



Città di  
**CAIRO**  
Montenotte

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Facendo seguito alla riunione di Contrattazione Sindacale del 27/12/2013 iniziata alle ore 10,00 la Commissione Trattante ha raggiunto la sotto riportata (descritta)

### Ordine del giorno:

Approvazione contratto collettivo decentrato (parte normativa), triennio 2013 - 2015;

### DECISIONE:

**Contratto collettivo decentrato del personale del Comune di Cairo Montenotte  
inquadrate con il CCNL "Enti locali" - anno 2013-2015**

#### **TITOLO I**

Disposizioni generali

#### **Articolo 1**

**Costituzione della delegazione trattante**

La delegazione trattante, costituita ai sensi dell'Articolo 10 del CCNL 1/4/99, è così composta:  
per la parte pubblica:

- 1) Presidente: Segretario Generale
- 2) Responsabile Area Economico Finanziaria
- 3) Responsabile Area Affari Generali

per la parte sindacale:

- 1) i componenti della rappresentanza sindacale unitaria:  
R.S.U. del Comune di Cairo Montenotte nominata a seguito di elezioni
- 2) i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL

#### **Articolo 2**

**Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione**

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti e immediatamente efficace quando:

- sia firmato per la parte sindacale dalla RSU, previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni e i cui risultati devono essere resi pubblici.
- sia firmato dai rappresentanti delle OO.SS. firmatarie del CCNL 22.1.2004
- sia firmato dal Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della giunta comunale, sentito il parere del collegio dei revisori dei conti.

**Articolo 3**  
**Vigenza del contratto**

1. Il presente contratto è valido, per quanto concerne la disciplina giuridica, per il triennio successivo alla stipula del medesimo (in conformità all'art. 5, comma 1, Contratto Lavoro 1/4/1999 e successive modifiche). Sono fatte salve la disciplina economica a scadenza annuale nonché quella economica e giuridica soggette a revisione in conseguenza di disposizioni contrattuali nazionali successive.
2. Annualmente, su richiesta motivata di una delle parti, sarà possibile procedere ad una verifica del contratto integrativo decentrato.
3. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative all'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Articoli 15 e 17 del CCNL 1/4/99).
4. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

**Articolo 4**  
**Schema di protocollo delle relazioni sindacali**

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi di cui agli Articoli 6, 7, 9 e 42 del Decreto Legislativo n. 165/2001 e consentire l'informazione e, se prevista, la partecipazione sindacale alla predisposizione di tutti gli atti inerenti all'organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, nonché l'esercizio dell'attività sindacale nell'ente e attuare la contrattazione integrativa, la consultazione e la concertazione.
2. L'Amministrazione si impegnerà a svolgere le funzioni di competenza in conformità a quanto disposto dal Contratto Nazionale, dall'Ordinamento Professionale e dal D. Lgs. n. 165/2001, in ordine alle procedure di contrattazione decentrata, di concertazione, di informazione e di consultazione, impegnandosi, laddove è previsto normativamente un confronto preventivo, a non prendere iniziative unilaterali in merito, finché lo stesso non si sia esaurito o concluso con verbale di accordo o con una presa d'atto delle rispettive posizioni delle parti;
3. Pertanto, anche in osservanza: del disposto degli Articoli 3 e seguenti del CCNL, si conviene quanto segue:
  - a) annualmente, prima della predisposizione del bilancio di previsione sarà data adeguata informazione relativamente agli stanziamenti previsti per finanziare le spese di personale, per la formazione e per la costituzione del fondo di cui all'art. 15 del C.L. 1/4/99;
  - b) verrà concordato e predisposto un calendario di riunioni al fine di permettere una razionale trattazione degli argomenti in particolare di quelli tra loro correlati;
  - c) tutti gli accordi saranno forniti, dopo la loro sottoscrizione, in copia a tutti i soggetti firmatari e, quando possibile, anche su supporto informatico a coloro che ne facciano debita richiesta.

**Articolo 5**  
**Regolamentazione del diritto di sciopero**

1. Ai sensi dell'Art.1 della premessa al CCNL del 6/7/1995 i contingenti minimi di personale addetti ai servizi essenziali sono così individuati:
  - a) stato civile e servizio elettorale: n. 1 addetto per garantire la raccolta delle registrazioni di nascita e di morte; n. 1 addetto per lo svolgimento delle attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti;
  - b) igiene, sanità ed attività assistenziali: 1 addetto servizio cimiteriale limitatamente al trasporto, ricevimento e inumazione salme;





