

Vicenza, 18 luglio 2011

Prot. n. 212/2011/RB

**Al Direttore Generale
Dr.ssa Ambra Indraccolo
IPAB di Vicenza**

Gentile Direttore,

con nota dell'8 luglio scorso, la scrivente Federazione ha comunicato alla S.V. la revoca della sottoscrizione dal CCDI siglato il 30 giugno 2011, una scelta difficile che non appartiene alle consuetudini di questa organizzazione, ma responsabile e dovuta, nell'esclusivo interesse del personale dipendente.

Successivamente, il tenore della risposta formulata dal Presidente dell'IPAB di Vicenza (*alla quale la revoca era destinata per conoscenza*) e le notizie pubblicate dai quotidiani locali hanno evidenziato in argomento un'attenzione ed una contrapposizione politica che non appartiene certamente alla Cisl Fp di Vicenza.

Per tali ragioni, non appare superfluo rammentare la piena autonomia sindacale che distingue la scrivente Federazione che respinge quindi con chiarezza e definitivamente qualsivoglia sfumatura politica, restando peraltro saldamente orientata al corretto e trasparente confronto con i soggetti titolari della contrattazione.

Gli obiettivi della Cisl Fp di Vicenza rimangono infatti vincolati agli interessi ed alle aspettative dei dipendenti che assicurano i servizi istituzionali di codesto Ente con straordinario impegno e dedizione, lavoratrici e lavoratori che subiscono un ingiusto blocco contrattuale nell'attuale contesto economico particolarmente gravoso e che si ritiene siano penalizzati da un CCDI viziato da erronee premesse che non garantiscono neppure il mantenimento del salario percepito in precedenza.

Risulta infatti che gli incontri mirati a costruire il CCDI 2011-2014 siano stati impropriamente influenzati dalla convinzione di codesta Amministrazione nel dover obbligatoriamente e subitaneamente applicare i principi della meritocrazia enunciati dalla Legge 150/2009 e che il precedente sistema di indennità non fosse più sostenibile a seguito dei rilievi effettuati dall'Ispettore del MEF al Comune di Vicenza (*convinzioni dichiarate in più occasioni di riunione*), rigidità che hanno originato un CCDI che prevede l'erogazione di gran parte del salario accessorio vincolato ad una valutazione individuale, dal quale scompare la produttività collettiva e che riduce significativamente gli elementi di certezza e trasparenza precedentemente presenti, in particolare sulle indennità.

La Cisl Fp è ben consapevole che nel CCDI 2011-2014 non vi sono richiami alla L. 150/2009 o all'ispezione citata, del resto è noto che la L. 150/2009 non è applicabile alle IPAB (*come anche precisato dalla Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche - CiVIT*) ed anche i rilievi dell'Ispettore MEF non sono riferiti all'IPAB (*peraltro positivamente superati dalle indennità predisposte al Comune di Vicenza per il 2011*), tuttavia è altresì evidente che detto contratto:

1. ha registrato il parere favorevole di 25 dip., contrario di 15 dip., l'astensione degli altri 23 dip. presenti ad un'assemblea che nessuno ha poi replicato per cogliere una più ampia opinione del personale dell'IPAB di Vicenza che conta circa 530 dipendenti (*tradurre ciò in "votato dalla maggioranza dei lavoratori" eludendone i dati numerici, appare quantomeno azzardato*);
2. infatti, non ha raccolto il consenso e relativa sottoscrizione della Rappresentanza Sindacale Unitaria dell'Ente (*espressione di tutti i 530 lavoratori, anche quelli non iscritti alle OO.SS.*).

