



# Comune di Pietra Ligure

PROVINCIA DI SAVONA



## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE ANNI 2019-2021

Il giorno 09/05/2019 alle ore 10,30 sono presenti presso l'aula consiliare del Comune di Pietra Ligure quali componenti della delegazione trattante i Sigg.ri :

per la parte pubblica :

Dott.ssa Fiorenza Olio ( Segretario Comunale) - Presidente .....

Per le OO.SS Provinciali i Sigg.ri :

Ennio Peluffo - FP CGIL.....

Enzo Vassallo - CISL FP.....

Francesco Bertolo - UIL FPL.....

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

Paola Massignan .....

Sergio Frisenna .....

Marco Cavalleri .....

Bruno Caccamo.....

per la sottoscrizione definitiva, autorizzata dalla G.C con deliberazione n.78 del 07.05.2019, del contratto collettivo decentrato normativo del personale non dirigente del Comune di Pietra Ligure per il triennio 2019-2021 .

--	--	--

## COMUNE DI PIETRA LIGURE

### CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – PARTE NORMATIVA – DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENZIALE DEL COMUNE DI PIETRA LIGURE PERIODO 2019- 2021

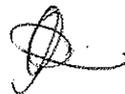
#### TITOLO I° DISPOSIZIONI GENERALI

##### ART. 1 OGGETTO E DURATA

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si applica a tutto il personale dipendente 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.
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. 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.
7. 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.

##### 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 articoli 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 21.05.2018, 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)

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 .

Il confronto si avvia su richiesta delle OO.SS, entro 5 giorni dall'informazione, o anche ad iniziativa dell'Ente che può proporlo contestualmente all'invio dell'informazione. 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 :

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione

*Handwritten signatures and initials on the right side of the page.*

*Handwritten signatures at the bottom of the page.*

3. 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 21.05.2018 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 30gg, eventualmente prorogabili di ulteriori 30gg, non si sia raggiunto l'accordo sulle materie oggetto di contrattazione richiamate dall'art.8 comma 4 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 5, per le quali è previsto un termine minimo di durata delle sessioni negoziali pari a 45gg eventualmente prorogabili di ulteriori 45gg, 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.

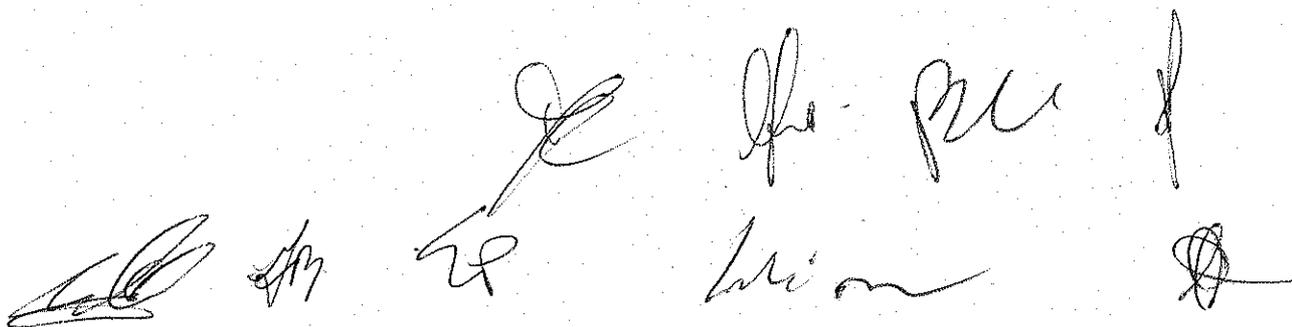
#### **ART. 6 COMPOSIZIONE DELLE DELEGAZIONI**

1. Ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa, il Comune di Pietra Ligure, ha individuato, con atto di Giunta Comunale G.C n.76 del 11.06.2018, 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 2016-2018

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.

The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains four distinct signatures, and the bottom row contains five signatures, including some that appear to be initials or more stylized marks. These signatures represent the formal approval of the document by the various parties mentioned in the text, such as the Comune di Pietra Ligure and the trade union representatives.