- c) attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica: n. 2 addetti Polizia Municipale (1 per turno) per quanto riguarda lo svolgimento delle prestazioni minime riguardanti:
- o attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
  - o attività della centrale operativa;
- d) servizio attinente alla rete stradale, fognaria e assistenza al servizio attinente alla rete stradale in caso di sgombero neve: n. 1 addetto;
2. Le procedure di attivazione sono regolamentate come segue:
- a) i responsabili del funzionamento dei singoli uffici o servizi in occasione di ogni sciopero individuano i nominativi del personale incluso nei contingenti minimi, adottando criteri di rotazione ove possibile;
- b) i nominativi vengono comunicati agli interessati e entro il quinto giorno precedente lo sciopero; il personale individuato ha diritto di esprimere, entro il giorno successivo, la propria intenzione di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione ove possibile;
- c) è consentito al personale precettato di allontanarsi dal posto di lavoro ed effettuare lo sciopero una volta accertato che in servizio vi è sufficiente personale che non ha aderito allo sciopero che può garantire il servizio, dopo averne dato comunicazione al responsabile;
- d) durante lo sciopero i funzionari dovranno astenersi dall'assegnazione di lavoro straordinario al personale esentato o a quello che non avesse aderito alla manifestazione;
- e) le rappresentanze sindacali che indicano azioni di sciopero ne daranno comunicazione con preavviso di almeno 15 giorni all'Amministrazione, precisando la durata dell'astensione dal lavoro;
- f) in caso di revoca dello sciopero le strutture e le rappresentanze sindacali che l'hanno indetto dovranno darne tempestiva comunicazione all'amministrazione e al personale.
3. Per quanto non previsto dal presente articolo si fa riferimento alle norme della premessa del CCNL 6/7/95 e alla legge 146/1990 e successive modificazioni ed integrazioni.

#### **Articolo 6** **Diritti e libertà sindacali**

1. Per quanto riguarda i permessi sindacali, si prevede quanto segue:
- a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla RSU secondo le modalità previste dai CCNQ del 7/8/98 e del 18 dicembre 2002 e successive modificazioni e integrazioni oltre che dalle altre norme vigenti in materia;
- b) in applicazione dell'Articolo 30 della legge 300/1970 sono inoltre previsti, oltre il monte ore di cui sopra, permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali secondo la disciplina di cui all'Articolo 11 del CCNQ 7/8/98. L'amministrazione comunica con separato conteggio i permessi fruiti a tale titolo.
2. Per quanto concerne le assemblee, si dispone che:
- a) nel rispetto del limite massimo consentito, la RSU firmatarie del presente Contratto Collettivo Aziendale di Lavoro possono indire assemblee del personale comunicando all'amministrazione, almeno tre giorni prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea che potrà interessare le generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole qualifiche o profili professionali, fatta salva la possibilità di convocare l'assemblea in casi di urgenza, debitamente motivata, con un preavviso di sole 24 ore;
- b) l'amministrazione fornirà idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c) i servizi minimi essenziali da garantire durante l'assemblea sono: stato civile e servizio elettorale (un addetto); Polizia Municipale (due addetti . uno per turno), ufficio informazioni e tenuta centralino (un addetto);
- d) 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 di sede e alla partecipazione all'assemblea stessa.

GR     

3

MOR  
E  
3

**Articolo 7**  
**Costituzione del fondo per le politiche di sviluppo e per la produttività**

La quantificazione delle risorse non è materia di contrattazione ma spetta in via esclusiva all'Ente. Il sindacato può chiedere una verifica del procedimento di calcolo seguito, prima dell'approvazione da parte della Giunta Comunale. A tal fine verrà comunicata preventivamente la quantificazione del fondo alla parte sindacale.

2. Le risorse individuate verranno utilizzate per le finalità previste dall'art. 17 del CCNL 1/4/99, con i criteri individuati nel presente accordo.

3. Le eventuali somme del fondo non utilizzate nell'anno di riferimento saranno riassegnate al fondo dell'anno successivo.

**TITOLO II**  
**Disciplina della performance**

**Art. 8.**  
**Sistema incentivante**

Il sistema di valutazione non è più oggetto di contrattazione decentrata integrativa, ai sensi del D.Lgs n. 150/2009 rinviandosi al sistema di valutazione operante nell'Ente ed alle conseguenti tabelle di valutazione allegate al punto a).

**Art. 9**  
**Progetti speciali**

1. Nel fondo del salario accessorio, tra le risorse variabili di cui all'Art. 15 c. 5 CCNL 1.4.1999, sono annualmente definite dalla contrattazione quelle da destinare a "budget di progetto". Tali risorse sono correlate al grado di rilevanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto ai dipendenti. Il budget di progetto è definito, sulla base dei criteri prestabiliti.