Pertanto, considerato che *"quando si ha la febbre è certamente inutile prendersela con il termometro"*, al fine di allontanare infondati dubbi o persino sospetti, non appare dunque irragionevole riepilogare con chiarezza alcune delle nuove disposizioni contrattuali che penalizzano il personale e non si conformano alle prerogative della contrattazione locale:

dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo siglato il 7 aprile 2006	dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo siglato il 30 giugno 2011	<u>Osservazioni Cisl FP</u>
<p><u>Art. 1 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto</u></p> <p>1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa ha come fine per la parte pubblica e la parte sindacale il reciproco rispetto dei distinti ruoli e responsabilità, l'intrattenimento di corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti.</p> <p>2. Con riferimento a quanto previsto dall'articolo 2 del C.C.N.L. 22.01.2004 la validità del C.C. D.I. è quadriennale, fermo restando che: ai sensi dell'articolo 4, comma 4, del C.C.N.L. 22.01.2004 <u>gli effetti giuridici ed economici del presente C.C. D.I. continuano a mantenere la loro validità sino alla sottoscrizione di un nuovo accordo</u>, fatte salve le clausole che risulteranno incompatibili con i contenuti di successivi C.C.N.L.; gli effetti giuridici ed economici derivanti dal presente C.C.D.I. trovano applicazione definitiva dal primo giorno successivo a quello della definitiva sottoscrizione dell'accordo, salva diversa indicazione stabilita in seno allo stesso.</p> <p>3. Le parti si riservano, in vigenza contrattuale, di poter modificare o integrare il presente C.C.D.I. Le eventuali modifiche o integrazioni avranno effetto dalla decorrenza del relativo accordo.</p> <p>4. Il CCDI sottoscritto sarà distribuito a cura dell'Amministrazione a tutti i dipendenti in servizio nonché ai nuovi assunti, il cui rapporto di lavoro sia disciplinato dal CCDI del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali.</p>	<p><u>Art. 1 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto</u></p> <p>1. La contrattazione collettiva decentrata integrativa ha come fine per la parte pubblica e la parte sindacale il reciproco rispetto dei distinti ruoli e responsabilità, l'intrattenimento di corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti.</p> <p>2. La validità del CCDI è quadriennale, salvo durata diversa se stabilita da normativa nazionale e fermo restando che:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ai sensi dell'articolo 4, comma 4, del C.C.N.L. 22.01.2004 gli effetti giuridici ed economici del presente C.C. D.I. continuano a mantenere la loro validità sino alla sottoscrizione di un nuovo accordo, fatte salve le clausole che risulteranno incompatibili con i contenuti di successivi C.C.N.L.; • gli effetti giuridici ed economici derivanti dal presente C.C.D.I. trovano applicazione definitiva dal primo giorno successivo a quello della definitiva sottoscrizione dell'accordo, salva diversa indicazione stabilita in seno allo stesso. <p>3. Le parti si riservano, in vigenza contrattuale, di poter modificare o integrare il presente C.C.D.I. Le eventuali modifiche o integrazioni avranno effetto dalla decorrenza del relativo accordo.</p> <p>4. Il CCDI sottoscritto sarà consegnato a cura dell'Amministrazione a tutti i dipendenti già in servizio e in occasione di nuova assunzione.</p>	<p>Considerato che nel 1° semestre 2011 codesta Amministrazione ha "congelato" il pagamento delle indennità mensili spettanti al personale vincolandole alla sottoscrizione del CCDI quadriennale 2011-2014 (semestre ora in pagamento con le modalità previste dal previgente CCDI quadriennale siglato nel 2006), visto altresì l'ovvio peso specifico che tale "blocco" ha determinato nel confronto tra le parti consapevoli del danno economico causato al personale interessato, preme anzitutto sottolineare che quanto predisposto dall'art. 1, comma 2 del precedente CCDI consentiva all'IPAB di Vicenza di stipulare il consueto contratto economico annuale per l'erogazione del salario accessorio secondo le modalità <u>previgenti</u> (e l'Accordo per l'applicazione del CCDI 2011 siglato anch'esso il 30 giugno 2011, stabilendo la retribuzione delle indennità del 1° semestre con le vecchie regole, conferma tale possibilità). Conseguentemente, le azioni poste in essere da codesta Amministrazione per giungere frettolosamente alla sottoscrizione del nuovo CCDI 2011-2014, si dimostrano non essere frutto di una <u>imposizione normativa ma di una precisa scelta assunta da codesta Amministrazione</u>, mentre ancora non sono note alla scrivente Federazione le reali ragioni di tale scelta.</p> <p>Si rammenta in fine, che molti Enti Pubblici, pur soggetti a recepire la L. 150/2009, hanno concordato l'erogazione del salario accessorio 2011 senza modificare il CCDI quadriennale.</p>

