

Comune di Pietra Ligure

#####

## ***CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO 2002/2005***

In data 09.05.07 presso la Residenza Municipale del Comune di Pietra Ligure , ha avuto luogo l'incontro tra:

*la delegazione di parte pubblica costituita da :*

Dott. Vincenzo Trevisano – Seg.Comunale  
Dr.ssa Patrizia Losno – Dir. Area Amministrativa  
Dr. Michele Tassara - Dir. Area Economica  
Ing.Vincenzo Gatto- Dir. Area Tecnica

*la delegazione sindacale:*

Organizzazione Sindacale territoriale CISL : Sig.ra C.Cataudello

Organizzazione Sindacale Territoriale UIL : Dr. I.Caviglia

Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL : Sig. G.Bellini

R.S.U. (soggetto unitario) Sigg.ri : F.Basso, G.Masetti, P.Zaccone,M.Zanon,  
D.Colnaghi, Fisenna

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Integrativo Decentrato 2002-2005.

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left side, there are three distinct signatures. In the center, there are two more signatures, one above the other. On the right side, there is a cluster of five signatures, with the top one being the most prominent and legible, appearing to read 'Vincenzo Trevisano'. Below it are four other signatures, some of which are more stylized and less legible.

INDICE  
Disposizioni Generali

- ART. 1 Ambito di applicazione e durata  
ART. 2 Interpretazione autentica delle clausole controverse  
ART. 3 Schema di protocollo delle relazioni sindacali  
ART. 4 Regolamentazione del diritto di sciopero  
ART. 5 Diritti e libertà sindacali

TITOLO II°

**Costituzione del Fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività**

- ART. 6 Costituzione del Fondo di cui all'art. 31 CCNL del 22/01/2004

TITOLO III°

**Utilizzo delle Risorse Stabili**

- ART. 7 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali  
ART. 8 Progressione economica all'interno della categoria  
ART. 9 Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto biennio 2003/2004

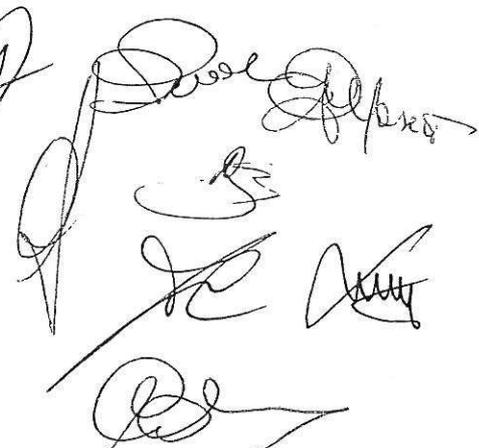
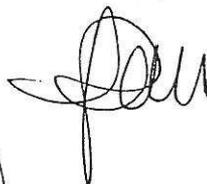
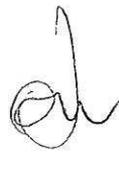
TITOLO IV°

**Utilizzo delle Risorse Variabili**

- ART. 10 Indennità di cui all'art. 30, c. 7), CCNL 14.09.00 al personale in servizio presso la scuola materna ZENOBIA MARTINI  
ART. 11 Indennità per particolari categorie di lavoratori  
ART. 12 Compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità  
ART. 13 Indennità di rischio  
ART. 14 Indennità di turno  
ART. 15 Reperibilità  
ART. 16 Indennità maneggio valori  
ART. 17 Compenso messi notificatori  
ART. 18 Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing  
ART. 19 Pari opportunità  
ART. 20 Lavoro straordinario

TITOLO V°  
DISPOSIZIONI FINALI

- ART. 21 DISPOSIZIONE FINALE.



## TITOLO I°

### Disposizioni generali

#### Art. 1

##### Ambito di applicazione e durata

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica al personale non dirigente dell'Amministrazione Comunale di Pietra Ligure con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Esso è finalizzato a disciplinare le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 01.04.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004, nonché a dare attuazione alla normativa contrattuale afferente il sistema delle relazioni sindacali.

La disciplina dei singoli istituti inerenti l'utilizzo delle risorse di cui al comma precedente, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è da ritenersi valida per l'intero quadriennio 2002/2005.

Il presente contratto nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse s'intende rinnovato tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo, che ne definirà, per l'anno di riferimento, i nuovi importi.

#### Art. 2

##### Interpretazione autentica delle clausole controverse

Dato atto che:

- 1 "le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione; le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate" (art. 40, comma 3, del D. Lgs. 165/01);
- 2 le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;

nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto, le parti si incontrano, entro trenta giorni, a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

#### Art. 3

##### Schema di protocollo delle relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali deve permettere la realizzazione degli obiettivi di cui agli artt. 6-7-7bis-9 e 42 del D. Lgs. 165/2001, consentire la partecipazione sindacale alla predisposizione di tutti gli atti inerenti all'organizzazione del lavoro, dei servizi e degli uffici, alla ridefinizione delle

dotazioni organiche, nonché l'esercizio dell'attività sindacale nell'Ente ed attuare la contrattazione integrativa, la consultazione e la concertazione.

Pertanto, anche in osservanza della disciplina dettata in materia dai vigenti CCNL, si conviene quanto segue:

A. L'Amministrazione fornirà tempestivamente le informazioni riguardanti atti e procedure inerenti al rapporto di lavoro, all'organizzazione degli uffici, alla variazione delle dotazioni organiche, alla gestione delle risorse umane, alla sicurezza ed alla prevenzione nei luoghi di lavoro, od al trasferimento di attività o servizi anche nel caso di appalti, convenzioni o altre forme previste dalla legge.

B. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso nell'ambito di quanto previsto dall'art. 7 del CCNL 01.04.99.

C. La convocazione di dette riunioni avverrà di norma almeno **10gg** prima delle data fissata e contemporaneamente dovrà essere fornita tutta la necessaria documentazione.

D. Qualora, a seguito della informazione preventiva, sorga la necessità di avviare la procedura di concertazione questa deve essere richiesta entro i 10 gg. ( 5 in caso di urgenza) successivi al ricevimento dell'informazione.

E. Sino a quando la procedura concertativa non si sia esaurita o conclusa con la sottoscrizione di un verbale, nel quale viene dato atto del raggiunto accordo tra le parti o delle diverse posizioni, le parti si impegnano a non assumere alcuna iniziativa unilaterale. La procedura dovrà in ogni caso concludersi in 30 giorni.

#### Art. 4

#### Regolamentazione del diritto di sciopero

1. Si prende atto dell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del Comparto Regioni-Autonomie Locali, siglato il 09.09.2002, con il quale si dà attuazione alle disposizioni contenute nella L. 146/90, modificata ed integrata dalla L. 83/2000, in materia di servizi minimi essenziali.

