario di lavoro ovvero dello specifico orario previsto per la giornata, oppure nelle giornate di riposo e festive, effettuate per motivate esigenze di servizio e debitamente autorizzate. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

2. Il lavoro, prestato oltre il normale orario di lavoro, per essere contabilizzato come lavoro straordinario deve:

- a) essere sempre, preventivamente e motivatamente, autorizzato dal Dirigente o dal funzionario responsabile di servizio, delegato dal Dirigente;
- b) avere una durata minima di almeno 30 (trenta) minuti consecutivi;

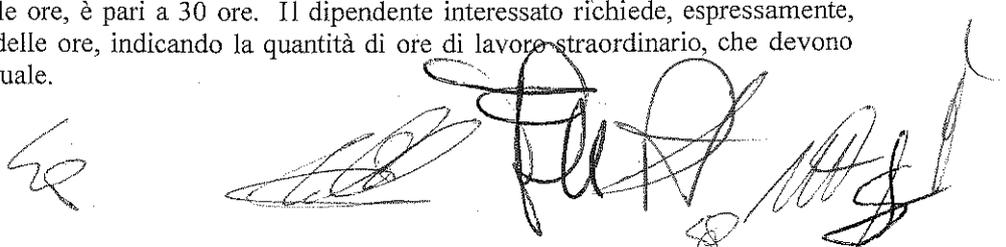
Le prestazioni lavorative, inferiori alla soglia sopra indicata, saranno computate come eccedenza nell'ambito della flessibilità.

3. Il dipendente può chiedere il pagamento della prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzata, ovvero il recupero (sia per porzione oraria che per intere giornate), da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio.

Qualora il dipendente abbia flessibilità a debito o permessi brevi da recuperare, le prestazioni in straordinario si imputano al recupero del debito d'orario.

4. Il limite massimo annuo individuale, per le prestazioni straordinarie, è determinato in 180 ore annue (art. 14, comma 4, C.C.N.L. 01.04.1999). Non concorre al limite massimo, di cui al comma 5, il lavoro straordinario, prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, né quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali.

5. Il numero massimo di ore annue, di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, per ciascun dipendente, che può confluire nella banca delle ore, è pari a 30 ore. Il dipendente interessato richiede, espressamente, all'Ente di avvalersi della banca delle ore, indicando la quantità di ore di lavoro straordinario, che devono confluire nel proprio conto individuale.



## **ART. 18 BUONO PASTO**

1. L'Ente, in relazione al proprio assetto organizzativo e, compatibilmente, con le risorse disponibili, può istituire mense di servizio o, in alternativa, secondo le modalità indicate nell'art. 35 del CCNL 16.11.2022, attribuire al personale buoni pasto sostitutivi o ticket, da consumare presso esercizi convenzionati. Possono usufruire della mensa o percepire il buono pasto sostitutivo:

a. i dipendenti, che prestino attività lavorativa al mattino, con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti, per almeno 8 ore complessive. Rientra in tale casistica anche l'orario svolto dal personale, che aderisce al Progetto di potenziamento dei servizi di controllo, finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, ma, in questo caso, il costo dei buoni pasto sarà finanziato con le risorse stanziare per il progetto.

b. i dipendenti chiamati o autorizzati a prestare lavoro straordinario o a recuperare ore non lavorate, immediatamente, dopo l'orario di lavoro ordinario, per almeno 2 ore.

2. In caso di lavoro agile o lavoro da remoto, non è prevista l'erogazione del buono pasto.

3. L'importo del buono pasto è stabilito in € 7,00.

4. Così come previsto dall'art. 35, comma 10, CCNL 16.11.2022, il personale impiegato in attività di protezione civile e quello appartenente all'Area di Vigilanza, debitamente autorizzato dalla EQ, ha diritto all'attribuzione del buono pasto, fruendo di una pausa di dieci minuti, per la consumazione del pasto, collocabile anche all'inizio o alla fine di ciascun turno anche pomeridiano, solo ed esclusivamente nei casi in cui:

- ricorra l'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi (anticipazione o protrarsi del turno ordinario di lavoro, esigenze eccezionali);

- sia impossibile introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro (turni ordinari a scavalco).