**TITOLO III°**  
**ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI**

**ART. 7 DIRITTO DI ASSEMBLEA**

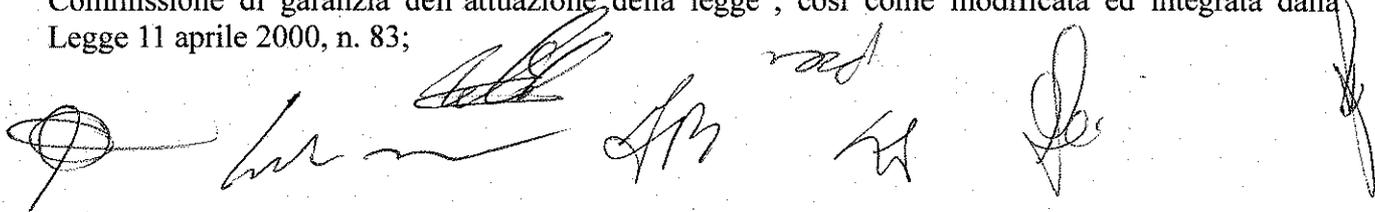
1. In conformità a quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 04.12.2017 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Ente, per 12 ore annue pro 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 è effettuata dai Responsabili di servizio dell'Ente e comunicata al Servizio Gestione del Personale per la decurtazione dal monte ore complessivo.
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 c.2).

**ART.8 DIRITTO DI SCIOPERO**

**1. Modalità di effettuazione degli scioperi :**

a) Il diritto di sciopero si esercita nel rispetto delle leggi e degli accordi che lo regolano, cui si fa integrale rinvio:

Legge 12 giugno 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 Legge 11 aprile 2000, n. 83;



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 PERMESSI SINDACALI**

1. I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla O.S. di appartenenza ed alla R.S.U. secondo le modalità previste dall'art. 10 del contratto quadro del 04/12/2017 per la partecipazione a trattative sindacali e per presenziare a congressi e convegni di natura sindacale.

2. Le OO.SS. in applicazione dell'art. 13 del contratto quadro possono richiedere, oltre il monte ore di cui sopra, anche permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali. L'Amministrazione comunica al Dipartimento per la Funzione Pubblica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo.

3. Le convocazioni dell'Amministrazione per partecipazione a trattative, confronti, concertazione e consultazioni, non rientrano nel monte ore spettante alle OO.SS. e alle RSU e devono essere considerate come servizio effettivamente prestato.

4. Oltre il monte ore di cui sopra le OO.SS. possono richiedere, per i loro dirigenti sindacali, in applicazione dell'art. 15 del già citato contratto quadro, permessi non retribuiti per partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale.

5. Nell'utilizzo dei permessi deve comunque essere garantita la funzionalità dell'attività lavorativa della struttura di appartenenza del dipendente. A tal fine, di norma, almeno due giorni prima della fruizione del permesso, le OO.SS. o la RSU invieranno all'ufficio personale il permesso sindacale del dipendente avente titolo e contemporaneamente lo stesso comunicherà l'assenza al Responsabile del Servizio.

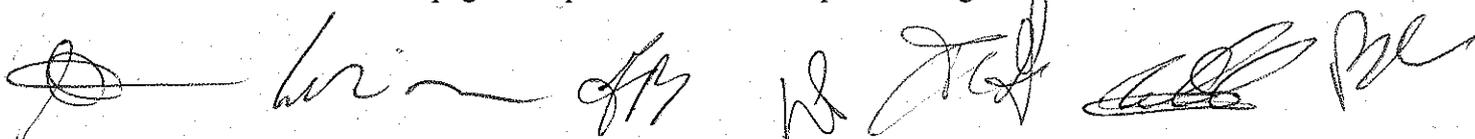
6. Nel rispetto del limite massimo consentito, la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del CCNL e rappresentate all'interno dell'Ente, anche singolarmente e per i rispettivi appartenenti, possono indire assemblee del personale comunicando, con preavviso scritto almeno due giorni prima, la sede, l'orario, l'ordine del giorno dell'assemblea. L'assemblea potrà interessare la generalità dei dipendenti appartenenti a singole qualifiche o profili professionali.

7. L'Amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione.

8. 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.

9. 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.

10. L'Amministrazione si impegna a reperire idonei locali per lo svolgimento delle attività sindacali



2-Ai sensi dell'art. 1 e 2 del CCNL 6.7.1995, si conviene che sono interessati dalla presente regolamentazione i seguenti servizi o uffici:

- a. IL SERVIZIO DI STATO CIVILE, limitatamente all'accoglimento della registrazione delle nascite e delle morti
- b.IL 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



anche nell'ambito delle varie sedi decentrate dell'Azienda e comunque a garantire l'accesso a locali idonei per l'attività sindacale durante i termini di vigenza del Presente Contratto.

## **TITOLO IV° DISPOSIZIONI DIVERSE**

### **ART. 10 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 dell'8 ottobre 2004 e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

### **ART. 11 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 categorie 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. L'Ente, nell'arco di vigenza del presente CCDI, promuove direttamente, anche attraverso l'utilizzo di professionalità interne o tramite istituzioni od agenzie preposte, corsi di riqualificazione professionale per il personale già in servizio che, a seguito di mobilità interna sia adibito ad altre mansioni considerate equivalenti di altro profilo professionale; tali corsi sono da effettuarsi nei primi tre mesi di inserimento nella nuova posizione lavorativa, nonché corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, rivolti al restante personale.