2. I criteri per la determinazione dei corrispettivi sono stabiliti dalla contrattazione in base al grado di realizzazione del progetto e all'apporto individuale. I compensi sono erogati a consuntivo, una volta certificato il grado di conseguimento dell'obiettivo.

3. I progetti di cui al presente articolo devono avere carattere innovativo e non ripetitivo. L'Amministrazione al fine di produrre un miglioramento complessivo e generalizzato della qualità e delle quantità dei servizi è impegnata a definire piani di sviluppo da collegare ai relativi progetti speciali per tutte le aree di attività e professionali.

**Art. 10**  
**Integrazione fondo**

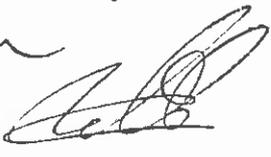
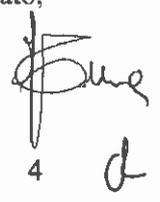
**Risparmi di gestione art.15, comma 1 lettera d CCNL 1/4/99\_ art.43 l.449/1997.**

Si prevede l'applicazione dell'art. 43, comma 5, della legge numero 449 /97 in ordine agli obiettivi dei risparmi di gestione secondo i limiti previsti dal medesimo c. 5. A tal fine i Dirigenti individuano le attività che saranno oggetto di monitoraggio le quali saranno recepite in apposito atto deliberativo della G.C. e comunicate tempestivamente in sede di contrattazione decentrata per l'anno di riferimento. Il servizio di controllo di gestione recepisce annualmente le proposte da parte dei Dirigenti sulle attività oggetto di monitoraggio ai fini della definizione dei risparmi di gestione.

**Premio di efficienza (art. 27. del D.Lgs. 150/2009)**

1. Il 50 % dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione all'interno dell'ente o comunque derivanti da significativi benefici per l'Ente rispetto a preindividuati trend di partenza è destinata, nella misura di due terzi, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare il fondo per la contrattazione

2. Il Dirigente valuta il risultato raggiunto e l'apporto individuale al conseguimento. del risultato, utilizzando il sistema di misurazione e valutazione della performance

CR       
4 d



3. Il conseguimento del risparmio è documentato nell'ambito: della relazione finale, a consuntivo, a cura del Dirigente ed è validato dal Nucleo di Valutazione nell'ambito della relazione di performance.

4. Al dipendente verrà corrisposto il premio incentivante in proporzione alla percentuale attribuita e al risultato conseguito.

**Piano triennale di riorganizzazione secondo le modalità dell'ex D.L. n. 98/2011 convertito con la Legge n. 111/2011 art. 16 commi 4 e 5.**

**TITOLO III  
Sistema delle indennità**

**Art. 11  
Criteri generali**

1. Il presente sistema delle indennità, volte a compensare condizioni di lavoro particolarmente rischiose o disagiate, prevede di individuare categorie di rischio o di disagio legate alle prestazioni effettivamente svolte, con contenuti oggettivi di condizioni di lavoro in cui i dipendenti si trovano ad operare, superando la tradizionale attribuzione collegata ai profili professionali.

2. Gli importi delle indennità sono commisurati al periodo di effettivo esercizio delle particolari responsabilità e condizioni lavorative e sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

3. L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate.

In caso di assenza per malattia si applicano le disposizioni di cui all'art. 71, comma 1, D.L. 112/2008.

**Indennità di turno, rischio, reperibilità, disagio e specifiche responsabilità**

Le indennità per specifiche condizioni e responsabilità lavorative sono le seguenti:

1. Indennità di turno per il personale inserito in strutture operative che prevedono una erogazione di servizi lavorativi per almeno 10 ore (Servizio P.M.) e che svolga una effettiva rotazione in prestabilite articolazioni di orario.

2. Indennità di rischio di € 360,00= annue, spetta alle figure professionali che svolgono attività lavorative che "comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute ed integrità personale", ai sensi dell' art. 37, comma 1, CCNL 14/9/2000, limitatamente al periodo di effettiva esposizione, e sulla base di attestazione scritta: fornita dal Responsabile del Settore interessato, corrispondenti alle situazioni di rischio sotto individuate:

- prestazioni di lavoro che comportano esercizio di trasporto con automezzi ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e carico;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta al contatto con catrame, bitumi, oli e loro composti derivati e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta a rischi derivanti da rimozione e seppellimento salme;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta a rischi derivanti dalle adibizioni alle officine con utilizzo di sostanze o strumenti potenzialmente pericolosi;
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività di taglio ai boschi e giardini e all'impiego di antiparassitari e altri prodotti chimici;
- prestazioni di lavoro che comportano attività di installazione e manutenzione impianti elettrici;
- prestazioni di lavoro che comportano attività di manutenzione e verifica impianti idraulici con controllo tubi in pressione nonché verifica impianti di condizionamento e riscaldamento stabili comunali;

5

- prestazioni di lavoro che comportano attività svolte su impalcature e strutture sospese da terra.