Nel rispetto delle previsioni normative della legislazione nazionale e dell'accordo collettivo di Comparto sopra richiamati, saranno garantiti da questo Comune, in caso di sciopero, i seguenti servizi essenziali:

- a. il servizio di stato civile, limitatamente all'accoglimento delle registrazioni di nascita e morte;
- b. il servizio elettorale, limitatamente alle attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
- c. il servizio di assistenza domiciliare, limitatamente ai casi di assistiti non autosufficienti;
- d. il servizio di P.M., per le attività di pronto intervento e polizia giudiziaria, rilevazione incidenti, interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;
- e. i servizi attinenti alla rete idrica, fognaria, stradale e pubblica illuminazione, con prestazioni limitate agli interventi urgenti.
- f. nel caso di scioperi prolungati, i servizi di erogazione degli emolumenti retributivi e comunque di quanto economicamente necessario al soddisfacimento delle necessità della vita attinenti ai diritti della persona costituzionalmente garantiti;
- g. il servizio di Protezione Civile;
- h. il servizio cimiteriale, limitatamente al ricevimento ed inumazione o tumulazione salme.

2. Vengono stabiliti i seguenti contingenti di personale, esonerati dallo sciopero, per garantire la continuità delle prestazioni sui servizi individuati:

servizio di stato civile: 1 risorsa;

servizio elettorale: le esenzioni verranno attuate solo nel periodo intercorrente tra il 45° giorno precedente e il 15° giorno successivo alla data delle consultazioni elettorali e riguarderanno il personale strettamente necessario al funzionamento dell'ufficio;

servizio di assistenza domiciliare: **1 risorsa**;

servizio di P.M.: **1 Responsabile + 2 Agenti di P.M.**;

servizio manutenzioni: **4 risorse (una per ciascuno dei servizi individuati al punto e del 1^ comma)**

pagamento retribuzioni: **1 risorsa**;

servizi cimiteriali : **1 risorsa**.

3. In occasione di uno sciopero che interessi i servizi essenziali come sopra individuati, i Dirigenti e il Comandante di P.M. procedono con criteri di rotazione, ove possibile, all'individuazione dei nominativi dei dipendenti in servizio presso la struttura organizzativa di competenza, tenuti alle prestazioni indispensabili ed esonerati dallo sciopero per garantire la continuità di dette prestazioni. I nominativi dovranno essere comunicati alle OO.SS. ed ai singoli lavoratori interessati entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero.

4. Il personale interessato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione, ove questa sia possibile. Viene, altresì, consentito al personale individuato di astenersi dal lavoro, qualora altri lavoratori, dello stesso profilo professionale e identiche mansioni, appartenenti al medesimo servizio, dichiarino per iscritto di non aderire allo sciopero e di essere, pertanto, disponibili a prestare servizio il giorno per il quale lo stesso è stato programmato.

5. I lavoratori inclusi nei contingenti esonerati dallo sciopero, qualora si astengano ugualmente dal lavoro, saranno sottoposti a sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità dell'infrazione.

6. Nel caso di scioperi articolati per Settori o di durata inferiore alla giornata lavorativa valgono le previsioni normative e le modalità previste in occasione dell'astensione totale dal lavoro.

Per tutti gli aspetti non espressamente disciplinati dal presente contratto si applicano le disposizioni contenute nell'accordo collettivo nazionale, sottoscritto in data 09.09.2002, e le previsioni normative di cui alla L. 146/90, come modificata ed integrata dalla L. 83/2000.

## **Art. 5 Diritti e libertà sindacali**

- 1) Le parti concordano sull'opportunità che le relazioni sindacali previste dalla vigente normativa contrattuale nazionale si svolgano, per quanto possibile, al di fuori dell'orario di lavoro, in modo da non interferire con il regolare svolgimento dell'attività dei servizi dell'Ente.
- 2) Con riferimento all'esercizio del diritto d'assemblea si stabilisce che:

- a) nel rispetto del limite massimo consentito, la R.S.U. e le OO.SS., firmatarie del presente contratto, possono indire assemblee del personale, comunicando all'Amministrazione, di norma almeno **3gg** prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea, che potrà interessare la generalità dei dipendenti, singoli servizi o dipendenti appartenenti a singole categorie o profili professionali o aderenti a una O.S. Possibilmente le assemblee dovranno tenersi in orario diverso da quello di ricevimento del pubblico;
- b) l'Amministrazione dovrà fornire idonei locali per lo svolgimento della riunione;
- c) 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 ad alla partecipazione all'assemblea stessa.

Per quanto attiene ai permessi sindacali, si prevede quanto segue:

- a) i permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali, dipendenti dell'Ente, sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alle OO.SS. di appartenenza e alla RSU, secondo le modalità previste dal CCNQ 07.08.1998 e dalle altre norme vigenti in materia;
- b) in applicazione dell'art. 30 della L. 300/70 sono, inoltre, previsti permessi per le riunioni degli organismi direttivi statutari nazionali, regionali e provinciali, secondo la disciplina di cui all'art. 11 del citato CCNQ;
- c) in conformità a quanto previsto dall'art. 23 del CCNL 05.10.2001, l'Amministrazione, qualora accerti, al termine di ogni anno, la mancata fruizione, in tutto o in parte, della quota dei permessi sindacali, spettanti alle organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 3 del CCNQ del 09.08.2000 (esclusa, pertanto, la quota di spettanza della RSU), quantifica il valore economico della relativa temporizzazione, rapportata ad ore, e assegna le corrispondenti risorse finanziarie all'ANCI regionale competente per territorio, entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento; la base di calcolo corrisponde alla nozione di retribuzione di cui al comma 2, lett. c), dell'art. 52 del CCNL 14.09.2000.

## Titolo II

### Costituzione del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

#### Art. 6

#### Costituzione del fondo di cui all'art. 31 CCNL 22/01/2004

Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 1999 e successive modificazioni ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione e oggetto di confronto con le OO.SS..

Con effetto dal 31.12.2003 e a valere dall'anno 2004, tale fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" (art. 31, comma 2), che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" (art. 31, comma 3), che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.

Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 33, 35, 36 e 37 del vigente CCNL, nonché della disciplina dell'art. 17 del CCNL 01.04.1999, con i seguenti criteri:

costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della cosiddetta indennità di comparto (art. 33);

- mantenere integre nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali (artt. 34 e 35);
- prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale di Cat. D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (art. 36, comma 1);
- compensare le specifiche responsabilità del personale di Cat. B, C, D, attribuite con atto formale dell'Ente ( art. 36, comma 2);
- quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata;
- identificare le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1999;
- prevedere il fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato, in relazione alle esigenze della struttura organizzativa dell'Ente, con riferimento a posizioni di responsabilità, di servizio e posizioni caratterizzate da altro grado di responsabilità e professionalità (artt. 8, 9 e 10 CCNL del 31.03.1999);
- istituzione del fondo per la valorizzazione delle alte professionalità (art. 10 CCNL del 22.01.2004).