## **TITOLO VI°**

### **CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO (ART. 7, COMMA 4, LETT. A), CCNL 16.11.2022)**

## **ART. 19 QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente, ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo, previste dall'art. 80, comma 2, del CCNL, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo, previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali di seguito riportati.

2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:

a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio, rilevato nell'Ente, sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;

b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;

c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

3. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina del vigente CCNL è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.

4. Con deliberazione della Giunta Comunale, sono forniti gli indirizzi alla delegazione di parte datoriale, per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente, per il contratto normativo e per la ripartizione delle risorse disponibili del fondo annuale, tra le diverse modalità di utilizzo, previste dal contratto nazionale. Con successiva determinazione dirigenziale, viene costituito il fondo delle risorse decentrate, per l'anno in corso, secondo la disciplina, di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, e nel rispetto del vincolo, di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

5. Le parti si danno atto che il fondo per le risorse decentrate, annualmente costituito, potrà essere modificato, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire.

#### **ART. 20 FONDO RISORSE DECENTRATE UTILIZZO**

1. In conformità alle previsioni, di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL, l'Ente rende, annualmente, disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti, di cui all'art. 78, comma 3, lett. b), e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL 22.01.2004; eventuali indennità, che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL 06.07.1995.

Sono, inoltre, rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito l'area superiore. Sono, infine, rese disponibili eventuali risorse residue, di cui all'art.79, comma 1 (parte stabile del fondo), non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente, ai sensi del presente contratto integrativo, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo, previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16.11.2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo, previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL. La proposta di ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo viene predisposta, annualmente, dall'Amministrazione e trasmessa alla delegazione sindacale firmataria del presente contratto, per l'avvio delle trattative.

3. Le risorse decentrate, al netto delle quote di destinazione fisse, vengono utilizzate per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, particolari condizioni di lavoro, compensi, di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.09.2000, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale.

4. La restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle eventuali economie di parte stabile di anni precedenti, viene utilizzata per il finanziamento delle altre indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. Le risorse destinate alla performance vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance, allo stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 56 del 23.04.2018.

5. I compensi per la produttività e le indennità di risultato delle E.Q. sono erogati sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte.

6. Le progressioni economiche, all'interno delle aree del personale dipendente non dirigente, vengono assegnate sulla base dei criteri, di cui al presente contratto integrativo, nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché della disciplina, di cui all'art.14 del CCNL 16.11.2022.

#### **TITOLO VII**

#### **INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE PER LE INDENNITA' CONTRATTUALI (ART. 7, COMMA 4, LETT. D), E), F), W) CCNL 16.11.2022)**

#### **ART. 21 INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ EX ART. 84 CCNL**

1. In virtù dell'art.84, al personale dipendente appartenente alle Aree, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di E.Q. (con esclusione del personale appartenente al corpo di P.M., destinatario dell'indennità di funzione, ex art. 97 CCNL), può essere attribuito un compenso per specifiche responsabilità, al fine di remunerare incarichi, che comportino il conferimento di responsabilità, che siano, effettivamente, aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria.

2. L'Ente propone, annualmente, all'atto della ripartizione del Fondo, il Budget da assegnare alle specifiche responsabilità.

3. Le parti concordano di riconfermare il compenso, fatto salvo gli incarichi di specifica responsabilità, di

cui al comma 4, per l'esercizio delle responsabilità, di cui al precedente comma, nei seguenti importi, definiti nelle precedenti contrattazioni integrative:

Area di appartenenza.	Indennità attribuibile
AREA OPERATORI ESPERTI	da un min. di € 400,00 ad un massimo di € 800,00
AREA ISTRUTTORI	da un min. di € 600,00 ad un massimo di € 1.400,00
AREA FUNZIONARI ED E.Q	da un min. di € 1.000,00 ad un massimo di € 3.000,00

L'indennità di specifica responsabilità viene individuata sulla base della ponderazione di punteggi, conseguiti mediante la compilazione dell'apposita scheda, allegata al Regolamento disciplinante l'attribuzione dei compensi per specifiche responsabilità dell'Ente, di seguito riportata:

Parametro di riferimento	Punti totali	Punti parziali	Valutazione	Pesatura
<b>1. Grado di competenza specialistico /professionale rispetto alle funzioni da svolgere</b>	25	25 15 5	Elevata Media Bassa	
<b>2. Grado di responsabilità nella gestione delle relazioni interne</b>	20			
a. Con i superiori/amministratori	20	10 6 2	Elevata Media Bassa	
b. Con i colleghi/collaboratori		10 6 2	Elevata Media Bassa	
<b>3. Grado di responsabilità nella gestione delle relazioni esterne</b>	20			
a. Con la cittadinanza	20	10 6 2	Elevata Media Bassa	
b. Con organi Istituzionali esterni/Enti Pubblici,ecc	20	10 6 2	Elevata Media Bassa	
<b>4. Gestione e coordinamento di risorse umane</b>	7	7 3 1	Elevata Media Bassa	
<b>5. Gestione risorse finanziarie e/o strumentali</b>	7	7 3 1	Elevata Media Bassa	
<b>6. Grado di autonomia dei processi lavorativi</b>	7	7 3 2	Elevata Media Bassa	
<b>7. Svolgimento di procedimenti plurimi e diversificati</b>	7	7 3 1	Elevata Media Bassa	
<b>8. Necessità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne</b>	7	7 3 1	Elevata Media Bassa	

<b>TOTALE</b>	100			
<b>Ripartizione punteggi</b>		100	Elevata	
		53	Media	
		20	Bassa	

sulla base del seguente calcolo:

**CATEGORIA OPERATORI ESPERTI:**

punti 20 valutazione bassa - punteggio minimo: € 400,00  
 punti 53 valutazione media - punteggio medio: € 570,00  
 punti 100 valutazione alta - punteggio massimo: € 800,00  
**valore di ogni punto da 21 a 99 = € 5,00**

**CATEGORIA ISTRUTTORI:**

punti 20 valutazione bassa - punteggio minimo: € 600,00  
 punti 53 valutazione media - punteggio medio: € 930,00  
 punti 100 valutazione alta - punteggio massimo: € 1.400,00  
**valore di ogni punto da 21 a 99 = € 10,00**

**CATEGORIA FUNZIONARI ED E.Q:**

punti 20 valutazione bassa - punteggio minimo: € 1.000,00  
 punti 53 valutazione media - punteggio medio: € 1.825,00  
 punti 100 valutazione alta - punteggio massimo: € 3.000,00  
**valore di ogni punto da 21 a 99 = € 25,00**

4. Un'indennità, determinata in misura fissa in € 400,00 annui lordi, sarà riconosciuta al lavoratore, per compensare, ai sensi dell'art. 84, comma 1, del CCNL 16.11.2022, senza alcun bisogno di pesatura:

- a) le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile, anagrafe, ufficiale elettorale e responsabile dei tributi;
- b) le specifiche responsabilità, affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali.

Le "specifiche responsabilità" non coincidono, per i dipendenti appartenenti alle Aree degli Istruttori e dei Funzionari, con la "responsabilità del procedimento", atteso che, per i dipendenti di tali categorie, lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

L'individuazione del personale, a cui attribuire le suddette indennità, spetta ai Dirigenti e saranno definite sulla base delle risorse disponibili, destinate, annualmente, al fondo, oggetto di contrattazione decentrata e dei criteri stabiliti con apposito regolamento.

Le indennità, di cui al presente articolo, hanno cadenza annuale e decadono, salvo revoca anticipata, al 31 dicembre di ogni anno Eventuali economie realizzate, a qualsiasi titolo, nell'anno di riferimento, rientrano nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.

L'importo delle indennità è liquidato a consuntivo dell'esercizio di riferimento, dopo la necessaria verifica e certificazione da parte del Dirigente dell'area di appartenenza.

**ART. 22 INDENNITÀ DI FUNZIONE POLIZIA LOCALE**

1. Per compensare l'assunzione di responsabilità, connessa al grado rivestito, nonché alla eventuale sostituzione del Comandante, in caso di sua assenza o indisponibilità, viene riconosciuta, ai sensi dell'art. 97 del CCNL 16.11.2022, un'indennità complessiva per i 2 vicecomandanti, riconfermata nell'importo di € 2.000,00 (€ 1.000,00 per ciascuno dei 2 dipendenti investiti del potere sostitutivo). La presente indennità annua è frazionata in ragione mensile per 12 mensilità ed erogata, proporzionalmente, ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni effettivi).