<p>Art. 6 – Utilizzazione del Fondo</p> <p>1. Il totale delle risorse decentrate, così come su indicate, potrà essere utilizzato per remunerare gli istituti contrattuali previsti dal CCNL, ovvero:</p> <ul style="list-style-type: none"> - indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo; - indennità di comparto (per la parte prevista dal vigente CCNL); retribuzione di posizione e risultato; - progressioni orizzontali; - compensi per la produttività; - indennità di responsabilità; - indennità professionali e aziendali; - altre remunerazioni eventualmente previste sia dalla contrattazione nazionale che decentrata. 	<p>Art. 3 – Utilizzazione del Fondo</p> <p>1. Le risorse finanziarie individuate nel Bilancio d'Esercizio per il CCDI potranno essere utilizzate per remunerare gli istituti contrattuali previsti dal CCNL, ovvero:</p> <ul style="list-style-type: none"> - indennità di turno, rischio, disagio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo; - indennità di comparto (per la parte prevista dal vigente CCNL); - retribuzione di posizione e risultato; - progressioni economiche; - compensi per la ricerca della migliore produttività sulla base della ciclica valutazione della prestazione, obiettivo e/o progetto; - indennità di responsabilità; - altre remunerazioni eventualmente previste sia dalla contrattazione nazionale che decentrata. 	<p>Dagli articoli che dettano il possibile impiego delle risorse, emergono:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. la positiva aggiunta dell'<u>indennità di disagio</u>, poi però regolata dal successivo art. 7 che stabilisce una quota mensile di € 25,00 lordi ma non ne individua le prestazioni correlate, delegando quindi al Dirigente la successiva individuazione delle stesse e <u>vincolandolo alla sola informazione preventiva su una materia che appartiene invece alla contrattazione;</u> b. i compensi per la produttività divengono tutti specificatamente vincolati alla valutazione individuale; c. le <u>indennità professionali e aziendali</u> previste dal precedente contratto non sono più contemplate, rilevante decurtazione economica commentata a seguito.
<p>Art. 9 - Indennità di rischio</p> <p>1. L'Ente individua, <u>in sede di contrattazione integrativa decentrata</u>, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi effettivi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. Ai dipendenti che svolgano le prestazioni sopra dette, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio (presenza in servizio), un'indennità mensile di €. 30,00.=. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'articolo 31 del CCNL del 22.01.04. Alla data di sottoscrizione del presente accordo le prestazioni considerate "a rischio" sono quelle svolte dalle seguenti figure professionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Operatori addetti all'assistenza; • Infermieri; • Personale addetto alla riabilitazione; • Educatori animatori; • Coordinatori di Reparto e Servizi; • Personale di cucina; • Personale dei servizi generali. 	<p>Art. 5 - Indennità di rischio</p> <p>1. A completamento delle condizioni individuate dal CCNL, l'Ente individua le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi effettivi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale anche sulla base di quanto indicato nel documento di valutazione dei rischi. Ai dipendenti che svolgano le prestazioni sopra dette, compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio (presenza in servizio), un'indennità mensile di €. 30,00 che verrà proporzionalmente adeguata qualora il lavoratore interessato risulti assente per una delle cause consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc.). Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto, le prestazioni di lavoro svolte nei servizi dell'IPAB di Vicenza, per le quali potrà essere erogata un'indennità ai sensi del presente articolo, potrebbero essere caratterizzate da:</p> <ul style="list-style-type: none"> - esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, ecc., anche non permanenti; - esposizione a rischio precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, ecc.; - esposizione a rischio di inalazione polveri, gas, composti nocivi alla salute; 	<p>Per quanto riferito all'indennità di rischio, si osserva che <u>nella precedente regolamentazione i destinatari erano individuati con chiarezza in sede di contrattazione decentrata, determinando quindi per il dipendente avente diritto adeguata informazione ed esigibilità in un contesto di corrette relazioni sindacali.</u> Contrariamente, nella stesura del nuovo CCDI 2011-2014, tale chiarezza è sostituita da una mera elencazione di rischi che potrebbero originare l'accredito della correlata quota mensile qualora il "Dirigente di area" lo ritenga confacente, previo informazione preventiva e tempestiva. Quali fattori abbiano causato questo esemplare cambiamento sono forse incomprensibili se non abbinati alle vicende attinenti all'ispezione del MEF avvenuta presso il Comune di Vicenza, di certo la complessiva rimodulazione ed in particolare quel "potrebbero" originano una palese condizione di incertezza e non ne rendono affatto trasparente l'applicazione, oltre a rivelarsi un'ulteriore ed impropria flessione delle prerogative sindacali, ritenute irrinunciabili dalla Cisl Fp. Per descrivere quindi una diversa e corretta regolamentazione della materia, a solo titolo di esempio, ci si permette di allegare alla presente missiva il riepilogo delle revisioni</p>

