

Art. 9 - Indennità

Le parti danno atto che, come noto, le indennità connesse a determinate modalità della prestazione lavorativa, come ad esempio: turno, disagio, reperibilità, maneggio valori, ecc. sono erogate soltanto in presenza di effettiva prestazione svolta come più volte ribadito dalle norme contrattuali vigenti in materia.

L'effettiva erogazione delle varie indennità, comunque, deve essere effettuata attraverso una continua verifica delle condizioni che legittimano la percezione delle stesse; nel caso in cui tale verifica abbia esito negativo, previa comunicazione all'interessato, viene sospesa l'erogazione dell'indennità in questione.

a) Rischio - Art.41 CCNL del 22/01/2004

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art.37 del CCNL del 14.9.2000 è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute personale.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione a rischio le seguenti tipologie di mansioni:

- 1) Esposizione diretta e continua a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, anche non permanenti;
- 2) Esposizione diretta e continua a rischi derivanti dallo svolgimento di attività di tumulazione, estumulazione, esumazione;

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, una indennità mensile pari ad euro 30,00 lordi (art. 41, comma 1, del CCNL del 22.01.2004) per dodici mensilità. L'importo dell'indennità dovrà essere proporzionalmente ridotto qualora il lavoratore interessato risulti assente a qualsiasi titolo o non si occupi in modo esclusivo

[Handwritten signatures and initials]

delle mansioni innanzi indicate. Il Responsabile del Servizio competente avrà cura di determinare ed attestare, per ciascun dipendente, la rispondenza dell'attività espletata in correlazione alle fattispecie specificate.

L' indennità di rischio non è cumulabile con l' indennità di disagio.

b) Indennità di disagio

È attribuita ai dipendenti che svolgono attività connotate da particolare "disagio", per il periodo di effettiva esposizione, una indennità mensile pari ad euro 30,00.

Essendo il disagio una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il profilo professionale di inquadramento. Pertanto, si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- Prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizione di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli, in modo sistematico e continuativo, a cui non sono soggetti altri lavoratori con analoghe mansioni;
- Prestazioni richieste e rese per esigenze di funzionalità dei servizi in condizioni sfavorevoli in tempi e modi, ai fini del recupero psicofisico da parte del lavoratore nell'arco della giornata;
- Prestazioni richieste e rese per esigenze di funzionalità dei servizi, assicurando funzioni plurime e polivalenti. L'individuazione spetta al Responsabile del Servizio con atto formale, nel rispetto dei criteri enunciati, tra il personale di categoria A,B e C e sulla base delle risorse indicate dagli accordi annuali.

c) Maneggio valori

L'indennità per il maneggio dei valori è attribuita ai dipendenti, individuati con provvedimento formale, addetti, in via continuativa, a servizi che comportano maneggio di valori di cassa.

L'indennità è giornaliera ed è corrisposta, per le sole giornate di effettuazione delle attività di cassa, ai soggetti qui di seguito specificati, per gli importi indicati a margine di ciascuno:

- economo comunale euro 1,55;
- 1 unità del 7° Settore (Edilizia Privata – Urbanistica) euro 0,52;
- 1 unità del 2° Settore (Servizi Demografici) euro 0,52.

La liquidazione dell'indennità in argomento avviene previa comunicazione del Responsabile del Settore di riferimento indicante i nominativi dei dipendenti addetti al maneggio valori, le giornate di effettuazione dell'attività di cassa e il provvedimento autorizzativo.

d) Turnazione – Festivo – Maggiorazione oraria

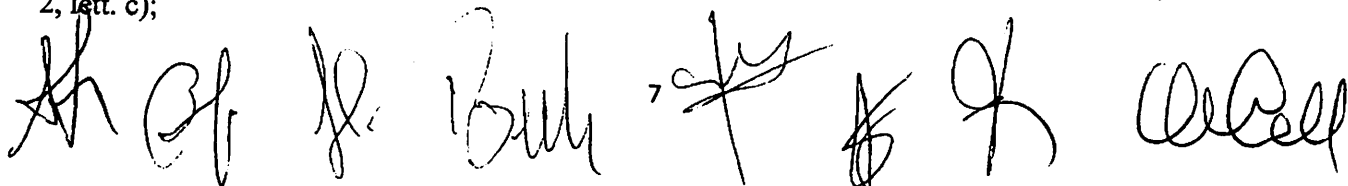
L'indennità di turnazione, intesa come organizzazione dell'orario di lavoro giornaliero per almeno dieci ore continuative, è corrisposta ai dipendenti inseriti nel servizio di vigilanza che svolgono servizi turnificati su sette ore ovvero su sei giorni lavorativi in relazione ai diversi periodi dell'anno e secondo le specifiche disposizioni assunte dal Responsabile del Servizio.