3. L'istituto della reperibilità riguarda il personale della manutenzione.

4. La maggiorazione per lavoro ordinario svolto in orario festivo viene erogata per le prestazioni effettuate dagli addetti al Servizio Cimiteriale.

**5. Indennità corrisposta a:**

a. agenti contabili per indennità maneggio valori per ogni giorno di effettivo svolgimento del compito:

Fino a € 5.000	0,52 €
Da 5.001 a € 30.000	0,77 €
Da 30.001 a € 50.000	1,04 €
Da 50.001 a € 80.000	1,29 €
Da 80.000 in poi	1,55 €

b. alle figure previste dall'art. 17 comma 2 lett. D) CCNL 01.04.1999, qualora presenti nell'ente e formalmente incaricate, spetta un compenso annuo lordo di € 300,00 ad esclusione delle categorie D titolari posizioni organizzative.

c. personale categoria B e C per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni disagiate, collegate ad una specifica e gravosa articolazione della prestazione lavorativa da parte di lavoratori chiamati, in relazione alla specificità del servizio, ad espletare le proprie mansioni in forma articolata, non programmata o incerta nel corso della giornata (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1/4/99):

- ◆ al personale al quale viene richiesto il rientro in servizio dal luogo di domicilio, in occasione di eventi straordinari o di emergenze sul territorio, al di fuori della reperibilità: € 20,00 a chiamata per un importo complessivo annuo non superiore a € 200,00 lordi procapite ad intervento effettuato sulla base di documentazione prodotta dal Responsabile di Settore.

Le indennità di cui sopra saranno liquidate mensilmente, fatta eccezione per l'indennità di maneggio valori e quella relativa alla certificazione a norma di legge per impianti o lavori effettuati che saranno liquidate al termine dell'anno cui si riferiscono.

## Art. 12

### Turno

1. Sono turnificati i servizi espletati in strutture che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore e che richiedano l'avvicinarsi di due o più turni lavorativi.

2. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere o settimanali.

3. 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 all'articolazione adottata nell'ente e alle esigenze della propria organizzazione del lavoro.

Il servizio di polizia municipale si articola su 35 ore settimanali.

Nell'ipotesi in cui la P.M. accumulasse dei recuperi di ore

- non vi deve essere serialità e sistematicità di recupero delle ore;
- le ore vecchie accumulate vengono recuperate a giornata nell'ambito della programmazione annuale delle Ferie (alcuni giorni dunque saranno ferie e altri recupero);
- per le ore nuove si potranno recuperare a giornata intera ed in casi particolari decurtate dall'orario giornaliero, entro e non oltre il quadrimestre successivo;
- trascorso il quadrimestre, per le ore non recuperate, il Comandante assegna il recupero d'ufficio.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a large signature on the left and a smaller one on the right with the number '6' and a checkmark below it.



4. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino. La determinazione del numero dei turni notturni per ciascuna Direzione è rinviata ad accordi specifici di settore.

5. L'indennità spettante al personale turnista, che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, consiste nelle maggiorazioni orarie stabilite all'art. 22 comma 5 CCNL Integrativo del 14/9/2000 e precisamente:

- o turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione individuale mensile;
- o turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30%;
- o turno notturno festivo: maggiorazione oraria del 50%.

6. L'indennità spetta al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale, ed è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno con l'esclusione dei periodi di assenza per qualsiasi motivo.

### Art. 13

#### Orario ordinario notturno, festivo e festivo notturno

1. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che svolge la propria prestazione nell'orario normale di lavoro, in assenza di turnazione.

2. Per il trattamento accessorio per attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo-notturno, si rinvia integralmente all'art. 24, CCNL del 14/9/2000. Tale trattamento spetta al personale assunto a tempo indeterminato e determinato.

3. Non è consentito l'impiego del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in giorno feriale non lavorativo o nel giorno di riposo settimanale.

### Art 14

#### Disagio

1. Al fine di assicurare la tutela del lavoratore, sia sotto il profilo del benessere fisico, sia di quello psicologico e ambientale, è riconosciuto, ai sensi dell'art. 17, comma 2 lett. e) del CCNL 1/4/1999, un specifico compenso al personale appartenente alle categorie B e C che, a prescindere dal profilo professionale, svolga la propria attività di lavoro in condizioni particolarmente disagiate.

2. L'attività disagiata è quella prestata in condizioni particolarmente faticose, sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la stessa figura professionale.