3. La formazione e l'aggiornamento, nelle forme indicate nel precedente punto, dovrà privilegiare obiettivi di operatività da conseguirsi prioritariamente nei seguenti campi:

- favorire la diffusione della cultura informatica e dell'utilizzo di strumenti informatici;
- favorire la cultura del risultato e della rendicontazione dell'attività svolta;
- favorire lo sviluppo di profili di managerialità capace di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati di gestione ed in grado di analizzare i costi ed i rendimenti;
- favorire la formazione del personale a diretto contatto con gli utenti e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico;
- favorire la diffusione dell'apprendimento delle lingue straniere indirizzato, soprattutto, a quel personale che può farne uso pratico;
- 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.

4. 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.

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

## ART.12 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 in via sperimentale per la durata di sei mesi una flessibilità di 15 minuti

2. Compatibilmente con le esigenze di servizio, possono autorizzarsi forme ulteriori di flessibilità, su loro richiesta , a favore dei dipendenti che :

- beneficino delle tutele connesse alla maternità e paternità di cui al D.lgs 151/2001
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge 104/92
- 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.27 del CCNL vigente il dipendente , nell'ambito della medesima giornata può avvalersi di entrambe le facoltà di flessibilità in entrata ed in uscita fermo restando l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nel mese di maturazione dello stesso



secondo le modalità determinate con il dirigente

4. 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.

5. Sempre nell'ambito delle misure dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare il Comune di Pietra Ligure ha avviato un piano sperimentale per l'introduzione del telelavoro la cui disciplina di dettaglio e modalità di realizzazione formerà oggetto di separati accordi tra le parti.

### **ART 13 DISCIPLINA DEL LAVORO STRAORDINARIO E BANCA DELLE ORE**

1. Il numero massimo di ore annue, di lavoro straordinario debitamente autorizzate, per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art. 38-bis del CCNL 14/09/2000, 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, entro il suddetto limite massimo annuo definito in sede di contrattazione integrativa.

Dette ore da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione - fatta eccezione per le sole maggiorazioni orarie previste dal contratto (rispettivamente il 15%, 30% e 50% a seconda che si tratti di straordinario diurno, notturno o festivo, notturno festivo) che devono essere corrisposte al lavoratore nel mese successivo a quello nel quale sia stata resa la relativa prestazione - vengono accantonate aggiungendosi a quelle che ordinariamente saranno assegnate al fondo dello straordinario per l'anno successivo da cui devono essere comunque mantenute distinte in modo da costituire un fondo di riserva per soddisfare le richieste di pagamento dei compensi o di fruizione dei relativi riposi compensativi presentate in quell'anno dai dipendenti che avevano accantonato nella banca le ore nel corso dell'anno precedente.

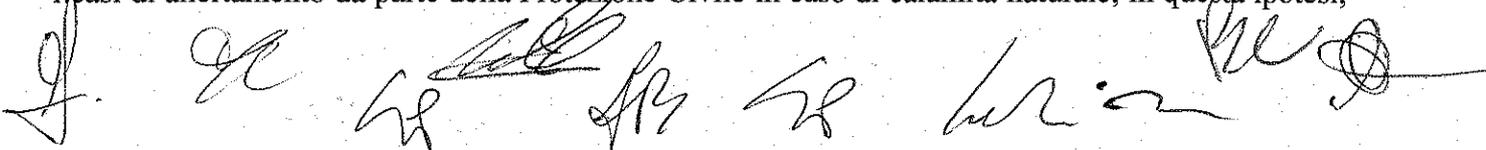
A norma dell'art. 38 bis infatti il lavoratore entro l'anno successivo a quello di maturazione può chiedere che le ore confluite nella banca delle ore gli siano pagate (ovviamente, escluse le maggiorazioni che sono già state erogate) o di fruire di equivalenti periodi di permessi compensativi da destinare alle proprie attività formative o ad altre esigenze personali e familiari.

Nel caso il dipendente preferisca usufruire di un periodo di riposo compensativo corrispondente alle ore di lavoro straordinario accantonate nella banca, le risorse corrispondenti non spese nel corso dell'anno di maturazione e trasportate nell'esercizio successivo, costituiscono una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio. Tali risorse non possono né incrementare le risorse del fondo dello straordinario né essere considerate economie e confluire nelle risorse del fondo, in quanto, corrispondendo ad un periodo di non lavoro da parte del dipendente, non possono non essere recuperate nella piena disponibilità dell'ente. (Parere ARAN RAL\_1595 04.11.2013)

2. Le Parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario viene individuato dall'art. 14, commi 1, 2 e 4, del CCNL 1.4.1999. In esso non rientrano le risorse destinate a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione delle consultazioni elettorali, nonché, in applicazione del comma 5 dello stesso art. 14 del CCNL 1.4.1999, le prestazioni rese con finanziamenti a carico di altri enti (ISTAT).