L'indennità è corrisposta mensilmente al personale che svolge il proprio servizio articolato su turno antimeridiano e pomeridiano. In particolare, il personale del servizio deve essere collocato a rotazione all'interno dei vari turni, evitando discriminazioni fra gli operatori. Ciò al fine di far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati sia in orario antimeridiano che pomeridiano.

L'indennità di turno non viene percepita dai lavoratori assenti per malattia, ferie o recuperi.

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

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);



- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c).

e) Reperibilità

Per quanto riguarda il servizio di reperibilità le parti fanno espresso rinvio a quanto previsto dal Regolamento di reperibilità approvato dalla Giunta Comunale con delibera n.152 del 26.06.2012.

f) Specifiche responsabilità

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. L'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dai successivi contratti nazionali di lavoro (da ultimo dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006) prevede che al personale appartenente alle categorie B, C e D cui siano attribuite specifiche responsabilità, con esclusione del personale incaricato di posizioni organizzative, possa essere corrisposta un'indennità annuale fino ad un massimo di € 2.500.
2. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicino specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrino nel normale oggetto delle attività dei dipendenti sulla base della declaratoria professionale della contrattazione nazionale come eventualmente integrata dagli accordi di ente.
3. L'individuazione avviene prendendo in considerazione i seguenti parametri:
 - essere responsabile di funzioni vicarie
 - essere responsabile di servizio o ufficio o di funzioni di cui al D.Lgs. 81/2008
 - essere responsabile di procedimenti complessi
 - essere responsabile per il coordinamento di più risorse umane
4. Il compenso può essere corrisposto ai dipendenti delle categorie B, C, e D, purchè non siano titolari di posizione organizzativa entro gli importi massimi di cui ai successivi commi.
5. I destinatari dell'incentivo possono essere dipendenti delle categorie professionali B, C e D in possesso di esperienza lavorativa nel comparto ai quali con atto formale del Responsabile di Settore competente, da adottarsi all'inizio di ogni anno, sia stato attribuito uno degli incarichi di seguito indicati.
6. In applicazione dell'art. 4, comma 2, lett.c) del CCNL dell'1.4.1999 spetta alla contrattazione integrativa definire: "le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione" dei compensi destinati all'esercizio di specifiche responsabilità.
7. Le parti, pertanto, convengono, in applicazione dei commi precedenti, di individuare gli incarichi ai quali attribuire l'indennità per specifiche responsabilità alle fattispecie e per gli importi di seguito indicati:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità
a) Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti alla cat. D	sino ad € 1.500,00
b) Responsabilità di Servizio e/o Ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti alla cat. C o responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità	sino ad € 800,00
c) Responsabilità del coordinamento di più risorse umane alla cat. B.	sino ad € 300,00

8. L'indennità per specifiche responsabilità ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata a consuntivo in un'unica soluzione.

[Handwritten signatures and initials]

9. L'importo dell'indennità è decurtato, come avviene per la retribuzione di posizione delle posizioni organizzative, nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008, convertito nella L. 6 agosto 2008 n.133 e modificato successivamente dalla L. 3 agosto 2009 n.78.

10. In applicazione del D.Lgs 26 marzo 2001 n.151 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

11. I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

g) Specifiche responsabilità ai sensi dell'art.17, comm 2 lett. i) CCNL 1/4/1999

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

1. Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, cumulabile con quella del precedente articolo nella misura massima di € 300 annuali.

2. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300,00
b) Ufficiale elettorale	€ 300,00
c) Responsabile di tributi	€ 300,00
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 300,00
e) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 300,00

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

4. L'attribuzione dell'indennità è annuale ed è liquidata a consuntivo in un'unica soluzione.

5. L'importo dell'indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D.L. 112/2008 convertito nella L. 6 agosto 2008 n.133 e modificato successivamente dalla L. 3 agosto 2009 n.78.

6. In applicazione del D.Lgs 151/2001 (T.U. sulla maternità e paternità) l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità.

7 I soli risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono quelli previsti dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112/2008 che rappresentano economie per l'Amministrazione secondo quanto disposto dallo stesso articolo 71.