	<p>- esposizione a rischio usura psico-fisica particolarmente intensa;</p> <p>- esposizione a rischio lesioni, traumi, malattie, ecc. connesse alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti o frequenti.</p> <p>2. L'individuazione dei dipendenti per l'applicazione dell'indennità di rischio, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dal Dirigente di area che avrà cura di dare informazione preventiva e tempestiva alla delegazione trattante, per il tramite dell'ufficio personale.</p>	<p>contrattuali emerse al Comune di Vicenza per retribuire simili circostanze, esempio che ben illustra il superamento delle obiezioni ispettive in una corretta cornice di contrattazione locale con OO.SS. ed RSU.</p>
<p>CCDI del 7 aprile 2006: art. 11 - Indennità professionali</p> <p>1. Sono istituite, con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate, delle indennità professionali. Tali indennità perseguono un riallineamento, almeno parziale, delle retribuzioni di talune professionalità rispetto ad altri comparti di contrattazione pubblici.</p> <p>2. I profili professionali destinatari di tali indennità e i relativi importi sono definiti come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Infermieri importo mensile € 220; - Infermieri generici (ad esaurimento) importo mensile € 120; - Terapisti della Riabilitazione importo mensile € 120; - Logopedisti importo mensile € 120; - Educatori Animatori Professionali importo mensile € 120. <p>3. Le indennità del presente articolo sono liquidate mensilmente per il periodo di effettiva presenza del personale interessato.</p>		<p>Depennati gli articoli 11 e 12 del CCDI 7 aprile 2006, vengono meno tutti gli elementi di trasparenza e certezza che la precedente regolamentazione retribuiva con ricorrenza mensile al personale che svolgeva determinate attività.</p> <p>Conseguentemente, anche una eventuale diversa forma di riconoscimento, si sottopone al giudizio del Dirigente qualora rientrante nell'ambito degli "incarichi di responsabilità" o del "premio incentivante la prestazione individuale" (quindi a valutazione individuale, punteggi, percentuali e aliquote), condizioni palesemente diverse dalle precedenti e che <u>non garantiscono affatto la medesima retribuzione alle lavoratrici e ai lavoratori.</u> Benefici economici neppure assicurati agli "operatori di assistenza e al personale dei servizi", per i quali, qualora si preveda di compensare con l'indennità di disagio, rimangono oggi nell'ignoto in quanto argomento indebitamente sottratto alla contrattazione e non ancora definito.</p>
<p>CCDI del 7 aprile 2006: art. 12 - Indennità aziendali</p> <p>1. E' istituita, con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate, l'indennità di flessibilità. Tali indennità quantificata in € 60,00 mensili, corrisposta per il periodo di effettiva presenza, è riconosciuta al personale, che pur non operando in turnazioni prestabilite, garantisce anche attraverso una modulazione articolata dell'orario di servizio la continuità nell'erogazione dei servizi dell'Ente. L'indennità del presente comma è liquidata mensilmente.</p> <p>2. Agli operatori di assistenza e al personale dei servizi è corrisposta un'indennità mensile, con oneri a carico del fondo delle risorse decentrate, quantificata in € 25,00. L'indennità del presente comma è liquidata per il periodo di effettiva presenza.</p>		