3. Fermo restando il limite individuale annuo di 180 ore, le parti concordano di fissare in un minimo di 30 minuti le prestazioni rese oltre l'ordinario orario di lavoro autorizzabili come straordinario.

4. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento, fatto salvo i casi di allertamento da parte della Protezione Civile in caso di calamità naturale; in questa ipotesi,



nell'eventualità di esaurimento dei fondi previsti per il lavoro straordinario, il dipendente dovrà ricorrere al riposo compensativo.

## TITOLO V°

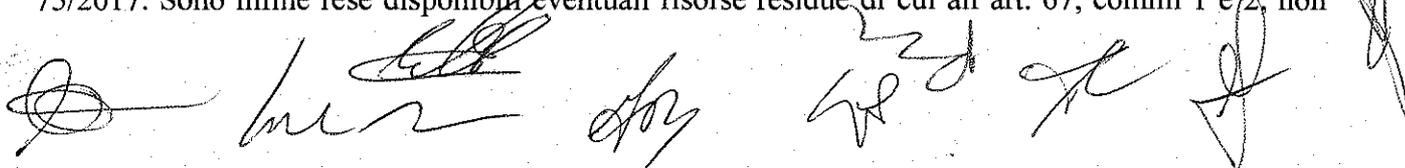
### CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO (ART. 7, COMMA 4, LETT. A), CCNL 21/05/2018)

#### ART.14 QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui agli artt. 67 e 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.
2. Con deliberazione G.C. 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.
3. Le parti si impegnano a verificare annualmente in conformità a quanto previsto dall'art.67 comma 4 del CCNL 21.05.2018 l'eventualità dell'integrazione, nel limite dell'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa;
4. Con successiva determinazione dirigenziale viene costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno in corso secondo la disciplina di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 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. 15 FONDO RISORSE DECENTRATE UTILIZZO

1. In conformità alle previsioni di cui all'art.68 c.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 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 del 22.1.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; 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 del 6.7.1995. 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 la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non



**TITOLO VI**  
**INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE PER**  
**LE INDENNITA' CONTRATTUALI (ART. 7, COMMA 4, LETT. D), E), F), W) CCNL**  
**21/05/2018)**

**ART.16 INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ EX ART.70 -QUINQUIES**  
**CCNL**

In virtù dell'art. 70 quinquies, **comma 1** del CCNL 21.05.2019, al personale dipendente appartenente alle categorie B, C e D, che non risulti incaricato della Posizione organizzativa (con esclusione del personale appartenente al corpo di P.M destinatario dell'indennità di funzione ex art.56 -sexies e dei dipendenti destinatari del compenso di cui al comma 2 dell'art.70-quinquies del 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, come di seguito specificato e quantificato negli importi riportati in corrispondenza ad ogni categoria, :

**A) per gli appartenenti alla Cat. D -indennità pari ad € 950,00 annue**

- Responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio)
- Responsabilità di realizzazione di programmi o piani di attività nell'ambito di direttive;
- Responsabilità di elaborazione di pareri,relazioni e rapporti di particolare rilevanza su cui si fondano atti decisionali;

**B) per gli appartenenti alla Cat. C – indennità pari ad € 650,00 annue**

- Responsabilità di conduzione e coordinamento di uffici o gruppi di lavoro;
- Responsabilità di istruttorie di procedimenti amministrativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità o per particolari figure previste specificatamente da leggi statali o regionali ;
- Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del dirigente, a seguito apposita delega di funzioni.

**C) per gli appartenenti alla Cat. B – indennità pari ad € 450,00 annue**

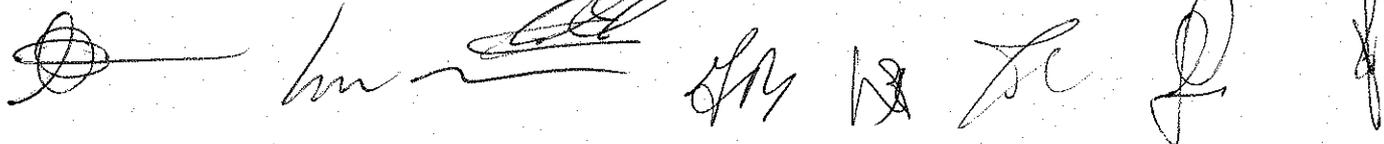
Assegnazione di specifici compiti con rilevante livello di autonomia operativa rispetto a quello di appartenenza, con funzioni di coordinamento di personale o di attività trasversali.