3. A tale attività corrisponde un compenso pari ad € 30 mensili.

4. I contenuti delle prestazioni lavorative che possono essere causa di disagio per i lavoratori interessati sono individuati secondo le seguenti tipologie:

- o attività svolte in condizioni climatiche avverse all'aperto o in luoghi esposti a variazioni climatiche;
- o esposizione a situazioni di disagio connesse, per il particolare tipo di utenza, alla gestione di sistemi relazionali complessi;
- o esercizio di funzioni connotate da oggettivi elementi di disagio (fattori da individuare per ciascun servizio soggetto a disagio).

5. L'indennità di attività disagiata, spetta al personale a tempo indeterminato e determinato ed è liquidata mensilmente in relazione ai giorni di effettiva esposizione al disagio. Essa è commisurata alla percentuale (della retribuzione fondamentale in godimento nei casi di part-time, aspettative non retribuite, riduzioni dello stipendio a qualsiasi titolo. In caso di assenza per malattia, si applicano le disposizioni di cui all'art. 71 comma 1 D.L.112/2008.

gr       
7 d

6. L'indennità di disagio è attribuita dall'Amministrazione, sentito il Responsabile del settore, circa l'effettiva assegnazione ad attività che comportano disagio ed alla prevalenza di queste rispetto all'attività complessiva. L'eventuale modifica delle condizioni che hanno condotto alla attribuzione dell'indennità deve essere comunicata tempestivamente al fine di sospenderne l'erogazione.

### Art. 15 Reperibilità

1. Le aree di pronto intervento per le quali può essere istituito il servizio di pronta reperibilità sono stabilite dal Responsabile del settore competente.

2. L'articolazione dei turni di reperibilità è stabilita dal Responsabile, nel rispetto dei seguenti vincoli:

a) in caso di chiamata l'interessato deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti;

b) ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese. Si intende per "singola volta" un periodo continuativo di tempo intercorrente tra la prestazione lavorativa precedente e quella successiva che non può essere inferiore a 4 ore e non può superare le 24 ore.

c) ove possibile è assicurata la rotazione tra più soggetti anche volontari.

3. Al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato inserito nei turni di reperibilità, spetta l'indennità disciplinata dall'art. 23 del CCNL 14/9/2000 nella misura di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria, maggiorata in tal caso del 10%. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, con equivalente recupero orario, con esclusione dell'erogazione dell'indennità prevista.

4. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere inserito nei turni di reperibilità.

### Art. 16 Progressioni orizzontali

*Metodologia per l'applicazione della progressione orizzontale all'interno delle categorie (artt. 5, 6 e 6 Ord.Prof.)*

1. Sulla base delle direttive formulate dall'Amministrazione comunale, a seguito di contrattazione decentrata, vengono fissate annualmente le risorse da destinare alla progressione orizzontale, calcolate sulle risorse stabili del fondo che risulta ancora disponibile dopo il pagamento dell'indennità di comparto, delle varie indennità e delle progressioni orizzontali in godimento. Vengono altresì definiti in sede di contrattazione decentrata i limiti minimi di punteggio necessari per accedere alla posizione economica successiva. Sulla base di ciò si procede alla compilazione e consegna delle schede di valutazione ai dipendenti.

2. A partire dal 2014 partecipano alla selezione relativa all'anno appena concluso per la progressione orizzontale i dipendenti:

- o con almeno tre anni di anzianità nella categoria, maturata in enti pubblici (compartimentali ed extracompartimentali);
- o che non hanno avuto uno scatto di progressione orizzontale in nessuno degli ultimi tre anni nei quali esse hanno avuto luogo (anche nell'ente di provenienza per i casi di mobilità);
- o facenti parte di Settori con numero di addetti pari o inferiore a sette che non hanno avuto uno scatto orizzontale in nessuno degli ultimi quattro anni nei quali esse hanno avuto luogo.



8



3. Non hanno diritto a partecipare alla progressione coloro che nell'anno di riferimento:
- sono stati assenti tutto l'anno eccetto per i periodi di congedo di maternità e interdizione dal lavoro ex artt. 16 e 17 D.Lgs. n. 151/2001.
4. Ad ogni settore sarà assegnato: un budget complessivo per le progressioni dei suoi dipendenti cioè una quota delle risorse (complessivamente assegnate alla progressione orizzontale secondo il comma 1) proporzionale al numero dei dipendenti e al valore economico della teorica progressione orizzontale degli stessi secondo la seguente formula:

$$A:B=C:X$$

A = SOMMA NECESSARIA PER LA PROGRESSIONE DI TUTTI I DIPENDENTI AVENTI I REQUISITI DI CUI AL COMMA 2;

B = SOMMA NECESSARIA PER LA PROGRESSIONE DIPENDENTI DEL SETTORE AVENTI I REQUISITI DI CUI AL COMMA 2;

C = SOMMA TOTALE STANZIATA NELL'ANNO PER LA PROGRESSIONE

X = QUOTA PROGRESSIONE PER IL SETTORE

5. Per l'attribuzione della progressione orizzontale i Responsabili di Posizione Organizzativa verranno considerati tutti facenti parte di un unico Settore.