Consapevole che il personale non teme la valutazione individuale quando corretta e trasparente, anche in relazione alle ultime riflessioni sulle "Indennità Professionali e Aziendali", la scrivente Federazione non può esimersi dall'esprimere il proprio dissenso sulla "valutazione della prestazione individuale" che il contratto decentrato del 30 giugno 2011 istituisce sia sul "premio di incentivazione" che "sui progetti/obiettivi assegnati", peraltro "dimenticatosi" della "produttività collettiva".

Un complessivo sistema che, pur senza citarla, appare un surrogato della Legge 150/2009, che introduce inoltre 4 fasce economiche di meritocrazia prevedendo pure la possibilità che un dipendente non percepisca affatto il premio di incentivazione finanziato con le consuete risorse del Fondo, mentre persino per i dipendenti pubblici soggetti alla "riforma Brunetta" è intervenuto l'Accordo Governo-Sindacati dello scorso 4 febbraio 2011 a tutela di lavoratrici e lavoratori, introducendo 2 inequivocabili principi che valgono per tutto il pubblico impiego: **A** – regie bilaterali per monitorare le valutazioni delle strutture e individuali; **B** – con le fasce di meritocrazia individuale si erogano solamente risorse nuove e aggiuntive derivanti da risparmi, maggiori entrate, riorganizzazione degli Enti Pubblici.

Inoltre, appaiono insufficienti:

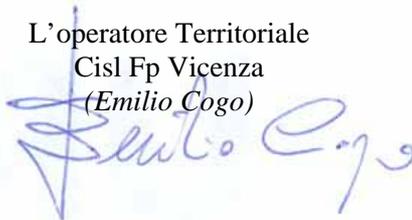
1. le disposizioni correlate agli obiettivi ed alla valutazione delle prestazioni delle strutture (uffici, reparti, servizi, etc.), alle quali si deve poi abbinare il contributo individuale di ciascun dipendente in relazione alla formazione ed agli strumenti organizzativi e operativi che l'Ente deve assicurare;
2. il numero delle verifiche periodiche e le modalità di monitoraggio, nonché le iniziative da adottarsi per superare eventuali lacune o ritardi rispetto le prestazioni o il raggiungimento degli obiettivi attesi dalle medesime strutture e dipendenti;
3. la gestione del contraddittorio che risulta in capo al Dirigente, figura gerarchicamente sovraordinata al "valutatore", alla quale, quindi, potrà rivolgersi il "valutato" nelle ipotesi in cui lo stesso voglia contestare il provvedimento di valutazione adottato nei suoi confronti. **Mentre necessitano invece procedure di conciliazione volte a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della prestazione individuale e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale** e, pertanto, un organo di conciliazione esterno alla struttura di appartenenza del valutato, nonché terzo e imparziale, qualità queste che non sono in possesso del Dirigente (*vedi delibera CIVIT 124/2010*).