Inoltre, in virtù dell'art. 70 quinquies, **comma 2** del CCNL 21.05.2019, al personale dipendente appartenente alle categorie B, C e D, che non risulti incaricato della Posizione organizzativa viene determinato un compenso pari ad € **300,00** per compensare le specifiche responsabilità attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile, anagrafe, ufficiale elettorale e responsabile dei tributi nonché per i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico, ai servizi di protezione civile e quanto altro previsto ai punti b), c) e d) del citato comma

Le "specifiche responsabilità" non coincidono per i dipendenti appartenenti alle categorie C e D 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



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 dell'art. 14, comma 1, del presente contratto integrativo, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti. 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 stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, vengono utilizzate per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, 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 economie di parte stabile di anni precedenti, viene utilizzata per il finanziamento delle varie 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 approvato con deliberazione G.C. n.56 del 23.04.2018;

5. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018, vengono destinate per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel PEG/piano della performance.

6. Le eventuali risorse aggiuntive variabili, annualmente previste ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018, comprese le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018, vengono destinate per il conseguimento degli obiettivi, anche di mantenimento, da realizzare nel corso del periodo, come previsto nel PEG/piano della performance;

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

8. Le progressioni orizzontali del personale dipendente non dirigente vengono assegnate sulla base dei criteri di cui all'art.30 e seguenti del 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. 16 del CCNL 21/05/2018.

9. In conformità agli indirizzi forniti dalla Giunta Comunale le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018



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.17 INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO EX ART.70 BIS CCNL**

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 di categoria B e C 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 quali quello del protocollo informatico e rilevazione presenze.

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 giornalieri.

Vengono al momento individuati come destinatari dell'indennità n.1 C ( Protocollo) e n.3 esecutori Amm. Cat. B

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 € 10

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 :

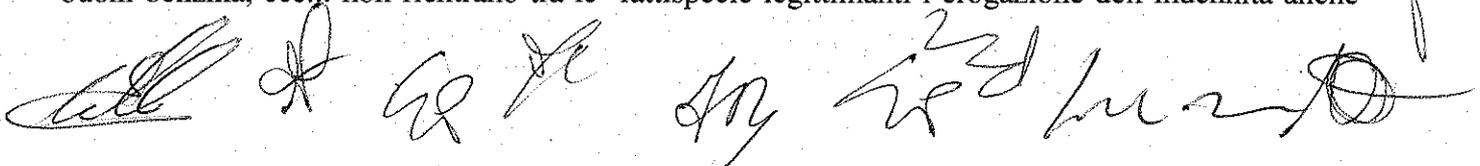
- operai addetti a manutenzione strade, segnaletica, illuminazione pubblica,
- operai addetti al servizio giardinieri.

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 giornalieri e compete solo per i periodi di effettiva presenza in servizio.

**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 i 2.500 Euro 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 e in € 1,50 per l'Economo Comunale.

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

#### **ART.18 RISORSE DESTINATE AI MESSI NOTIFICATORI**

In applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, 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. 19 INDENNITÀ DI TURNO**

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL del 21.05.2018

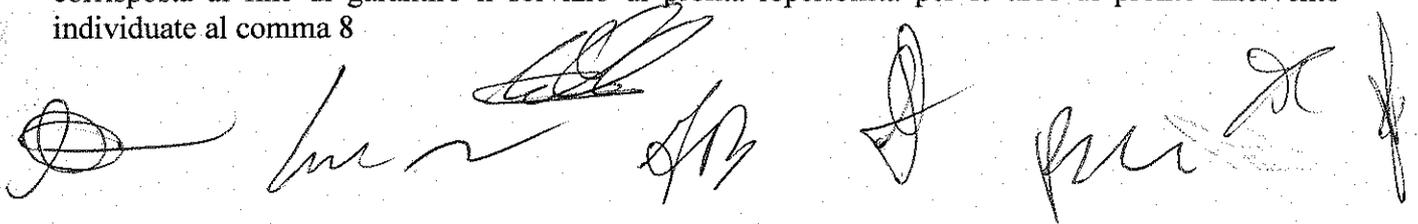
- a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, 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. 10 comma 2lett.c) CCNL 09.05.2006;
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10 comma 2lett.c) CCNL 09.05.2006;:
- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10 comma 2lett.c) CCNL 09.05.2006;:

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.