Le quote di risorse "eventuali e variabili", per gli anni successivi al 2004, sarà quantificata annualmente dall'Amministrazione e oggetto di apposito confronto con le OO.SS..

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, per gli anni 2004-2005, risulta costituito, come dall' allegata tabella n. 1, da:

1. *risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2003 secondo la precedente disciplina contrattuale, con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, dello stesso CCNL.;*
2. *risorse aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni prescritte dall'art. 31, comma 3, dello stesso CCNL.*

### Titolo III Utilizzo delle risorse stabili

#### Art. 7

**Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali**

**Le parti convengono di destinare, nel biennio 2004-2005, le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici di seguito indicati:**

Progressioni economiche orizzontali	Euro 291.224,70
Indennità personale EDUCATIVO in servizio presso la Scuola Materna	Euro 3.098,70
Indennità di comparto	Euro 133.602,03
Indennità T.P.O.	Euro 127.231,44

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.01.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo di cui al precedente art. 6. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati, del personale interessato. Non vengono detratti, inoltre, gli importi determinati dalla posizione economica in godimento all'interno della categoria del personale assunto con processi di mobilità esterna.

Infine gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.

L'utilizzo del fondo a tutto il 31/12/2004 risultante dall'applicazione di quanto sopra sancito è di complessivi Euro 152.434,82.

Le parti prendono atto che sono state destinate nel corso del 2005 risorse pari a Euro 138.789,89 per l'attivazione delle progressioni economiche orizzontali.

Da quanto sopra enunciato, le risorse complessive risultanti, destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali, ammontano a complessivi € 291.224,70.

#### Art. 8

#### Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

- 1) La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, 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 A dalla posizione A1 alla A5;
  - per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;
  - per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;
  - per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6.
- 2) Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 22.1.2004.
- 3) Con l'art. 34, comma 5, dello stesso CCNL non trova più applicazione la disciplina relativa al costo medio ponderato di ciascun percorso economico.
- 4) In caso di progressione verticale fra categorie, al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione, fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata ad personam la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria.
- 5) Al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

**Art. 9**  
**Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto biennio 2004/2005.**

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, per gli anni 2004 e 2005, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004. Il finanziamento dell'indennità di comparto, derivante da nuove assunzioni previste nel piano annuale delle assunzioni destinate alla copertura di nuovi posti in organico (comprese quelle dovute a processi di mobilità), dall'entrata in vigore del CCNL del 22.01.2004, sono da reperire con mezzi di bilancio, non gravando sul fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Eguale non sono da imputare al fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato.

Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.01.2004, grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Per l'anno 2004, il totale complessivo delle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto è pari a Euro 73.175,00

Per l'anno 2005, l'importo complessivo dell'indennità di comparto finanziato con risorse decentrate stabili è pari a Euro 60.427,03

**Titolo IV**  
**Utilizzo delle risorse variabili**

Le parti convengono di destinare le risorse variabili al finanziamento degli istituti economici come da seguente schema:

<b>USCITE VARIABILI</b>	<b>ANNO 2004</b>	<b>ANNO 2005</b>
Reperibilità	12.095,92	13.310,77
Turno	35.284,09	37.184,18
Rischio	5.580,00	9.192,02
Attività disagiate (maggiorazioni orarie)	3.441,96	2.202,36
Maneggio valori	1.242,18	1.271,02
Compenso per l'esercizio di particolari responsabilità		
Compenso Messi	288,30	300,00
Compenso per particolari figure professionali		
Produttività		
Incentivazione di prestazioni - Progetto ICI (Art. 15 comma 1 - lettera k)	21.000,00	28.750,00
Attivazione nuovi servizi (Art. 15 - comma 5)	64.038,89	82.690,34
<b>TOTALE</b>	<b>142.971,34</b>	<b>174.900,69</b>

Art. 10

Indennità di cui all'art. 30, C. 7, CCNL 14.09.2000 al personale in servizio presso la scuola materna ZENOBIA MARTINI

Viene confermata la disciplina di cui all'art.15 del contratto integrativo decentrato, siglato in data 06.08.2001, prevista per l'effettuazione dei servizi diversi – ad esempio il Campo Solare - da parte del personale docente e non docente, nel periodo estivo, con indennità fissata nella misura di Euro 309,87.

Art. 11

Indennità per particolari categorie di lavoratori

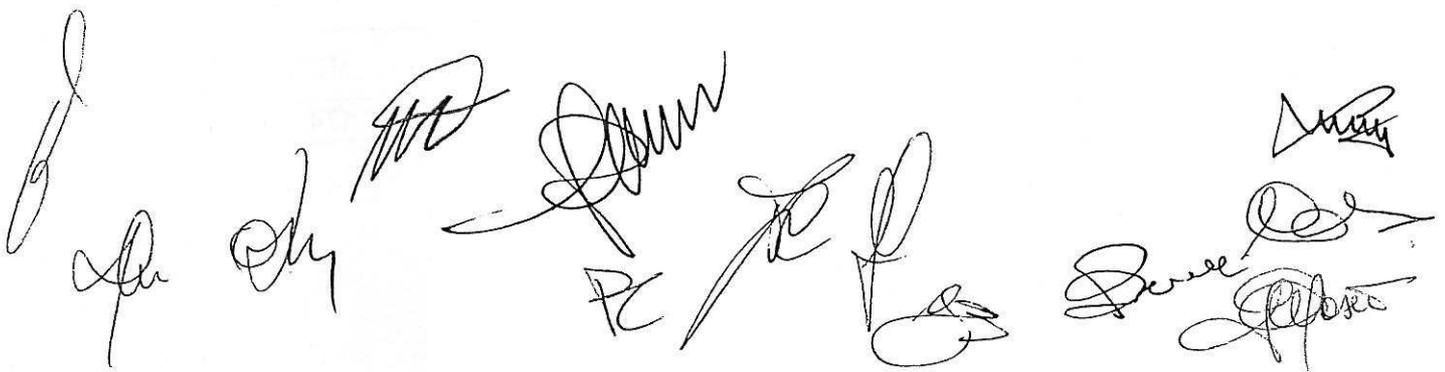
Per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i), del CCNL del 01.04.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004, è prevista una indennità nella misura massima di €. 300,00 annui lordi.