Ritenendo che la S.V. possa cogliere da quanto illustrato l'assenza di qualsivoglia simpatia o ragione politica e confidando quindi che percepisca il diffuso disagio generato dai contenuti di merito esposti nei precedenti punti, si auspica che la S.V. riconosca almeno la concreta possibilità di regolamentare diversamente la corresponsione del salario accessorio, mentre appartiene certamente alla volontà di codesta Amministrazione e di ciascun soggetto titolare della negoziazione locale assumere le scelte e le conseguenti determinazioni nel rispetto dei distinti ruoli.

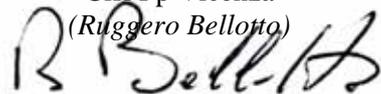
Conclusivamente, la Cisl Fp di Vicenza invita ad una appropriata ulteriore riflessione esente dalle appartenenze ed esclusivamente finalizzata a coniugare la valorizzazione professionale con l'efficienza e l'efficacia dei servizi istituzionali assegnati a codesto Ente e garantiti alla comunità, motivazioni che inducono la scrivente Federazione a chiedere alla S.V. un urgente colloquio teso a esaminare e chiarire i diversi aspetti della materia, riservandosi ovviamente di adottare ogni ulteriore iniziativa mirata a preservare gli interessi, i diritti e le aspettative del personale.

In attesa di cortese riscontro, si porgono distinti saluti.

L'operatore Territoriale
Cisl Fp Vicenza
(Emilio Cogo)



Il Segretario Generale
Cisl Fp Vicenza
(Ruggero Bellotto)





COMUNE DI VICENZA

CONTRATTO
COLLETTIVO
DECENTRATO
INTEGRATIVO

Proposta revisione indennità contrattuali 08.07.2011

TITOLO 5 DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI

ART. 30 - INDENNITÀ DI DISAGIO

1. Le parti concordano di corrispondere l'indennità di disagio di cui all'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL 01.04.1999, al personale dipendente di seguito indicato, appartenente alle categorie A, B, C, nella misura massima a fianco dello stesso specificata, che sarà in concreto quantificata in base ai giorni di effettiva presenza in servizio, previo riconoscimento che il personale appartenente a ciascun profilo professionale sotto indicato svolge effettivamente le medesime mansioni particolarmente disagiate:

- a) personale che svolge le mansioni di autista: €..... mensili;
(in ragione della non predeterminazione dell'orario di lavoro al servizio degli Amministratori)
- b) personale che svolge le mansioni di sportellista: €..... mensili;
(in ragione della prestazione lavorativa verso una utenza sempre più multietnica e multilingue)
Sono considerati sportellisti i dipendenti che svolgono servizio all'utenza in appositi punti di sportello organizzati nella settimana secondo predefiniti orari di apertura al pubblico, intendendosi per pubblico solo il cittadino-utente. Detta attività dovrà essere svolta per almeno 60 ore mensili da ciascun dipendente, attestata dal rispettivo dirigente.
- c) personale che svolge le mansioni di assistenza domiciliare: €..... mensili;
(in ragione della continua mobilità sul territorio comunale e delle peculiarità dell'utenza assistita)
- d) personale che svolge le mansioni di: usciere, capo usciere, messo notificatore, coordinatore messi notificatori, operai del servizio mensa addetti alla distribuzione dei pasti: € mensili;
(in ragione della continua mobilità sul territorio comunale resa disagiata dall'articolata ubicazione delle sedi municipali e scolastiche nell'ambito del territorio comunale)
- e) personale che effettua il servizio di pulizia dei locali comunali (inservienti): €..... mensili;
(in ragione dell'esposizione agli agenti chimici, fisici e biologici)
- f) personale che svolge le mansioni ausiliarie negli asili nido e nelle scuole materne (addetti ai servizi scolastici): €..... mensili;
(in ragione dell'esposizione agli agenti chimici, fisici e biologici)
- g) personale non amministrativo impiegato nelle cucine (addetti ai servizi di cucina, esecutori cuochi, collaboratori cuochi, coordinatore ai servizi di cucina e addetti alla distribuzione con qualsiasi profilo professionale operanti presso le cucine : €..... mensili;
(in ragione dell'esposizione agli agenti termici dell'ambiente di lavoro, con il continuo passaggio da luoghi molto freddi a luoghi molto caldi)
- h) personale che svolge mansioni di operaio del mercato ortofrutticolo per le giornate nelle quali l'orario di lavoro inizia alle ore 4,00: € mensili; personale che svolge mansioni di assistenza agli organi istituzionali per l'orario che eccede le ore 24,00: €.....mensili
(in ragione della gravosità dell'orario di lavoro connesso all'apertura mattutina del mercato o della chiusura notturna dei servizi per eventi incerti e non programmabili dai quali deriva la non determinazione dell'orario di lavoro)