#### **ART.20 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 € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato ( € 20,66) 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 redistribuendo 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 prestatato 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).
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 da un responsabile per le denunce di morte ed atti consequenziali

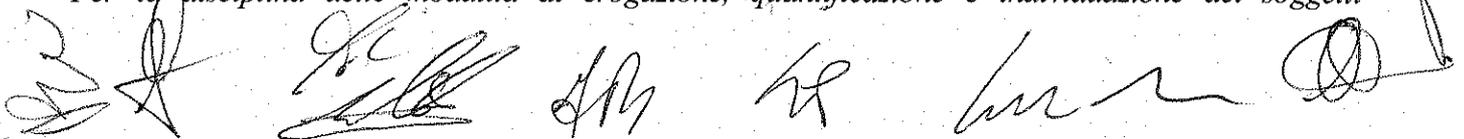
La pronta reperibilità del Settore manutenzioni ( per interventi urgenti sulla rete fognaria, stradale o illuminazione pubblica...) da 1 operatore

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 della effettiva urgenza ed indifferibilità dell'intervento.

## **ART.21 COMPENSI PER FUNZIONI TECNICHE**

Con riferimento agli incentivi di cui all'art.113 del D.Lgs 50/2016 e di quanto previsto dall'art.23 del D.Lgs 75/2017, le parti si danno reciprocamente atto che la Corte dei Conti -Sezione Autonomie, con sentenza N. 6 /SEZAUT/2018/QMIG emessa nell'adunanza del 10 aprile 2018 ne ha espressamente esclusa 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 del 2017.*

*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*

## **ART.22 INDENNITÀ PER SERVIZIO ESTERNO EX ART.56 -QUINQUIES**

Il valore dell'indennità giornaliera prevista dal CCNL 21.05.2018 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 (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.

## **ART.23 INDENNITÀ DI FUNZIONE EX ART.56-SEXIES**

L'indennità destinata a compensare l'esercizio da parte del personale del Corpo di P.M di Cat.D , non incaricato di P.O, di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito viene determinata nei seguenti importi :

### **A) per gli appartenenti alla Cat. D -indennità pari ad € 950,00 annue**

- Responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio)
- Responsabilità di realizzazione di programmi o piani di attività o direttive da altri Organi ( Magistratura, Prefettura, Questura );
- Responsabilità di elaborazione di pareri,relazioni e rapporti di particolare rilevanza su cui si fondano atti decisionali;

### **B) per gli appartenenti alla Cat. C – indennità pari ad € 650,00 annue**

- Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
- Responsabilità di istruttorie di procedimenti amministrativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità o per particolari figure specificatamente previste ;

L'indennità è cumulabile con l'indennità di turno, di vigilanza, di funzione e con i compensi commisurati alla performance individuale e collettiva.

## **TITOLO VII**

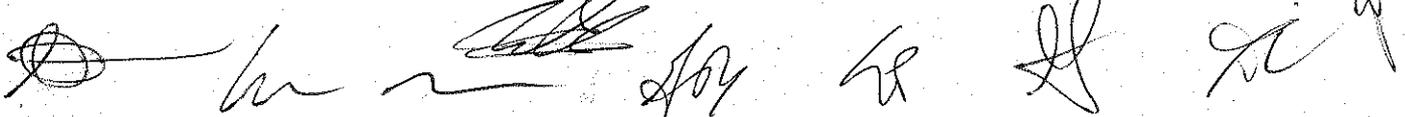
### **CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE**

**(ART. 7, COMMA 4, LETT. B), CCNL 21/05/2018)**

## **ART.24 MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE PERSONALE NON TITOLARE DI P.O**

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) e 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.56 del 23.04.2018 .

## **ART. 25 DIFFERENZIAZIONE PREMIO INDIVIDUALE PERSONALE NON TITOLARE DI P.O**

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 POSIZIONI ORGANIZZATIVE (ART. 7, COMMA 4, LETT. J), U), V), CCNL 21/05/2018)**

## **ART.26 RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO**

1. Il trattamento economico accessorio del personale di Cat.D titolare di P.O è composto dalla retribuzione di posizione di cui all'art.13 del CCNL 21.05.2018 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 :

1. valutazione degli obiettivi di performance organizzativa assegnati
2. valutazione dei comportamenti manageriali durante il periodo considerato.