La predetta indennità è unica e non cumulabile con altra indennità per particolari figure professionali ovvero per l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità.

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità annua lorda
Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 250
Ufficiale elettorale	€ 250
Responsabile di tributi	€ 250
Responsabile URP	€ 250
Responsabile archivi informatici	€ 250
Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 250

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti:

Tipologia di responsabilità	n. dipendenti interessati	Somma prevista
Ufficiale di stato civile e anagrafe	6	€ 1500
Ufficiale elettorale	1	€ 250
Responsabile di tributi	0	€ 0,00
Ufficio URP	1	€ 250
Archivi Informatici	0	€ 0,00
Responsabile di attività inerenti la protezione civile	1	€ 250
<b>TOTALE</b>		<b>€ 2.250,00</b>



## ART. 12

### Compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

Le parti determinano la misura dei compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f, del CCNL 01.04.1999, così come sostituito dall'art. 7 del CCNL 09.05.2006, come segue :

Cat. D Euro 950,00

Cat. C Euro 650,00

Cat. B Euro 450,00

Le indennità come sopra determinate nei loro importi sono disciplinate come segue:

#### Responsabilità di coordinamento :

1. ai dipendenti di Cat. D, non titolari di P.O., formalmente incaricati di coordinamento di uffici o gruppi di lavoro.
2. ai dipendenti di Cat. C, formalmente incaricati di responsabilità di coordinamento di uffici o gruppi di lavoro.
3. ai dipendenti di Cat. B, svolgenti le funzioni di capo operai e di cuoca.

#### Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse/realizzazione di programmi o piani di attività:

L'indennità è corrisposta al personale di categoria D, che sia stato formalmente incaricato con specifica indicazione della tipologia delle istruttorie gestite e/o dei programmi o piani di attività da realizzare.

La semplice attribuzione di responsabile di procedimento ad addetti di categoria C e D non dà titolo alla indennità, in quanto l'attività procedimentale è ricompresa nelle attività dovute, come da declaratoria allegato A) del CCNL 31.03.1999.

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili tra loro.

## Art. 13

### Indennità di rischio.

1. L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art. 37 del CCNL del 22.01.2004, è corrisposta al personale (di categoria A e B), che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

2. Si individuano, ivi comprese quelle già riconosciute ai sensi dell'art. 37, commi 1 e 3, del CCNL 14.09.2000, le prestazioni di lavoro che attribuiscono il diritto all'indennità di seguito indicate:

- necrofori;
- operai addetti manutenzione strade, segnaletica e illuminazione pubblica;
- operai addetti al servizio acquedotto e giardinieri;
- terminalisti (dipendenti inquadrati nella Cat. B), con la precisazione che per terminalisti devono intendersi, in conformità a quanto previsto dal D.Lgs. 626/94,

quei lavoratori che utilizzano un'attrezzatura munita di videoterminale, in modo sistematico o abituale, per venti ore settimanali, dedotte le interruzioni di legge. Pertanto, l'indennità può essere corrisposta soltanto se l'attività al p.c. è assidua e costante durante tutto l'orario di lavoro e non quando il p.c. è usato come ausilio strumentale al proprio lavoro.

- assistenti domiciliari
- collaboratori di cucina

3. L'elencazione delle prestazioni lavorative di cui al comma 2 è tassativa.

4. 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.

5. E' quantificata in complessivi €. 30,00 mensili (art. 41 CCNL del 22.1.2004) e compete solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio. Per la sua erogazione in caso di assenza del lavoratore per ferie, permessi, malattia ecc...si applica la tabella n. 1 allegata al C.C.N.L. 06.07.1995.

4. L'indennità è liquidata mensilmente.

#### Art. 14 Indennità di Turno

1. Tale indennità è corrisposta per lo svolgimento di un'attività collegata ad un servizio con durata pari o superiore a 10 ore giornaliere con rotazione settimanale.
2. Eventuali rotazioni inferiori alla settimana, dovute ad esigenze straordinarie ed eccezionali di servizio non fanno perdere il diritto all'indennità di turno.
3. L'indennità di turno comprende anche il disagio.

#### Art.15 Reperibilità

Si conferma la disciplina prevista dagli articoli 5 e 6 del contratto integrativo aziendale siglato in data 06.08.2001 così come integrati e modificati con l'accordo siglato dall'Amministrazione con le OO.SS. in data 01.12.2003 e che vengono di seguito riprodotti :

#### Reperibilità (art. 5)

1. In ottemperanza a quanto disposto dall'Articolo 23 del CCNL Integrativo del 14.09.2000, viene istituito il servizio di reperibilità al fine di sopperire alle esigenze straordinarie ed urgenti nell'ambito dei servizi comunali, quando i servizi stessi non siano operanti perché al di fuori del normale orario di servizio.
2. Le aree di pronto intervento sono così individuate: 1) tecnica; 2) amministrativa (stato civile); 3) polizia municipale.
3. Al fine di garantire l'effettuazione del servizio di reperibilità, per lo stesso viene stabilito un gruppo operativo di pronto intervento. Spetta ai Dirigenti l'individuazione degli orari in cui tale servizio deve operare e delle risorse umane da impiegare.

4. Il servizio è remunerato con una indennità ammontante a lire 20.000 (EURO 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 secondo il turno assegnato.
5. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti primi.
6. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità più di 6 volte al mese. Viene assicurata la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
7. L'indennità di reperibilità di cui al comma 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.  
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%. Qualora la reperibilità cada in giornata domenicale o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
8. I compensi spettanti per la reperibilità e l'eventuale lavoro straordinario dovranno essere liquidati il mese successivo a quello della loro effettuazione. A richiesta del dipendente l'eventuale lavoro straordinario potrà essere recuperato, quando le esigenze del servizio lo consentano.

#### **Reperibilità in caso di emergenza o allertamento per calamità naturali (art.6)**

1. Il principio generale della pronta reperibilità in caso di emergenza o allertamento per calamità naturali dichiarato dal Sindaco o dalla Prefettura ha come presupposto l'immediato intervento a salvaguardia della pubblica incolumità.

In conformità a detto principio il personale chiamato in servizio di pronta reperibilità interviene esclusivamente per eliminare la situazione di pericolo immediato, adottando tutti gli atti, gli accorgimenti e le opere necessarie a tal fine, demandando gli interventi di sistemazione definitiva ai soggetti cui compete per istituto tale compito.

2. In relazione al tipo di interventi e relative competenze gli stessi sono da intendersi compresi in tre ambiti d'intervento:

- a. settore tecnico (territorio e sottosuolo - fabbricati pubblici - fabbricati privati ai soli fini della salvaguardia della pubblica incolumità);
- b. settore polizia municipale (circolazione traffico-sanitaria-ordine e sicurezza pubblica);
- c. protezione civile e antincendio (interventi di fiancheggiamento agli organi preposti).