6. Il punteggio di valutazione è così determinato:

$$A+B$$

A = media punteggi di valutazione complessivi conseguiti nell'anno di riferimento e nei due anni precedenti

B = media punteggi parte della scheda relativa ai comportamenti professionali conseguiti nell'anno di riferimento e nei due anni precedenti

7. Per i Responsabili di Posizione Organizzativa il punteggio di valutazione rilevante ai fini delle progressioni orizzontali è esclusivamente quello relativo alla media punteggi di valutazione complessivi conseguiti nell'anno di riferimento e nei due anni precedenti

8. Il punteggio di valutazione è attribuito annualmente dal Responsabile di Settore, sia ai fini della determinazione degli incrementi di produttività, sia ai fini della progressione orizzontale, sulla base delle schede di valutazione.

9. I requisiti minimi per la progressione economica all'interno di ciascuna categoria sono i seguenti: punteggio minimo complessivo: 32

10. Determinati i punteggi come ai commi precedenti si determinano le progressioni all'interno del Settore, secondo il seguente meccanismo: si assegna la prima progressione disponibile al punteggio più elevato della categoria B, la seconda progressione disponibile al punteggio più elevato della categoria C, la terza progressione disponibile al punteggio più elevato della categoria D.

11. Le successive progressioni si assegneranno a partire dalla categoria più numerosa di dipendenti aventi diritto. Quando dall'applicazione del suddetto meccanismo risulta un avanzo non sufficiente per il passaggio della categoria cui si è arrivati, si assegna la progressione alla categoria successiva sempre seguendo il suddetto ordine. Le risorse avanzate saranno assegnate ai settori in cui non vi siano somme sufficienti neppure per una singola progressione, al fine di consentirne almeno una.

Gli ulteriori resti non utilizzabili di ogni Settore incrementeranno la somma destinata alla produttività diffusa. Si prevede l'assegnazione della progressione orizzontale al personale che segue, appartenente alla stessa categoria e settore, in caso di dipendenti cessati dal servizio nel corso dell'anno oggetto di valutazione.

12. Per il personale introdotto nei ruoli organici dell' Ente tramite procedura di mobilità esterna, ex art. 30 D.Lgs. n. 165/2001, il punteggio considerato è quello relativo alle sole schede di valutazione del Comune di Cairo Montenotte

13. Nel caso di mobilità esterna, il punteggio del dipendente ai fini della progressione è determinato sulla base del punteggio dell'anno di verifica e dalla media degli anni precedenti, che

nei casi specifici è pari al medesimo punteggio dell'anno verificato; così analogamente, in qualunque caso di mancanza di punteggio relativo ad un anno: precedente, si sommano e si considerano per la media solo i punteggi conseguiti. Per i periodi di congedo di maternità e interdizione dal lavoro ex artt. 16 e 17 D.Lgs. n. 15 1/2001, in caso di mancanza di possibilità di valutazione (assenza per tutto l'anno a cui la progressione si riferisce), si procede assegnando, per quell'anno, un punteggio convenzionale derivante dalla media dei 2 anni precedenti.

14. Le schede di valutazione saranno consegnate agli interessati entro il 31 marzo di ogni anno; eventuali rilievi dovranno essere esposti al Responsabile di Settore nel corso del colloquio di consegna della valutazione.

15. I risultati proposti dai Responsabili ai fini della progressione orizzontale, fatti salvi i limiti dettati dalla disciplina di cui al D. Lgs. n. 196/2003 per i prospetti di valutazione, sono soggetti a presa d'atto da parte della Giunta Comunale.

Le parti tenuto conto della sospensione a fini economici per il triennio 2011-2013 delle progressioni economiche orizzontali concordano che i criteri per l'attribuzione di eventuali nuove progressioni economiche orizzontali saranno contrattati qualora cessino le limitazioni sopracitate.

#### **Art. 17 Posizioni Organizzative**

Vengono individuate le posizioni organizzative secondo i criteri generali: svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, che nella struttura organizzativa dell'ente corrispondono all'Area, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.

Ai responsabili di Posizione Organizzativa è attribuita con decreto sindacale un'indennità annua, differenziata sulla base di un sistema di pesatura approvato dalla G.C. e un'indennità di risultato che può arrivare ad un massimo dal 10 % al 25% dell'indennità di posizione in godimento certificata dal nucleo di valutazione sulla base degli obiettivi effettivamente raggiunti.