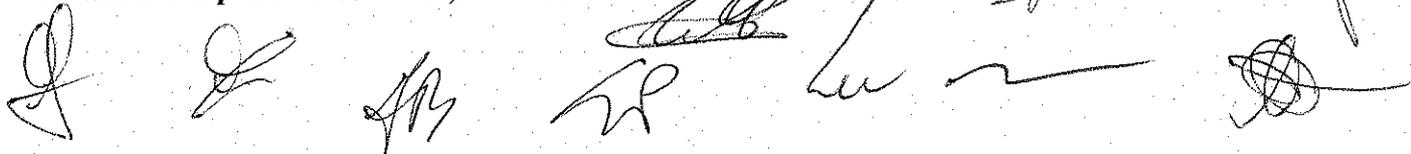
2. I trattamenti accessori che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, secondo quanto previsto dall'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL 21/05/2018, vengono erogati alle posizioni organizzative, in aggiunta alla retribuzione di risultato in conformità ai seguenti criteri definiti a norma dell'art.7 comma 4 lett.J) del CCNL vigente :

Importo incentivo	Percentuale riduzione indennità risultato
Da Euro 0 a Euro 4000	Nessuna riduzione
Da Euro 4000 a Euro 10.000	10,00%
Da Euro 10.000 a Euro 15000	20,00%
Da Euro 15000 in poi	30,00%

## **ART. 27 VALUTAZIONE FINALE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO PERSONALE TITOLARE DI P.O**

In conformità a quanto previsto dall'articolo 15 comma 4 del CCNL 21.05.2018 le parti concordano di destinare alla retribuzione annuale di risultato un importo pari al 20% e delle risorse complessivamente destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e risultato di tutte le P.O, fissano i seguenti criteri per la sua quantificazione in ragione della valutazione complessiva conseguita dai titolari di P.O :

- 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 %**

Il documento contenente la proposta di valutazione finale delle posizioni organizzative è consegnato dai Dirigenti individualmente agli interessati in apposito colloquio.

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.

La procedura di revisione deve essere definita entro 10 giorni dalla richiesta dando opportuna comunicazione al ricorrente e all'Organismo di Valutazione.

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.28 CONFERIMENTO INCARICO AD INTERIM SU ALTRA P.O A DIPENDENTE GIÀ TITOLARE DI P.O**

Nell'ipotesi di cui sopra, espressamente prevista dall'art.15 comma 6 del CCNL 21.05.2018, 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 P.O oggetto d'incarico.

#### **ART.29 PROROGA DEGLI INCARICHI IN ESSERE NEL PERIODO TRANSITORIO**

In conformità a quanto previsto dall'art.13 comma 4 del CCNL 21.05.2018, fino alla data di definizione da parte dell'Ente del nuovo assetto delle posizioni organizzative in applicazione della nuova disciplina contrattuale, gli incarichi conferiti a norma degli articoli 8 del CCNL 31.03.1999 e 10 del CCNL 22.01.2004 possono essere prorogati sino al limite massimo non superabile del 21.05.2019.

### **TITOLO IX**

#### **CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE (ART. 7, COMMA 4, LETT. C), CCNL 21/05/2018)**

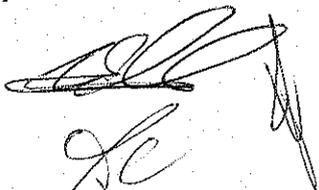
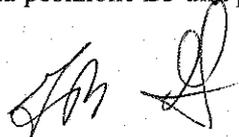
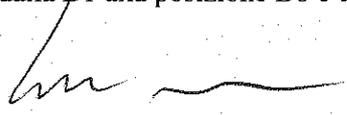
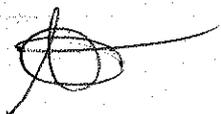
#### **ART. 30 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

**Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.**

**Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.**

La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle attuali tre categorie professionali nelle quali è inquadrato il personale dell'Ente e/o della posizione di accesso infracategoriale B3 (la D3 se posseduta alla data di entrata in vigore del CCNL 2018) con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria B, dalla B1 alla posizione B8 e dalla posizione B3 alla posizione B8;



- per la categoria C, dalla C1 alla posizione C6;
- per la categoria D, dalla D1 alla posizione D7 e se posseduta alla data di entrata in vigore del CCNL 2018 dalla posizione D3 alla posizione D7.

Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

In coerenza ai principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., nonché dalla nuova disciplina di cui all'art. 16 del CCNL 21/05/2018, le parti definiscono per le nuove progressioni economiche i seguenti criteri generali:

1. Le progressioni economiche, stante il carattere premiale dell'istituto, devono essere riconosciute necessariamente in modo selettivo ad una quota non superiore al 33% del personale in servizio.

2. La somma destinata alle progressioni viene ripartita tra le 3 Aree e settore Polizia Municipale come segue:  
a. una quota minima fissa da definirsi in sede contrattuale, per ogni Area e Settore PM e la quota residua da suddividere in ragione del costo teorico delle progressioni dei dipendenti assegnati ad ogni area e Settore P.M.

All'assegnazione delle progressioni si procederà sulla base delle graduatorie stilate dai dirigenti di ogni area e Settore di P.M secondo un ordine decrescente dato dalla media delle votazioni conseguite nelle schede performance relative al triennio precedente.