Qualora il tipo di emergenza verificatasi lo richieda, potrà in ogni caso essere richiesto dal Responsabile di turno l'intervento del personale assegnato ai Servizi dell'Ente non ricompresi nei summenzionati Settori.

3. Il personale interessato alla pronta reperibilità potrà effettuare turni giornalieri di uno o più giorni programmabili a seconda delle esigenze dello stato di allerta, dovrà essere munito di tutte le attrezzature necessarie atte ad eliminare le situazioni di immediato pericolo in relazione alle aree di intervento.

Dovrà inoltre avere disponibile il recapito del Sindaco o suo delegato per la firma degli atti di competenza.

4. La squadra di pronta reperibilità del settore tecnico sarà composta da:

- un operatore del servizio acquedotto.
- un operatore del servizio strade e pubblica illuminazione.

La pronta reperibilità del settore Polizia Municipale sarà garantita da:

- un operatore per predisporre gli atti richiesti per quanto concerne i trattamenti sanitari obbligatori ed allerta per la Protezione Civile.

In caso di grave stato di allerta o urgenza, il Responsabile del Settore valuterà l'opportunità di porre in pronta reperibilità un numero adeguato di appartenenti al Comando, nonché l'eventuale disposizione di una pattuglia composta da 2 agenti che, resisi disponibili, monitoreranno il territorio comunale.

La pronta reperibilità dello Stato Civile sarà garantita da:

- un responsabile per le denunce di morte ed atti consequenziali.

5. Le richieste d'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.

In periodo di chiusura del Comando di P.M., le chiamate dovranno essere effettuate ai numeri elencati a parte, che saranno comunicati a Sindaco, Prefettura, Vigili del Fuoco e all'Ospedale S. Corona.

6. I compensi per la pronta reperibilità saranno i seguenti:

- A. Euro 10,50 ogni 12 ore (raddoppiate nei festivi) frazionate a seconda dell'effettivo impegno orario ;
- B. Euro 21,00 una tantum, a titolo di diritto di chiamata in pronta reperibilità;
- C. Euro 26,00 per indennità di chiamata del personale non inserito in pronta reperibilità.

Viene in ogni caso erogato al momento dell'allerta il diritto di chiamata di Euro 21,00 al Responsabile della Protezione Civile, la cui reperibilità, remunerata come al punto A, si protrarrà fino al cessare dello stato di allerta .

Il dipendente, giunto sul posto di lavoro, timbrerà ad inizio ed alla fine del servizio per l'intervento richiesto.

I compensi spettanti per la pronta reperibilità e l'eventuale lavoro straordinario dovranno essere liquidati il mese successivo a quello in cui sono stati effettuati.

Le ore di straordinario effettuate dovranno essere liquidate attingendo dal fondo predisposto per la pronta reperibilità .

A richiesta del dipendente l'eventuale lavoro straordinario potrà essere recuperato quando il servizio lo consentirà.

Le variazioni in aumento non dovranno mai eccedere l'indice ISTAT.

## Art. 16 Indennità maneggio valori

Viene attribuita al personale – individuato preventivamente dal Dirigente – adibito in maniera continuativa a servizi che comportino maneggio valori per le sole giornate di effettivo servizio, con esclusione pertanto delle giornate di assenza o di non lavoro ovvero delle altre giornate in cui il lavoratore non sia adibito al maneggio valori.

In assenza del dipendente di cui sopra, l'indennità verrà corrisposta al personale assegnato al servizio di volta in volta individuato dal dirigente.

L'importo dell'indennità giornaliera di maneggio valori per gli incaricati della riscossione viene determinato, in ossequio al principio di graduazione di cui al secondo comma dell'art. 36 del CCNL 14.09.2000, nel seguente ammontare in relazione al valore annuo dei valori maneggiati:

Sino ad un valore annuo:

da € 2500 ad € 5000 : Euro 0,52

da € 5001 ad € 7500 : Euro 0,75

da € 7501 in poi : Euro 1,00

L'importo dell'indennità giornaliera di maneggio valori per l'Economo viene determinato in Euro 1,50.

L'indennità viene liquidata annualmente sulla base del rendiconto presentato dagli aventi diritto alla sua percezione.

#### **Art. 17**

##### **Compenso messi notificatori**

In applicazione a quanto previsto dall'art. 54 del CCNL Integrativo del 14.09.2000, viene attribuito ai messi notificatori un compenso di Euro **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. 18**

##### **Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing**

1. E' istituito dalla data della definitiva sottoscrizione del presente CCDI il Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing, composto da n. 8 membri, di cui n.4 di designazione sindacale (n. 1 componente per ciascuna delle OO.SS. di comparto firmatarie del CCNL 22.01.2004) e n.4 nominati dall'Ente e precisamente:

- Rappresentanti sindacali : ( omissis)

- Rappresentanti dell'Ente ( omissis)

2. Il Comitato avrà i compiti di cui all'art. 8 del CCNL 22.01.2004, con particolare riferimento alla definizione di un codice di condotta per la prevenzione del fenomeno del mobbing.

3. A norma dell'art. 8 sopra richiamato, non è dovuto alcun compenso, ai rappresentanti designati, per la partecipazione alle riunioni del Comitato.

#### **Art. 19**

##### **Pari opportunità**

L'Amministrazione si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire le pari opportunità, predisponendo una specifica attività di formazione sulla L. 125/91 e seguenti e sulle disposizioni

del vigente CCNL, per i componenti della specifica commissione come di seguito costituita :

- un rappresentante dell'Ente con funzioni di Presidente;
- un componente per ciascuna delle OO.SS.;
- un corrispondente numero di funzionari.

Le parti individuano come prioritarie le seguenti azioni positive per le pari opportunità:

- flessibilità negli orari di lavoro per le lavoratrici con carichi familiari, con figli minori e nella fruizione del part-time;
- diffusione a tutti i dipendenti del codice di condotta contro le molestie sessuali.

## Art. 20 Lavoro Straordinario

1. La prestazione di lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzata dal dirigente o, per gli appartenenti al Corpo di Polizia Municipale, dal Comandante.

*2. (comma soppresso vedi dichiarazione congiunta n.2) Le parti convengono di considerare prestazioni di lavoro straordinario solo ed esclusivamente quelle pari o superiori a 30 minuti, stabilendo che le prestazioni al di sotto di tale soglia potranno essere utilizzate esclusivamente per pareggiare un eventuale saldo passivo del monte ore mensile. Non potranno, pertanto, essere retribuite né daranno diritto alla fruizione di eventuali riposi compensativi.*

3. Su formale richiesta del dipendente, che non sia titolare di P.O., le prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, possono dar luogo a riposo compensativo equivalente, senza riconoscimento in questo caso ad alcuna forma retributiva.

4. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art. 5 del D.Lgs. 66/2003.

## TITOLO V° DISPOSIZIONI FINALI

### Art. 21 DISPOSIZIONE FINALE.

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione fatto salvo quanto disposto nei precedenti articoli 1 e 2.



## Dichiarazione congiunta n.1

### Progressione economica orizzontale

Le parti si impegnano a ~~trovare~~, nei limiti delle disponibilità economiche, ~~una soluzione per~~ dare la priorità alla progressione orizzontale del personale rimasto escluso dall'ultimo passaggio verso la posizione economica successiva all'interno della categoria ( posizioni economiche introdotte ex novo dal CCNL 22.01.2004 D6 -C5)

## Dichiarazione congiunta n.2

### Straordinario (art.20)

Su espressa richiesta delle OO.SS viene soppresso il comma 2 dell'articolo 20 del presente contratto che viene, pertanto, come di seguito modificato :

#### **art.20 Lavoro Straordinario**

1. La prestazione di lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzata dal dirigente o, per gli appartenenti al Corpo di Polizia Municipale, dal Comandante.
2. Su formale richiesta del dipendente, che non sia titolare di P.O., le prestazioni di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, possono dar luogo a riposo compensativo equivalente, senza riconoscimento in questo caso ad alcuna forma retributiva.
3. Per quanto non previsto dai contratti nazionali si applica l'art. 5 del D.Lgs. 66/2003.

## Dichiarazione congiunta n.3

Viene concordata tra le parti la predisposizione annuale delle schede di valutazione del personale dipendente indipendentemente dalla sussistenza di risorse economiche erogabili per la produttività o per il finanziamento di progressioni

## Dichiarazione congiunta n.4

Entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente contratto le parti si impegnano ad avviare la trattativa per la verifica della possibilità di erogazione e/o finanziamento delle indennità non corrisposte e discussione del nuovo contratto.

## Dichiarazione congiunta n.5

Viene concordata tra le parti per il futuro la contestuale consegna dei provvedimenti di rideterminazione della dotazione organica e programmi assunzionali

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink, representing the various parties involved in the agreement. The signatures are written in a cursive style and are scattered across the lower half of the page.



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO SUCCESSIVO PER IL PERSONALE DEL  
COMPARTO REGIONI -AUTONOMIE LOCALI SIGLATO IL 14.09.2000

Il giorno 06.08.2001 presso l'Aula Consiliare del Comune di Pietra Ligure

PREMESSO

Che in data 14.09.2000 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali integrativo di quello del 01.04.1999.

Che con deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 22.02.2001 è stata rideterminata la dotazione organica dell'Ente .

Che in data 19.04.2001 e 26.06.2001 le delegazioni trattanti di Parte Pubblica e di parte Sindacale si sono riunite al fine dell'applicazione del contratto come sopra e le risultanze dell'incontro sono contenute nei relativi verbali.

Che la Delegazione Trattante, costituita ai sensi dell'art.10 C.C.N.L. del 01.04.1999, è così composta:  
per la Parte Pubblica :

Dott.ssa Mariangela Palazzo – Assessore al Personale

Dr Sandro Piccardo – Direttore Generale e Segretario Comunale

Dott.ssa Patrizia Losno – Vice Segretario Comunale, Dirigente Area Amministrativa

Ing. Vincenzo Gatto – Dirigente Area Lavori Pubblici –Servizi Generali – Manutenzione

Per la Parte Sindacale:

1) I rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del C.C.N.L.:

- Sig.ra Anna Traverso

- Sig. Franco Barone

2) I componenti la R.S.U:

- Sig. Fabio Basso

- Sig. Marzio Zanon

- Sig. Alberto Decia

- Sig.ra Alessandra Vandoni

TANTO PREMESSO SI CONVIENE E STIPULA

Articolo 1  
Procedure per l' autorizzazione alla sottoscrizione

1. 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 sindacali delle OO.SS. firmatarie del CCNL del 1° aprile 1999;
  - Sia firmato dalla delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzatorio da parte della giunta comunale e sentito il parere del collegio dei revisori dei conti.

Articolo 2  
Vigenza del Contratto

1. Il presente contratto è valido per tutta la vigenza del CCNL del 01/04/1999.
2. 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 3  
Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. In conformità alle previsioni di cui all' art.4 del C.C.N.L.14.09.2000 il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non potrà superare il 25% ( eventualmente elevabile del 10% ex comma 11) della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna categoria . Nell'ambito delle quattro Aree viene pertanto così contingentato:

Area	categoria A	categoria B	categoria C	categoria D
Area Amministrativa	1	5	3	2
Area Gestione Territorio...	1	4	2	
Area Lavori Pubblici .....	1	4	2	
Area Economica Finanziaria		2	2	1

2. Il rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale si svolgerà nell'ambito dei seguenti limiti di orario settimanale : da un minimo di 18 ore ad un massimo di 30 ore.
3. Il rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale si svolgerà nell'ambito dei seguenti limiti :
  - orario giornaliero : 6 ore
  - giorni lavorati in un anno al lordo delle festività, ferie e permessi spettanti : da un minimo di 90 a un massimo di 270

Articolo 4  
Mansioni superiori

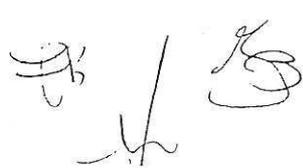
1. I criteri generali per il conferimento delle mansioni superiori, in ossequio al dettato di cui al comma 4 dell' articolo 8 del CCNL Integrativo del 14/9/2000, sono individuati nei casi di sospensione del rapporto di lavoro di cui agli articoli 9,10,10 bis, 11,12 e 13 del predetto CCNL Integrativo del 14/9/2000;



Articolo 5  
Reperibilità

1. In ottemperanza a quanto disposto dall'Articolo 23 del CCNL Integrativo del 14/9/2000, viene istituito il servizio di reperibilità al fine di sopperire alle esigenze straordinarie ed urgenti nell'ambito dei servizi comunali, quando i servizi stessi non siano operanti perché al di fuori del normale orario di servizio.
2. Le aree di pronto intervento sono così individuate: 1) tecnica 2) amministrativa (stato civile – polizia municipale)
3. Al fine di garantire l'effettuazione del servizio di reperibilità, per lo stesso viene stabilito un gruppo operativo di pronto intervento. Spetta ai Dirigenti l'individuazione degli orari in cui tale servizio deve operare e delle risorse umane da impiegare.
4. Il servizio è remunerato con una indennità ammontante a lire 20.000 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva – anche infrasettimanale- o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
5. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti primi.
6. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità più di 6 volte al mese. Viene assicurata la rotazione tra più soggetti, anche volontari.
7. L'indennità di reperibilità di cui al comma 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. 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%. Qualora la reperibilità cada in giornata domenicale o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
8. I compensi spettanti per la reperibilità e l'eventuale lavoro straordinario dovranno essere liquidati il mese successivo a quello della loro effettuazione. A richiesta del dipendente l'eventuale lavoro straordinario potrà essere recuperato quando le esigenze del servizio lo consentano.