#### **Art. 18 Incentivi previsti da disposizione di legge**

1. Gli incentivi previsti da disposizioni di legge non sono cumulabili con le indennità né con l'incentivo di cui all'articolo 8, sia per il personale che per gli incaricati di PO.
2. Nel caso in cui la somma da erogare sia inferiore all'indennità o all'incentivo di cui all'articolo 8, sarà corrisposta la differenza.

#### **Art. 19 Lavoro straordinario**

Il lavoro straordinario deve essere autorizzato preventivamente, ciascun dipendente gode di un monte ore attribuito all'inizio di ogni anno dal suo Responsabile di area sulla base di un budget di area.

A consuntivo, se nell'area si verificano dei risparmi di ore, queste possono venire ridistribuite sul monte ore totale dell'Ente.

Tutto ciò che residua confluisce sul fondo e andrà ad incrementare la produttività ai sensi dell'art.14 comma 1 CCNL1998-2001.

In conformità all'art. 14, comma 3, del CCNL 1/4/99 l'Amministrazione si impegna a fornire, su richiesta espressa della R.S.U., un prospetto suddiviso per servizi con l'indicazione delle ore di straordinario liquidate e delle ore recuperate dai dipendenti, per valutare la situazione relativa al lavoro straordinario effettuato, e verificare le eventuali proposte di riorganizzazione dei servizi ai fini di una ottimizzazione delle risorse e di una riduzione progressiva dell'istituto. Si ribadisce che il recupero delle ore di lavoro effettuato in straordinario è facoltà dei dipendenti.



## Art. 20 Formazione

1. La formazione dovrà riguardare in modo omogeneo ed equilibrato tutto il personale dipendente e dovrà essere effettuata secondo una programmazione concordata tra le parti, suddivisa per funzioni e obiettivi e finalizzata:

- a) a fornire strumenti normativi e/o pratici per lo svolgimento della propria attività lavorativa e per un miglioramento della propria professionalità;
- b) a favorire i processi di rinnovamento delle procedure e dell'integrazione tra i servizi;
- c) alla progressione economica orizzontale del personale.

2. Tale piano verrà concordato tra le parti con un finanziamento annuale delle relative attività non inferiore all'1% delle spese del personale, in conformità all'art. 45 del C.C.N.L. 22/1/2004.

3. Le somme stanziare sul bilancio di ciascun anno e non utilizzate nel corso dell'esercizio finanziario sono vincolate al riutilizzo con le stesse finalità nell'esercizio successivo.

## Art. 21 Salute e sicurezza

1. L'Amministrazione comunale in collaborazione con la Rappresentanza Sindacale, provvede all'applicazione di tutti gli oneri e adempimenti previsti dalla disciplina sulla sicurezza sui posti di lavoro, in conformità alla disciplina vigente.

2. A tal fine si impegna a coinvolgere anche la R.S.U., che sceglierà un proprio rappresentante, nella riunione annuale sulla sicurezza, laddove il Rappresentante per la Sicurezza dei lavoratori sia stato scelto all'esterno della R.S.U.

## Art. 22 Massa vestiaria

1. L'Amministrazione si impegna a fornire, periodicamente la massa vestiaria (festiva, invernale e specifica), con le caratteristiche di cui ai dispositivi dalla vigente Legge nazionale e dalla Legge Regionale, che detta disposizioni in materia di vestiario per la P.M., ai dipendenti del Corpo di P.M. e del Settore LL.PP.

## Art. 23 Diritto allo Studio

Il diritto allo studio dei dipendenti, costituzionalmente statuito, e disciplinato dall'art.3 del D.P.R. 395/88 comma 7, viene così regolamentato anche ai sensi del D.P.R. 333/90.

L'amministrazione si impegna, nell'attuazione delle succitate norme a favorire l'esercizio del diritto allo studio per raggiungere tale obiettivo verranno concessi i dovuti permessi con le seguenti modalità:

- a) i permessi di cui sopra non possono superare annualmente il limite di 150 ore;
- b) i dipendenti per richiedere i permessi di cui sopra dovranno presentare domanda al capo settore che sarà successivamente integrata dalla documentazione attestante la frequenza alle lezioni o l'espletamento degli esami;
- c) ove gli istituti frequentati siano entità di diritto pubblico (scuole statali, università statali, ecc...) la documentazione potrà essere sostituita da una autocertificazione redatta nei modi e forme di legge, la relativa documentazione sarà acquisita d'ufficio dall'amministrazione ai sensi di legge trattandosi di atti giacenti e/o disponibili presso altra pubblica amministrazione.
- d) ove dalla documentazione di cui sopra non si potesse dimostrare la sussistenza del diritto al permesso l'amministrazione potrà procedere al recupero delle ore fruite sul monte congedi ordinari, ovvero in subordine, mediante la relativa trattenuta sullo stipendio;

e) nelle determinazioni dei turni ai lavoro il capo settore dovrà tenere conto prioritariamente delle esigenze dei dipendenti interessati ai permessi disciplinati dal presente articolo.