- i) personale che svolge mansioni di operaio del servizio ecografico e personale che svolge mansioni di addetto al carro attrezzi: €..... mensili;
(in ragione dell'esposizione agli agenti atmosferici, chimici e fisici e della continua mobilità sul territorio comunale)
 - j) personale dell'ufficio ambiente espressamente individuato per svolgere attività ed interventi in siti contaminati e in ambiti interessati dalla presenza di rifiuti speciali: €..... mensili;
(in ragione dell'esposizione agli agenti atmosferici, chimici, fisici e biologici)
 - k) personale non amministrativo che svolge mansioni di addetto ai musei (con qualsiasi profilo professionale): €..... mensili.
(in ragione della non predeterminazione dell'orario di lavoro)
2. In caso di cumulo di più fattispecie di disagio viene corrisposta un'indennità maggiorata fino ad un massimo di
3. Il cumulo dell'indennità di disagio con l'indennità di rischio di cui all'articolo seguente o con l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 32, è ammesso solo per fattispecie causali diverse. Non è ammesso il cumulo dell'indennità di disagio di cui alle lettere a), h) e k) con l'indennità di turno.

ART. 31 - INDENNITÀ DI RISCHIO

1. Le parti concordano di corrispondere l'indennità di rischio di cui all'art. 37 CCNL 14.09.2000 e successive modificazioni e integrazioni, nelle misure stabilite dai C.C.N.L., al personale che effettivamente svolge le proprie prestazioni di lavoro in situazioni di continua e diretta esposizione a rischi oggettivi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.
2. L'indennità di rischio va, di conseguenza, corrisposta al seguente personale indipendentemente dal profilo professionale:
 - a) personale che svolge mansioni di operaio del mercato ortofrutticolo (in ragione del rischio connesso alla circolazione di macchine operatrici e mezzi pesanti sul luogo di lavoro);
 - b) personale che svolge le mansioni di cuoco (in ragione dell'utilizzo di lame, coltelli, strumenti da taglio e dell'utilizzo di fuochi);
 - c) personale che svolge mansioni di addetto al carro attrezzi della Polizia Locale (in ragione del rischio connesso all'impiego di mezzi meccanici e del contatto con veicoli di terzi potenzialmente pericolosi);
 - d) personale che svolge mansioni di operaio addetto alla stamperia, all'economato, all'autorimessa, al servizio ecografico, custodi addetti agli impianti sportivi e ai servizi mensa (in ragione del rischio connesso all'impiego di mezzi e attrezzature meccaniche ed elettriche, dell'uso di scale ed arnesi pericolosi).
3. La corresponsione dell'indennità compete per i giorni di effettiva esposizione al rischio.

