COMUNE DI POLESELLA

Provincia di Rovigo

In data 23.11.2017 ore 15.30, presso la Sede Municipale del Comune di Polesella ha avuto luogo l'incontro tra

la delegazione di parte pubblica:

Presidente dott. BALLARIN ALESSANDRO _____

Componenti dott. ANDREOTTI STEFANO _____

TREVISAN SILVIO _____

la delegazione di parte sindacale:

CGIL-FP ZANINI PAOLO _____

CISL-FP MALIN FRANCESCO _____

UIL-FPL GARBIN CRISTINA _____

RSU GUERZONI PAOLA _____

RSU LAVEZZO CRISTINA _____

RSU PRUDENZIATO DIEGO _____

RSU SECCHIERO STEFANO _____

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 144 del 10.11.2016 con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica, in applicazione dell'art. 5, comma 2, del C.C.N.L. per il personale del comparto "Regioni-Autonomie Locali" del 1° aprile 1999;

ATTESO che:

- in data 26/10/2017 le parti hanno sottoscritto l'ipotesi di CCDI 2017/2020, parte normativa, riferito alle indennità accessorie spettanti al personale dipendente non titolare di P.O.;
- in data 08/11/2017 il Responsabile del Settore Economico Finanziario ha redatto apposita relazione illustrativa e tecnico-finanziaria;
- in data 15/11/2017 l'Organo di Revisione Economico-Finanziaria ha rilasciato certificazione favorevole sull'ipotesi citata;
- in data 18/11/2017 con deliberazione di G.C. n. 152 è stato autorizzato il Segretario Comunale, in qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione dell'accordo relativo;

TUTTO ciò premesso;

COMUNE DI POLESELLA

Provincia di Rovigo

LE PARTI dispongono di sottoscrivere il C.C.D.I. di seguito riportato

C.C.D.I. 2017/2020 – PARTE NORMATIVA – INDENNITA' ACCESSORIE PERSONALE NON TITOLARE DI P.O.

Modifica parziale C.C.D.I., sottoscritto il 30 dicembre 2014, valido per il quadriennio 2013-2016

Art. 9 – Principi generali

Art.10 – Indennità di rischio

Art.11 – Indennità di disagio

Art.12 – Indennità maneggio valori

Art.13 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2 lett. l CCNL 01.04.1999)

Art.14 – Indennità per particolari responsabilità (art. 17, comma 2 lett. f come aggiornato dall'art. 7 comma 1 CCNL 09.05.2006);

COMUNE di POLESELLA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2017/2020

INDENNITA' ACCESSORIE

Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste agli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Responsabile del Servizio (Posizione Organizzativa).
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile del Servizio.
7. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente definite nell'ambito dell'accordo di cui all'art. 2, comma 3.

ART. 10 - Indennità di rischio

1. In applicazione della disciplina dell'art. 37 del C.C.N.L del 14.9.2000, è quantificata in complessivi € 30,00 mensili (art. 41 del C.C.N.L. 22.01.2004) ed è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative, come di seguito individuate, comportanti una **prevalente e diretta** esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale:

Situazioni e/o prestazioni lavorative che comportano esposizione a rischio	Importo annuo per addetto
1) Lavori che comportano **esposizione diretta e prevalente** al contatto di catrame, bitume, fuliggine, oli minerali, paraffina e oro composti, derivati e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di elevato traffico.	€ 360,00
2) Lavori che comportano **esposizione diretta e prevalente** a rischi derivanti dalla raccolta e smaltimento di rifiuti solidi urbani e di rimozione e seppellimento delle salme	€ 360,00

2. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità di cui al comma 1, dovranno essere valutati, con attenzione e ponderazione, l'ambiente e le condizioni di lavoro per verificare se gli stessi sono in grado di fare emergere una situazione di effettiva esposizione del lavoratore a rischi di pregiudizi per la sua salute o per la sua integrità personale. In particolare, dovrà trattarsi di situazioni o condizioni che non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento economico stipendiale previsto per lo specifico profilo, dovendo, piuttosto, essere ricondotti alle specifiche modalità ed alle caratteristiche ambientali in cui le mansioni stesse vengono concretamente espletate.
3. L'indennità di rischio è erogata mensilmente e spetta, oltre che al personale a tempo indeterminato, sia al personale a tempo determinato sia al personale con Contratto Formazione Lavoro.
4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità di rischio.
5. In caso di assenza (per qualsiasi causa) o di mancata esposizione al rischio, l'indennità verrà proporzionata ai giorni di effettiva sottoposizione al rischio (presenza) secondo la seguente formula:
Ir = (30/26)xgg
Dove:
Ir = Indennità di rischio
30/26 = importo giornaliero
gg = giorni di effettiva esposizione al rischio
6. Il riposo compensativo dovuto a maggiori prestazioni effettuate in uno o più giorni di effettiva esposizione al rischio non è soggetto a decurtazione.
7. L'indennità di rischio è rapportata alla prestazione lavorativa del singolo dipendente beneficiario; pertanto il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale percepirà tale indennità in modo proporzionale al proprio orario di lavoro.

8. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto delle suddette situazioni, sarà effettuata dal Responsabile del Servizio con atto che ne riporti la decorrenza. Nel caso la decorrenza sia antecedente all'adozione dell'atto, il Responsabile del Servizio dovrà attestare, altresì, che la prestazione era effettivamente resa anche nel periodo antecedente.
9. Il provvedimento di individuazione, il cui fac-simile sarà redatto dall'Ufficio Personale, dovrà essere trasmesso, contestualmente alla sua adozione, al Responsabile dell'Ufficio Personale, alle R.S.U. e al dipendente interessato.
10. L'indennità di rischio non è cumulabile con l'indennità di disagio, per le medesime fattispecie.

Art. 11 - Indennità di disagio

1. L'indennità di disagio è quantificata in € 29,00 mensili lordi ed è corrisposta ai dipendenti che operano, con **carattere di prevalenza**, in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate:

Situazioni di disagio	**Importo annuo per addetto**
1) Particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno), ad es. orario frazionato, orario plurisettimanale ecc.	€ 348,00
2) Attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica, ecc.)	€ 348,00
3) Utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di uso disagevole (es. martelli pneumatici, strumenti a vibrazione, a spinta, a percussione, ecc. quando non rientrino nelle situazioni a rischio)	€ 348,00
4) Prestazioni usuranti psichicamente e/o fisicamente	€ 348,00
5) Prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio	€ 348,00

2. Dato che l'indennità di disagio vale a remunerare le specifiche modalità e condizioni di cui al precedente comma 1, aventi carattere non solo spaziale ma anche temporale della prestazione lavorativa di alcune tipologie di dipendente, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti, dette modalità, per determinare l'attribuzione dell'indennità, non devono ricadere nell'ambito delle mansioni proprie di un determinato profilo professionale,

dato che queste sono già valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.
3. L'indennità di disagio è erogata mensilmente e spetta, oltre che al personale a tempo indeterminato, sia al personale a tempo determinato sia al personale con Contratto Formazione Lavoro.
4. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità di disagio.
5. In caso di assenza (per qualsiasi causa), l'indennità verrà proporzionata ai giorni di effettiva presenza secondo la seguente formula:
Id = (29/26)xgg
Dove:
Id = Indennità di disagio
29/26 = importo giornaliero
gg = giorni di effettiva presenza
6. Il riposo compensativo dovuto a maggiori prestazioni effettuate non è soggetto a decurtazione.
7. L'indennità di disagio è rapportata alla prestazione lavorativa del singolo dipendente beneficiario; pertanto il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale percepirà tale indennità in modo proporzionale al proprio orario di lavoro.
8. L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto delle suddette situazioni, sarà effettuata dal Responsabile del Servizio con atto che ne riporti la decorrenza. Nel caso la decorrenza sia antecedente all'adozione dell'atto, il Responsabile del Servizio dovrà attestare, altresì, che la prestazione era effettivamente resa anche nel periodo antecedente.
9. Il provvedimento di individuazione, il cui fac-simile sarà redatto dall'Ufficio Personale, dovrà essere trasmesso, contestualmente alla sua adozione, al Responsabile dell'Ufficio Personale, alle R.S.U. e al dipendente interessato.
10. L'indennità di disagio non è cumulabile con l'indennità di rischio, per le medesime fattispecie.