2. L'indennità, di cui al presente articolo :

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5, del CCNL;
- b) è cumulabile con l'indennità, di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL 06.07.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno, cui all'art. 100 del CCNL;
- d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

- e) non è cumulabile con le indennità, di cui all'art. 84 (Indennità di specifiche responsabilità) del presente CCNL;
- f) è cumulabile con i compensi, derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi, con oneri a carico di questi ultimi.

#### **ART. 23 INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO, EX ART. 70 BIS CCNL 2018 E 84-BIS CCNL 16.11.2022**

1. L'indennità, da erogarsi solo per i giorni di presenza in servizio, viene con riferimento alle diverse tipologie di attività contemplate dalla norma contrattuale determinata nei seguenti importi:

**Indennità di disagio:** è destinata ai lavoratori delle Aree Operatori Esperti e Istruttori, in presenza della contemporanea sussistenza delle seguenti condizioni:

- a. l'attività al p.c. è assidua e costante durante tutto l'orario di lavoro, consistendo nella gestione di applicativi informatici complessi;
- b. una rilevante attività di front office con l'utenza.

Il valore dell'indennità, da erogarsi solo per i giorni di effettivo svolgimento dell'attività, di cui sopra, è determinato in € 1,00 giornalieri, elevabili ogni anno in sede di contrattazione decentrata, fino ad un massimo di € 3,00.

2. Viene, altresì, concordato tra le parti di riconoscere ai lavoratori, che, al di fuori della reperibilità, siano chiamati, in giornata di riposo o non lavorativo, a rendere la prestazione lavorativa, per particolari esigenze di servizio, un importo, forfettariamente, determinato in € 20,00 per gli operatori e gli istruttori ed € 40,00 per i funzionari.

Detto importo destinato a compensare il disagio verrà erogato solo nel caso di effettiva resa della prestazione e si aggiunge agli altri trattamenti accessori erogabili ed istituti contrattuali, applicabili nel caso di specie.

**Indennità di rischio:** è riconosciuta a favore dei lavoratori, le cui prestazioni lavorative comportano condizioni di particolare esposizione a rischi, pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

Vengono individuati, quali destinatari dell'indennità, gli appartenenti a seguenti profili professionali:

- operai addetti a manutenzione strade, segnaletica, illuminazione pubblica,
- operai addetti al servizio giardinieri.

L'indennità di rischio è corrisposta al personale interessato, sulla base di idonea certificazione, attestante l'esposizione al rischio, rilasciata da ciascun Dirigente, con riferimento alla propria Area, sentito il Medico del lavoro.

Il valore dell'indennità è determinato in € 1,00 giornalieri e compete solo per i periodi di effettiva presenza in servizio. Tale importo è elevabile ogni anno, in sede di contrattazione decentrata, fino ad un massimo di € 3,00.

**Indennità maneggio valori:** l'indennità è riconosciuta al personale, che, in via continuativa, risulti addetto a servizi, che comportino il maneggio di valori (con ciò intendendosi l'attività di riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari o anche altri valori quali buoni pasto, buoni benzina...), se il valore maneggiato supera € 2.500,00 annui, al fine di remunerare la particolare responsabilità, che caratterizza l'attività dallo stesso svolta, per le sole giornate di effettivo servizio.

Essendo l'indennità connessa al maneggio fisico del contante o anche quegli altri valori, che, anche se non monetizzabili, corrispondono, comunque, ad un determinato valore monetario: buoni pasto; buoni benzina, ecc... non rientrano tra le fattispecie legittimanti l'erogazione dell'indennità, anche quelle relative ai pagamenti effettuati con il sistema POS o con carte di credito o bancomat oppure attraverso sportelli telematici.

In assenza del dipendente, preventivamente, individuato come responsabile, l'indennità verrà corrisposta - per il periodo di sostituzione - al personale assegnato al servizio di volta in volta individuato dal dirigente.

Il valore dell'indennità giornaliera di maneggio valori viene determinato in € 1,00 ed in € 1,50 per l'Economo Comunale. Tale importo è elevabile ogni anno, in sede di contrattazione decentrata, fino ad un massimo di € 3,00.