Articolo 6  
Reperibilità in caso di emergenza o allertamento per calamità naturali

1. Il principio generale della pronta reperibilità in caso di emergenza o allertamento per calamità naturali dichiarato dal Sindaco o dalla Prefettura ha come presupposto l'immediato intervento a salvaguardia della pubblica incolumità. In conformità a detto principio il personale chiamato in servizio di pronta reperibilità interviene esclusivamente per eliminare la situazione di pericolo immediato adottando tutti gli atti, gli accorgimenti e le opere necessarie a tal fine, demandando gli interventi di sistemazione definitiva ai soggetti cui compete per istituto tale compito.
  2. In relazione al tipo di interventi e relative competenze gli stessi sono da intendersi compresi in tre ambiti d'intervento:
    - a. settore tecnico ( territorio e sottosuolo -fabbricati pubblici -fabbricati privati ai soli fini della salvaguardia della pubblica incolumità)
    - b. settore polizia municipale ( circolazione traffico-sanitaria-ordine e sicurezza pubblica)
    - c. protezione civile e antincendio ( interventi di fiancheggiamento agli organi preposti)
  3. Il personale interessato alla pronta reperibilità potrà effettuare turni giornalieri di uno o più giorni programmabili a seconda delle esigenze dello stato di allerta, dovrà essere munito di tutte le attrezzature necessarie atte ad eliminare le situazioni di immediato pericolo in relazione alle aree di intervento.
  4. La squadra di pronta reperibilità del settore tecnico sarà composta da :
    - un responsabile appartenente alle categorie D-C-B
    - un numero adeguato di operatori determinato in base alle esigenze del momento.
- 

La pronta reperibilità del settore Polizia Municipale sarà garantita da:

- un responsabile ed un agente appartenenti al Comando;
- in caso di grave stato di allerta o urgenza, il Responsabile del Settore valuterà l'opportunità di porre in pronta reperibilità un numero adeguato di appartenenti al Comando, nonché l'eventuale disposizione di una pattuglia composta da 2 agenti che, resisi disponibili, monitoreranno il territorio comunale.
5. Le richieste d'intervento possono essere trasmesse da chiunque ne reputi la necessità alla centrale operativa della Polizia Municipale la quale dovrà attivarsi esclusivamente alla trasmissione delle richieste al Responsabile di turno per i provvedimenti di competenza previo accertamento della effettiva urgenza ed indifferibilità dell'intervento. In ogni caso chi riceve la segnalazione dovrà annotare il nominativo della persona che ha fatto richiesta e l'eventuale recapito telefonico. Qualora fosse necessario richiedere la presenza di altro personale non inserito nella turnazione, ad esso verrà riconosciuta una "indennità di chiamata".
6. I compensi per la pronta reperibilità saranno i seguenti:
- L. 3.000 orarie per turno di pronta reperibilità effettuato dopo il consueto orario di servizio;
  - L. 3.500 orarie per turno di pronta reperibilità effettuato dopo il consueto orario di servizio per il Responsabile di Turno (Ufficio P.M. ed Area Tecnica);
  - L. 40.000 una tantum, a titolo di diritto di chiamata in pronta reperibilità;
  - L. 50.000 per indennità di chiamata del personale non in pronta reperibilità;

Viene in ogni caso erogato al momento dell'allerta - al di fuori dell'orario di servizio - il diritto di chiamata al Responsabile della Protezione Civile.

I compensi spettanti per la pronta reperibilità e l'eventuale lavoro straordinario dovranno essere liquidati il mese successivo a quello in cui sono stati effettuati.

Le ore di straordinario effettuate dovranno essere liquidate attingendo dal fondo predisposto per la pronta disponibilità.

A richiesta del dipendente l'eventuale lavoro straordinario potrà essere recuperato quando il servizio lo consentirà.

Le variazioni in aumento non dovranno mai eccedere l'indice ISTAT.

#### Articolo 7

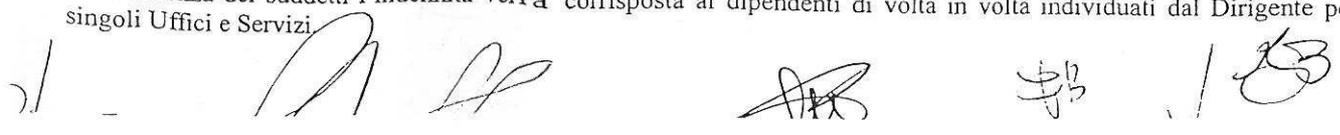
##### Trattamento per attività prestata in giorno festivo

1. Il dipendente che per particolari esigenze di servizio - e pertanto non in via ordinaria - è chiamato a prestare attività lavorativa di domenica ha diritto ad un compenso aggiuntivo rispetto alla retribuzione ordinaria il cui importo è pari alla maggiorazione del 50% della retribuzione giornaliera di cui all'art.52 comma 2 lettera b) nonché a un riposo compensativo equivalente alla prestazione lavorativa effettivamente svolta da fruirsi entro il bimestre successivo.
2. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo a richiesta del dipendente a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista al comma precedente.
3. La maggiorazione di cui ai commi precedenti è cumulabile con una indennità di disagio di lire 20.000.

#### Articolo 8

##### Indennità maneggio valori

1. L'importo dell'indennità giornaliera di maneggio valori, in ossequio al dettato di cui al comma 1 dell'art. 36 del CCNL Integrativo del 14/9/2000, è determinato in Lire 2000 ( duemila) per tutti i dipendenti del Comune di Pietra Ligure che ne hanno diritto.
2. Tale indennità è attribuita giornalmente ai dipendenti individuati con apposita deliberazione quali agenti contabili.
3. In assenza dei suddetti l'indennità verrà corrisposta ai dipendenti di volta in volta individuati dal Dirigente per i singoli Uffici e Servizi.