Art. 12 - Indennità maneggio valori

1. L'indennità maneggio valori, in applicazione dell'art. 36 del CCNL del 14.9.2000, compete al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili e risponda di tale maneggio.

Tali soggetti sono individuabili in coloro che sono formalmente nominati agenti contabili e/o economi.
2. L'indennità è liquidata annualmente, entro il mese di Febbraio dell'anno successivo, se la presentazione del rendiconto annuo reso dagli Agenti Contabili è avvenuta entro il mese di Gennaio dell'anno successivo, o entro il mese successivo, se la presentazione del rendiconto annuo reso dagli Agenti Contabili è avvenuta dopo il mese di Gennaio dell'anno successivo.
3. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 0,52 giornalieri ad un massimo di €. 1,55 giornalieri.
4. Tale indennità è graduata in relazione all'importo medio mensile di cassa che il dipendente ha gestito nell'anno di riferimento secondo la seguente tabella:

Valore medio mensile dei valori maneggiati	Valore Indennità giornaliera
da € 400,00 a € 500,00	€ 0,52
Oltre € 500,00 e sino a € 1.000,00	€ 1,03
Oltre € 1.000,00	€ 1,55

Art. 13 – *Indennità per specifiche responsabilità*
(art. 17, comma 2 lett. i CCNL 01.04.1999)

1. L'indennità prevista dall'art. 36 comma 2 del CCNL 22.01.2004, che introduce la lettera i) all'art. 17 comma 2 del CCNL 01.04.1999, nell'importo massimo euro 300,00 annui lordi è diretta:
- a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.
2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai

Responsabili di Posizione Organizzativa che ricoprano i ruoli e/o le funzioni suddette.

3. Le indennità di cui al presente articolo sono determinate secondo i criteri di pesatura di cui al successivo articolo 14 comma 4.
4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 17 comma 2 lettera f CCNL 01.04.1999); nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore.
5. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente, in un'unica soluzione, e successivamente alla maturazione del diritto. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione. In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.
6. Trovano applicazione le disposizioni del successivo articolo 14 commi da 7 a 12.

Art. 14 - Indennità per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 17, comma 2 lettera f, del C.C.N.L. 01.04.1999 come modificato dall'art. 7, comma 1, del CCNL dello 09/5/2006.

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f). del CCNL del 01/04/1999, come modificato dall'art. 7, comma 1, del CCNL dello 09/5/2006, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 comma 3 del CCNL del 31/3/99 e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.
2. Ai fini del riconoscimento della presente indennità, il personale dipendente deve presentare, necessariamente, una o più delle fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

- Responsabilità di procedimenti particolarmente complessi e/o interdisciplinari;
- Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale;

- Coordinamento di personale di categoria inferiore o equivalente.

3. Inoltre, sempre ai fini del riconoscimento della presente indennità, costituisce *conditio sine qua* non, con atto scritto del Responsabile del Servizio (secondo schema predisposto dall'Ufficio Personale), la nomina del dipendente quale Responsabile del Procedimento. Nell'atto deve essere data evidenza dei procedimenti che ricadono all'interno delle tipologie di cui al precedente punto 2. Nell'atto dovrà essere indicata la decorrenza dell'attribuzione dei procedimenti. Nel caso la decorrenza sia antecedente all'adozione dell'atto, il Responsabile del Servizio dovrà attestare, altresì, che i procedimenti erano effettivamente seguiti, con aggravio della relativa responsabilità, anche nel periodo antecedente. Copia dell'atto di nomina dovrà essere trasmesso al Responsabile dell'Ufficio Personale, alle R.S.U. e al dipendente interessato.
4. L'indennità per specifiche responsabilità è determinata secondo i **criteri di pesatura** sotto riportati.