Detta indennità è liquidata, annualmente, sulla base del rendiconto presentato dagli aventi diritto alla sua percezione.

#### **ART. 24 RISORSE DESTINATE AI MESSI NOTIFICATORI**

In applicazione dell'art. 54 del CCNL 14.09.2000, viene attribuito ai messi notificatori un compenso di € 1,70 per ogni atto notificato, purchè ricadente nella disciplina onerosa di cui alla vigente normativa,

prelevandolo da quanto versato dall'Amministrazione Finanziaria dello Stato o da altre Amministrazioni Pubbliche o privati a titolo di rimborso spese per ogni singola prestazione.

## ART. 25 INDENNITÀ DI TURNO

1. Per la disciplina dell'indennità di turno, si fa riferimento all'art. 30 del CCNL 16.11.2022.

a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese, in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni, effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano, e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'Ente;

b) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in Servizi, che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

c) i turni notturni, effettuati da ciascun dipendente, non possono, facendo, comunque, salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali, essere in via ordinaria superiori a 10 nel mese. Per turno notturno, si intende il periodo lavorativo, compreso tra le 22 e le 6 del mattino;

d) al personale turnista è corrisposta una indennità, che compensa interamente il disagio, derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione, di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 16.11.2022;

- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione, di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 16.11.2022;

- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c), del CCNL 16.11.2022.

In caso di giornata festiva infrasettimanale, al personale turnista, che abbia prestato attività lavorativa, è data la facoltà di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo, in luogo della corresponsione dell'indennità di turno.

2. L'indennità, di cui al presente articolo, è corrisposta al personale della Polizia Locale e solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

3. Sono esentati dai turni notturni a richiesta i dipendenti che si trovino in particolari situazioni personali, sociali o familiari, in particolare che:

a. beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità, di cui al D.Lgs. n. 151/2001;

b. assistano familiari portatori di handicap, ai sensi della L. n. 104/1992;

c. siano inseriti in progetti terapeutici di recupero, di cui all'art. 44 del CCNL 2018;

d. si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

e. siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

## ART. 26 INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

1. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21.05.2018, è corrisposta al fine di garantire il servizio di pronta reperibilità, per le aree di pronto intervento, individuate al comma 8.

2. E' quantificata in € 10,50 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 21,00), in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale, secondo il turno assegnato, e il dipendente ha diritto a un giorno di riposo compensativo, anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione. Nella settimana, in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario di lavoro previsto, ridistribuendo le relative ore sugli altri giorni.

3. Quando il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è, proporzionalmente, ridotta in funzione della sua durata oraria, con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%.

4. Non compete durante l'orario di servizio, a qualsiasi titolo prestato, e non è corrisposta, per le ore di effettiva chiamata in servizio, remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

5. Ogni dipendente può essere messo in reperibilità, per non più di 6 volte al mese (salvo casi eccezionali, in occasione dei quali il limite può essere elevato sino a 10 volte al mese, con riconoscimento, in questo caso, per le giornate eccedenti il limite delle 6 volte al mese dell'indennità stabilita, nella misura massima di € 13,00).

6. La corresponsione degli importi relativi l'indennità di reperibilità é effettuata con il pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

7. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti dalla chiamata in servizio, secondo le modalità e con gli strumenti individuati dall'Amministrazione.

8. I servizi, in cui è stata istituita la reperibilità, sono i seguenti:

- Stato Civile;
- Manutenzioni.

La reperibilità, per lo Stato Civile, sarà garantita per le denunce di morte ed atti consequenziali.

La pronta reperibilità del Settore manutenzioni (per interventi urgenti sulla rete fognaria, stradale o illuminazione pubblica...) da n. 1 operatore.

9. Le richieste di intervento possono essere trasmesse da chiunque ne reputi la necessità alla centrale operativa della Polizia Municipale, la quale dovrà attivarsi per i provvedimenti di competenza, previo accertamento delle effettiva urgenza ed indifferibilità dell'intervento.