Art.9  
Indennità di rischio

Ai sensi e per gli effetti dell'art.37 del C.C.N.L. 14.09.2000 e sulla base di quanto previsto nell'allegato B al D.P.R. 347/83 si individuano di seguito le prestazioni di lavoro collegate al personale di Cat.A ,B che attribuiscono il diritto al riconoscimento dell'indennità di rischio :

- terminalisti ( intendendosi per terminalisti i lavoratori dipendenti inquadrati in categoria B svolgenti attività che comporta l'uso di videoterminali per almeno quattro ore continuative giornaliere ).
- necrofori.
- operai addetti manutenzione strade, segnaletica e illuminazione pubblica
- addetti fognature

Per terminalisti si intendono i lavoratori dipendenti inquadrati in categoria B svolgenti attività che comporta l'uso di videoterminali per almeno quattro ore continuative giornaliere, fatte salve le interruzioni di cui alla L.626 .

I Dirigenti dovranno attestare – con riferimento alla propria Area - quali sono le posizioni di lavoro cui attribuire l'indennità di rischio sentito eventualmente il medico del lavoro.

L'indennità di cui sopra è erogabile con decorrenza dalla data della sottoscrizione del presente contratto, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, nella misura di lire 40.000 mensili. Ai relativi oneri si fa fronte con le risorse di cui all'art.15 del C.C.N.L O1.04.99.

Articolo 10  
Mensa e buono pasto

1. In applicazione degli articoli 45 e 46 del CCNL integrativo del 14/9/2000 ai dipendenti, anche quando incaricati della responsabilità di posizione organizzativa, viene attribuito un buono pasto per ogni giornata in cui siano chiamati o autorizzati preventivamente dal Dirigente dell'Area competente a prestare lavoro straordinario o a recuperare ore non lavorate.
2. La pausa pranzo non può avere durata inferiore ai trenta minuti nè superiore a due ore.
3. Ai fini del diritto a fruire dei buoni pasto, l'attività prestata non dovrà essere inferiore alla pausa effettuata.

Articolo 11  
Copertura assicurativa

1. Viene garantita l'estensione a tutti i titolari di posizione organizzativa e responsabili del procedimento la copertura per rischi professionali in analogia a quella prevista per i Dirigenti.

Articolo 12  
Messi notificatori

1. In applicazione dell'articolo 54 del CCNL Integrativo del 14/9/2000 viene destinata ai messi notificatori la somma di Lire £. 3000 per ogni atto notificato, purchè ricadente nella disciplina onerosa di cui alla vigente normativa prelevandola rispettivamente da quanto versato dall'Amministrazione Finanziaria dello Stato o da quanto versato da altre Amministrazioni Pubbliche o privati a titolo rimborso spese per ogni singola prestazione, e sempre che il versamento non sia stato inferiore a lire 3.000 (tremila)
2. L'importo, determinato a consuntivo al termine di ogni esercizio finanziario, verrà inserito nel fondo per le politiche di sviluppo e per la produttività, di cui all'Articolo 15 del CCNL del 01/04/1999, dell'anno successivo.

### Articolo 13

#### Criteri per l'assegnazione del fondo incentivante la produttività

Per l'anno 2000 il fondo di cui alla lettera a) dell'art.17 del C.C.N.L. 01.04.99 verrà assegnato sulla base della scheda di valutazione permanente costituita ai sensi dell'art.6 dell'Ordinamento Professionale e riportata all'art.18 del contratto integrativo decentrato siglato presso il Comune di Pietra Ligure.

### Articolo 14

#### Indennità ex art.17 lett.f) C.C.N.L.01.04.99

Le indennità previste dal vigente C.C.N.L. per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B e C, nonché del personale di categoria D che non sia titolare di posizione organizzativa vengono quantificate per il biennio 2000/2001 nella seguente misura:

Cat.B – Lire 800.000

Cat.C – Lire 1.200.000

Cat.D- Lire 1.800.000

### Articolo 15

#### Personale in servizio presso la Scuola Materna "Zenobia Martini"

1. Al personale docente della Scuola Materna Comunale Zenobia Martini si applica la disciplina prevista dall'art.30 delle cosiddette "code contrattuali" con le sotto elencate specificazioni assunte in sede di contrattazione integrativa decentrata:

a) l'istituto de quo segue il calendario scolastico della scuola materna statale con chiusura nei periodi previsti dall'art.30 del contratto integrativo siglato il 14.09.2000 : Natale e Pasqua .Durante tali chiusure e nel mese di agosto il personale fruirà delle ferie.

b) le ore di attività didattica svolta nella giornata di sabato – in turnazione con il personale della scuola materna statale – saranno recuperate durante l'anno scolastico. A richiesta del personale interessato saranno concessi n.3 giorni di ferie anche durante il calendario scolastico. Sono fatti salvi i casi urgenti ed eccezionali che saranno di volta in volta preventivamente valutati e concordati con il dirigente responsabile del servizio

c) nel mese di Luglio il personale sarà a disposizione per l'effettuazione di servizi diversi quali ad esempio : il campo solare. Al personale impegnato in detta attività competerà – in conformità a quanto previsto dal comma 7 del summenzionato art.30 - un incentivo economico quantificato in lire 600.000

2. Per il personale non docente di cui al comma 7 del summenzionato art.30 è di lire 600.000.

### Articolo 16

#### Riduzione di orario

Il personale sottoposto a turnazione è assoggettato ad un orario medio settimanale pari a 35 ore con decorrenza dalla data del 01.01.2000.

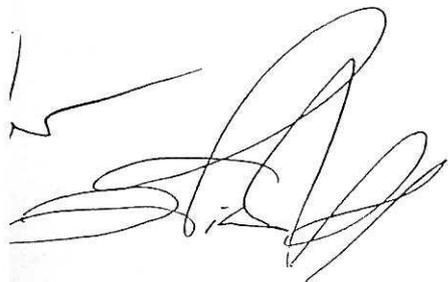
L'anzidetto orario si fonda su un'organizzazione del servizio che prevede l'effettuazione di un riposo compensativo pari a sei ore ogni sei settimane.

Le parti danno atto che i maggiori oneri derivanti dalla pattuita riduzione saranno fronteggiati con proporzionale riduzione del lavoro straordinario con decorrenza dalla data di stipulazione del presente contratto. 01.09.2001

In alternativa alla riduzione del lavoro straordinario, le parti possono determinare di far fronte ai maggiori oneri con stabili modifiche degli assetti organizzativi.

Articolo 17  
Norme di rinvio

Per quanto non espressamente previsto e disciplinato tra le parti si farà riferimento a quanto previsto dalla vigente normativa.

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke at the bottom.A handwritten signature in black ink, featuring a prominent vertical stroke and a curved bottom.Handwritten initials 'FB' followed by a signature in black ink, with a vertical stroke and a curved bottom.