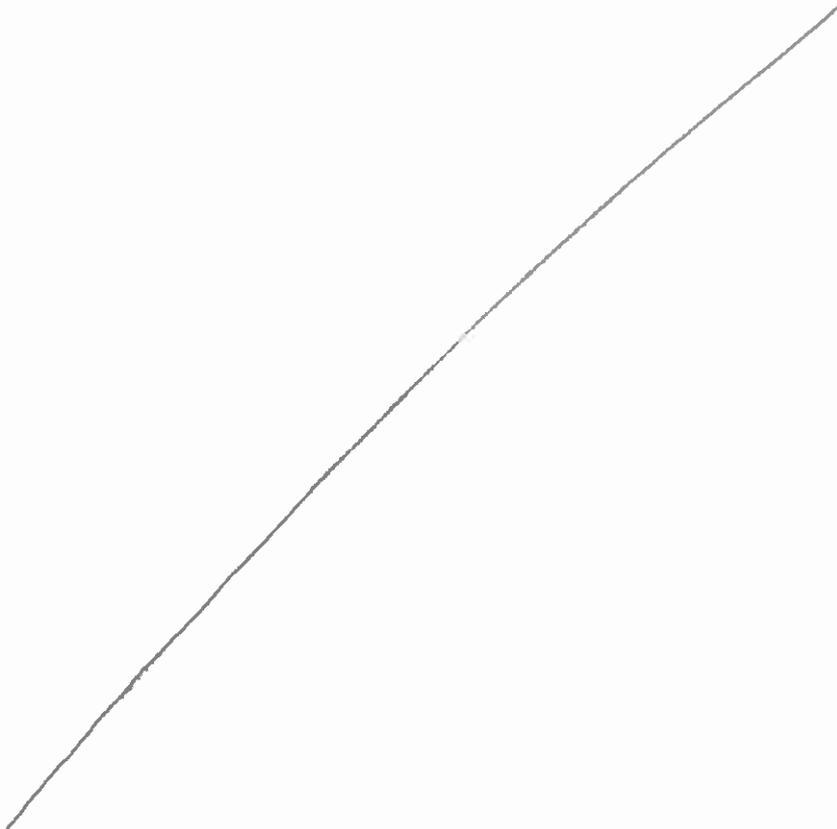
Carico Bro  
10.000

**Art. 24**  
**Monitoraggio e verifiche**

Al fine di approfondire e monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti all'attività dell'ente in relazione all'applicazione del presente CCNL si costituisce la seguente commissione bilaterale composta in modo paritetico dall'amministrazione e dalle rappresentanze sindacali, che svolgerà la propria attività in orario di lavoro, e che sarà composta:  
per l'Amministrazione: 2 componenti di parte pubblica.  
per le Organizzazioni Sindacali: 2 componenti dell'RSU dell' Ente.

**Art. 24**  
**Disposizioni finali**

Le disposizioni contenute nel presente contratto integrativo sostituiscono ogni altra disposizione contenuta in precedenti contratti integrativi.



GR AA [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]



## DICHIARAZIONE A VERBALE

Le OO.SS. e le R.S.U. denunciano il mancato riconoscimento di adeguata corresponsione economica alla figura del "Vice Comandante Corpo P.L.". Tale riconoscimento, a parere delle scriventi, deve essere riconosciuto, con quantificazione annuale da concordarsi attraverso l'istituto delle "particolari responsabilità" di cui all'articolo 17, comma 2 lett. f) del CCNL 01.04.1999 e s.m.i.

*[A large diagonal line is drawn across the page, crossing out the main body of text.]*

PARTI PUBBLICA

SECRETARIA

*[Signature]*

RSU

RP CGIL

CGIL FP

*[Signatures of RSU members]*

*[Signatures of RP CGIL and CGIL FP members]*





Città di  
**CAIRO**  
Montenotte

**RAPPRESENTANTI OO. SS.:**

BELLINI Giancarlo (C.G.I.L. - F.P.)

VASSALLO Enzo (C. I. S. L - F. P. S)

**RAPPRESENTANTI R. S. U.:**

TURA Gloria

GIANAZZI Michela

RODINO Giorgia

**COMMISSIONE TRATTANTE PARTE PUBBLICA**

Dott. AGNELLI Sandro

**Verbalizzante :**

CROCCO Romina