#### **ART. 27 INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti, finalizzati, sulla base di specifiche disposizioni di legge, all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

- incentivi per le funzioni tecniche, di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, sostituito dal primo luglio 2023 dall'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, danno atto che, per la disciplina delle modalità di erogazione, quantificazione e individuazione dei soggetti destinatari dei predetti incentivi, si fa espresso rinvio all'apposito Regolamento Comunale in materia, approvato con deliberazione della G.C n. 47 del 28.03.2018; le parti danno atto, altresì, che, per tali incentivi, la Corte dei Conti -Sezione Autonomie, con sentenza n. 6 /SEZAUT/2018/QMIG, emessa nell'adunanza del 10.04.2018, ha espressamente escluso la *soggezione al vincolo, posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici, dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017;*

- compensi per le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro. Per tali finalità, sono riconosciuti compensi, che confluiscono nel Fondo risorse decentrate, i cui oneri trovano copertura, esclusivamente, nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge.

#### **ART. 28 INDENNITÀ PER SERVIZIO ESTERNO, EX ART. 100**

Il valore dell'indennità giornaliera, prevista dal CCNL 16.11.2022, a favore degli appartenenti al Corpo di P.M., che sono adibiti, in via continuativa, in servizi esterni di vigilanza, per, indicativamente, almeno 4 ore nella giornata, è determinato in € 3,00 (tre).

L'indennità, spettante solo per le effettive giornate di svolgimento del servizio esterno, compensa, interamente, rischi e disagi ed è cumulabile con l'indennità di turno, di vigilanza e con i compensi, commisurati alla performance individuale e collettiva.

Le parti demandano alla contrattazione integrativa annuale, relativa al riparto delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, l'eventuale aumento dell'indennità, fino ad un massimo di € 6,00 giornalieri, finanziando la stessa con i proventi aggiuntivi, derivanti dalle sanzioni al codice della strada, dato atto che il "servizio esterno" è per definizione teso al potenziamento della sicurezza urbana e stradale.

### **TITOLO VII**

#### **CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (ART. 7, COMMA 4, LETT. B), CCNL 16.11.2022)**

#### **ART. 29 MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE PERSONALE NON INCARICATO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE.**

1. La valutazione del personale è articolata in due parti, una prima parte riferita alla valutazione del comportamento del dipendente, nel concorso al raggiungimento al Piano della performance, riferite agli obiettivi, nei quali è coinvolto (Performance organizzativa) ed una seconda parte riferita ai comportamenti professionali e alle competenze espresse (Comportamenti professionali).

2. La valutazione è elaborata mediante l'analisi di determinati fattori ritenuti rilevanti e riprodotti nelle apposite schede specifiche per le diverse categorie professionali, allegate al vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance" dell'Ente, approvato con deliberazione di G.C. n. 96 del 13.07.2021.

## ART. 30 DIFFERENZIAZIONE PREMIO INDIVIDUALE PERSONALE NON TITOLARE DI EQ

1. Ai dipendenti, che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale, superiore al 90%, secondo il vigente sistema di misurazione della performance, è attribuita una maggiorazione pari al 30 % del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. Il contingente massimo di personale, a cui può essere attribuita la maggiorazione, di cui al comma 1, è pari al 5% dei dipendenti di ciascuna Area e Settore di P.M., con arrotondamento all'unità superiore, previo confronto tra i valutatori, con il coordinamento del Segretario Comunale.
3. In caso di parità nei punteggi, relativi alle valutazioni, la maggiorazione, di cui al comma 1, è attribuita al dipendente con il miglior trend nell'ultimo triennio e, in caso di ulteriore parità, con maggiore anzianità di servizio.

### TITOLO VIII

## DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ELEVATE QUALIFICAZIONI (ART. 7, COMMA 4, LETT. J), U), V), CCNL 16.11.2022)