In caso di parità di punteggio si adotteranno i seguenti criteri:

- Maggiore anzianità di servizio nel livello economico di appartenenza;
- Maggiore anzianità di servizio
- Maggiore età anagrafica

I resti ottenuti da ciascuna Area e Settore di P.M dopo aver effettuato le progressioni vengono cumulati in un unico fondo che viene utilizzato per effettuare ulteriori progressioni. A tal fine verrà redatta un'unica graduatoria tra le aree in base al punteggio conseguito da coloro che sono rimasti esclusi dalla prima tornata di progressioni per mancanza di risorse economiche. 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 a scorrere la graduatoria fino al raggiungimento della prima posizione attribuibile con l'assegnazione dei resti.

L'ulteriore resto ottenuto dopo il passaggio sopra indicato confluisce nel fondo per la produttività.

In conformità alle previsioni di cui all'art.16 del CCNL 21.05.2018 le progressioni non potranno avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione del contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto con destinazione delle relative risorse

3. Alla procedura selettiva, preceduta da apposito avviso, possono partecipare i dipendenti che presentino istanza, in possesso dei seguenti requisiti:

- essere dipendenti di ruolo presso il Comune di Pietra Ligure con almeno 48 mesi nella posizione economica in godimento,
- essere, nel triennio precedente alla progressione, collocato nella più alta fascia di merito prevista dalle schede per la performance individuale.

### **ART.31 MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE PROCEDURE SELETTIVE PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE.**

Con determinazione del Dirigente Responsabile del Servizio Personale dell'Ente, viene indetta la procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali e approvato il relativo avviso di selezione.

L'avviso di cui al comma precedente viene pubblicato sul sito internet dell'Ente per almeno 10 giorni e affisso per lo stesso periodo in un luogo facilmente accessibile a tutti i dipendenti.

I dipendenti interessati presentano apposita istanza entro il termine di scadenza all'Ufficio Personale che procederà all'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti all'art. 27, sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti.

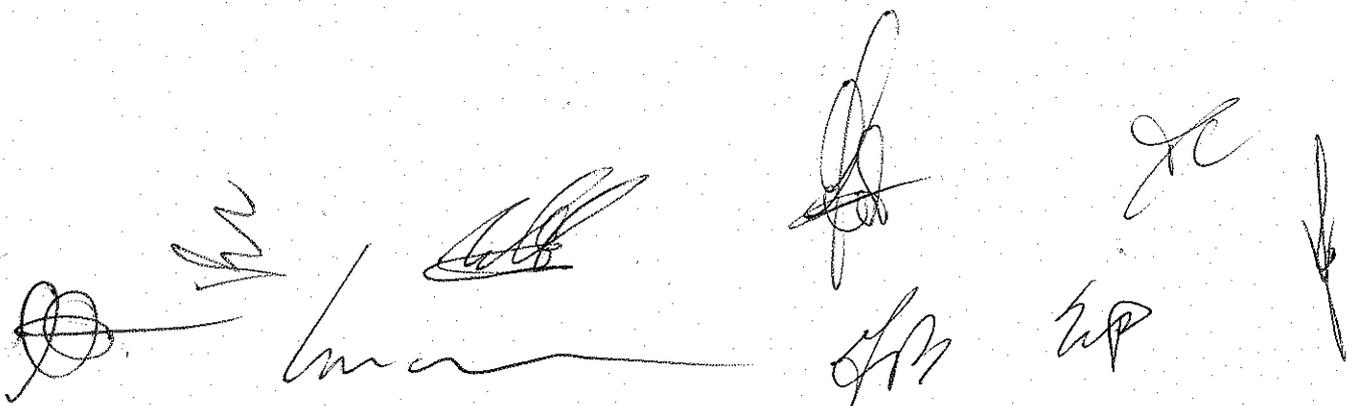
L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti, per presentazione della domanda oltre i termini previsti o per altre motivazioni da indicarsi nell'avviso di selezione viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati.

Seguirà procedura selettiva in base ai requisiti e ai criteri di valutazione di cui al precedente articolo con la formazione delle graduatorie stilate dai dirigenti e l'eventuale graduatoria unica per l'utilizzo dei resti, che verranno approvate con determinazione del Dirigente del Personale e pubblicate per 10gg consecutivi sul sito internet dell'Ente.

Dette graduatorie avranno validità per l'anno di competenza.

### **ART.32 – WELFARE INTEGRATIVO**

Date le risorse disponibili e ritenuta la necessità di un approfondimento della materia le parti si riservano di rinviare la disciplina dell'istituto ad altra successiva contrattazione

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a circular scribble, a signature that appears to be 'WV', a long horizontal signature, a signature that looks like 'GAB', a signature that looks like 'SP', a signature that looks like 'JC', and a vertical signature on the far right.