INDICATORI:

60 punti max	**COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA'**
40 punti max	**LIVELLO DI AUTONOMIA**

CRITERI ESPLICATORI DEGLI INDICATORI:

Punti	COMPLESSITA' DEGLI INCARICHI IN RELAZIONE AL GRADO DI RESPONSABILITA' – Max Punti 60
60	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.
40	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, ecc.).
20	Si attribuiscono ai dipendenti che assumono responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti.

Punti	LIVELLO DI AUTONOMIA - Max Punti 40
40	Tale criterio esprime un elevato livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni che assume l'Ente.
30	Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate; in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata.
20	Il soggetto svolge incarichi che comportano un modesto livello di autonomia operativa in quanto i procedimenti assegnati sono governati in misura prevalente dal Responsabile del Servizio di riferimento.

5. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità.

6. L'indennità è riproporzionata per lavoratori part-time.
7. Ai fini della attribuzione del punteggio per la quantificazione dell'indennità il Responsabile del Servizio, su schema predisposto dall'Ufficio Personale, redige apposita scheda per la pesatura dell'indennità. Tale scheda dovrà essere consegnata al dipendente interessato che la firmerà per accettazione. Nel caso il dipendente non sia concorde con la valutazione del Responsabile, entro 7 giorni dal ricevimento, potrà presentare ricorso al Nucleo di Valutazione che dovrà esprimersi entro i successivi 7 giorni, indicando, nel caso di accettazione del ricorso, il punteggio da attribuire.
8. Nel caso di nuova nomina a Responsabile del Procedimento o di modifica sostanziale dei procedimenti assegnati, si dovrà seguire l'iter di cui al precedente punto 7.
9. La scheda di cui al precedente punto 7., una volta divenuto definitivo il relativo iter, dovrà essere trasmesso al Responsabile dell'Ufficio Personale e alle R.S.U.
10. L'importo complessivo annuo per il finanziamento della presente indennità viene stabilito, annualmente, in sede di accordo inerente la ripartizione del fondo per la produttività. In sede di accordo potrà essere stabilità anche una ripartizione delle risorse distintamente per ciascun settore.
11. L'assegnazione individuale è fatta con criteri di proporzionalità. Ad ogni beneficiario verrà attribuita una somma (comunque non superiore a € 2.500,00 annui) determinata dividendo il totale delle risorse assegnate per il totale dei punteggi di tutti i soggetti individuati e **moltiplicando** il risultato per il punteggio assegnato a ciascun dipendente.
12. L'indennità verrà erogata con cadenza semestrale, nei mesi di luglio dell'anno di riferimento per il primo semestre e nel mese di gennaio dell'anno successivo per secondo semestre dell'anno precedente a quello di erogazione, in proporzione al periodo di attribuzione, e spetterà solamente nel caso l'attribuzione stessa sia effettuata per un periodo superiore ad un mese. Le frazioni di mese sono considerate come mese intero solamente se superiori a 15 giorni di calendario (se inferiori, non sono considerate).

COMUNE DI POLESELLA

Provincia di Rovigo

La delegazione di parte pubblica:

Presidente dott. BALLARIN ALESSANDRO _____

Componenti dott. ANDREOTTI STEFANO _____

TREVISAN SILVIO _____

la delegazione di parte sindacale:

CGIL-FP ZANINI PAOLO _____

CISL-FP MALIN FRANCESCO _____

UIL-FPL GARBIN CRISTINA _____

RSU GUERZONI PAOLA _____

RSU LAVEZZO CRISTINA _____

RSU PRUDENZIATO DIEGO _____

RSU SECCHIERO STEFANO _____