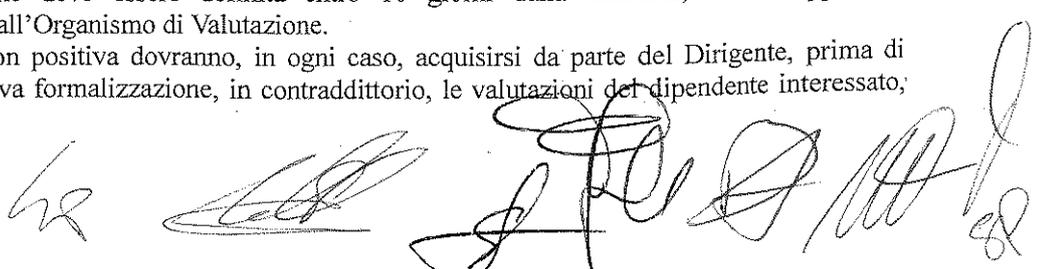
### ART. 31 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. Il trattamento economico accessorio del personale, incaricato di Elevata Qualificazione, è composto dalla retribuzione di posizione, di cui all'art.17 del CCNL 16.11.2022, e dalla retribuzione di risultato, da erogarsi all'esito di una valutazione individuale positiva, sui due ambiti di riferimento, previsti dal vigente sistema di misurazione della performance di seguito riportati :
  - a. valutazione degli obiettivi di performance organizzativa assegnati;
  - b. valutazione dei comportamenti manageriali durante il periodo considerato.
2. I trattamenti accessori, che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, secondo quanto previsto dall'art. 20, comma 1, lett. h), del CCNL 16.11.2022, vengono erogati alle E.Q., in aggiunta alla retribuzione di risultato, in conformità ai seguenti criteri, definiti a norma dell'art.7, comma 4, lett. J), del CCNL vigente:

Importo incentivo	Percentuale riduzione indennità risultato
da € 0 ad € 4.000,00	Nessuna riduzione
da € 4.001,00 ad € 10.000,00	10,00%
da € 10.001,00 ad € 15.000,00	20,00%
da € 15.001,00 in poi	30,00%

### ART. 32 VALUTAZIONE FINALE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO PERSONALE INCARICATO DI E.Q.

1. In conformità a quanto previsto dall'art.17, comma 4, del CCNL 16.11.2022, le parti concordano di destinare, alla retribuzione annuale di risultato, un importo pari al 25% delle risorse, complessivamente, destinate alla erogazione della retribuzione di posizione, fissano i seguenti criteri per la sua quantificazione, in ragione della valutazione complessiva, conseguita dagli incaricati di E.Q.:
  - a. valutazioni maggiori al 70% e fino a 79,99% : 10 %
  - b. valutazioni comprese tra 80% e 89,99%. : 15 %
  - c. valutazioni comprese tra 90% e 94,99% : 20 %
  - d. valutazioni maggiori o uguali al 95% : 25 %
2. Il documento, contenente la proposta di valutazione finale delle posizioni organizzative, è consegnato dai Dirigenti, individualmente, agli interessati, in apposito colloquio.
3. A seguito della ricezione della scheda, il valutato potrà richiedere il riesame, di tutta o parte, della valutazione; in tal caso, entro cinque giorni, il richiedente fornirà al Dirigente adeguata documentazione a supporto.
4. La procedura di revisione deve essere definita entro 10 giorni dalla richiesta, dando opportuna comunicazione al ricorrente e all'Organismo di Valutazione.
5. Nel caso di valutazione non positiva dovranno, in ogni caso, acquisirsi da parte del Dirigente, prima di procedersi ad una sua definitiva formalizzazione, in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato;



eventualmente assistito dall'organizzazione sindacale, cui aderisce o conferisce mandato, o da persona di sua fiducia.

**ART. 33 CONFERIMENTO A DIPENDENTE, GIA' TITOLARE DI INCARICO DI E.Q., DI UN INCARICO AD INTERIM, RELATIVO AD ALTRO INCARICO DI E.Q.**

Nell'ipotesi di cui sopra, espressamente prevista dall'art.17 comma 5, del CCNL 16.11.2022, le parti determinano l'importo aggiuntivo da erogarsi, nell'ambito della retribuzione di risultato, e per la durata dell'interim., tenuto conto dell'apporto dato al conseguimento degli obiettivi assegnati, nella misura massima del 25% del valore della retribuzione di posizione, prevista per la E.Q., oggetto d'incarico.

**ART. 34 WELFARE INTEGRATIVO**

1. Con il welfare integrativo, una parte della retribuzione variabile è integrata con servizi interni offerti al dipendente.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni, di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021, e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.
3. Le risorse derivanti dai proventi delle sanzioni per l'inosservanza del codice della strada, nel tetto dello 25% di quanto, effettivamente, incassato, sono destinate al finanziamento delle polizze integrative, per il personale della polizia locale, tramite il versamento di contributi al fondo Perseo Sirio.