ART. 32 - COMPENSO CORRELATO A SPECIFICHE RESPONSABILITÀ AFFIDATE AL PERSONALE DELLA CATEGORIA B, C E D, AI SENSI DELL'ART. 17, COMMA 2, LETTERE F) E I) DEL C.C.N.L. 01.04.1999

1. Al personale appartenente alla categoria giuridica D3 già dal 01.04.1999 è confermato il compenso di €774,69 annui lordi previsto dall'art. 37, comma 4, del CCNL 06.07.1995.
2. Il compenso correlato a specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lettere f) e i) del CCNL 1.4.1999 è attribuito da ciascun direttore di settore, sentito il direttore di dipartimento,

sulla base del budget allo stesso assegnato, per compensare le specifiche responsabilità formalmente affidate a personale di categoria B, C e D.

3. Le responsabilità formalmente affidate che possono essere oggetto di compenso sono:
 - a) nomina a responsabile del procedimento amministrativo;
 - b) attribuzione di compiti di responsabile di uffici o strutture o di coordinamento di attività;
 - c) attribuzione di compiti di responsabile di progetti o programmi finalizzati al raggiungimento di specifici obiettivi;
 - d) nomina a componente di commissioni valutative, di gara o di concorso;
 - e) nomina a referente per la comunicazione o referente per la formazione o formatore interno (in funzione alle docenze effettuate);
 - f) nomina a responsabile dei procedimenti di ufficiali di stato civile e di anagrafe;
 - g) esercizio di compiti di responsabilità affidati agli “addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico”. Il compenso è corrisposto al personale dell’URP in possesso dell’attestato del corso per operatori o responsabili URP, rilasciato in conformità al DPR 422/2001 attuativo della legge 150/2000;
 - h) esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - i) esercizio di compiti di responsabilità affidati al personale stabilmente addetto ai servizi di protezione civile.
4. Gli importi previsti per il compenso di cui al comma precedente, lettere da a) ad e), sono:
 - categoria B: minimo €200,00 / massimo €1.000,00;
 - categoria C: minimo €400,00 / massimo €1.500,00;
 - categoria D: minimo €500,00 / massimo €2.500,00.Per le responsabilità di cui alle lettere f), g), h) ed i) del comma precedente, è previsto un importo massimo di €300,00 per tutte le categorie.
5. Nella determinazione dell’importo del compenso, nel rispetto dei limiti previsti, il direttore di settore tiene conto dei seguenti criteri:
 - a) tipologia e grado di responsabilità;
 - b) grado di autonomia gestionale del dipendente;
 - c) grado di competenza professionale richiesta per l’incarico.Gli importi determinati dal direttore di settore sono rapportati all’eventuale percentuale di part-time e ai periodi di effettivo esercizio delle mansioni di responsabilità.
L’attribuzione può essere modificata o revocata da parte del direttore di settore in funzione del variare nel tempo delle mansioni svolte dai dipendenti.
6. L’attribuzione del compenso per specifiche responsabilità si sviluppa attraverso le seguenti fasi:
 - a) in sede di contrattazione decentrata le parti individuano l’importo complessivo destinato a finanziare il compenso per specifiche responsabilità;
 - b) i direttori di settore, tenendo conto dei criteri previsti e sentito il direttore di dipartimento, individuano le posizioni di lavoro che implicano una particolare responsabilità e le comunicano alla direzione del personale;
 - c) la direzione del personale verifica la corrispondenza delle posizioni segnalate ai requisiti stabiliti e, in caso di difformità, sentito il Direttore Generale, invita il direttore di settore a modificare la proposta;
 - d) una volta ricevute le proposte finali, la direzione del personale verifica che la proposta finale complessiva non ecceda rispetto al budget stabilito in sede di contrattazione decentrata. Nel

caso in cui il budget disponibile sia inferiore rispetto alle richieste, il Direttore Generale procede alla rideterminazione degli importi dovuti ad ogni settore.

7. Il compenso di cui al comma 1 è cumulabile solo con quello previsto dalle lettere da f) a i) del comma 3.
8. I compensi di cui al presente articolo sono cumulabili con l'indennità di disagio secondo quanto previsto dall'art. 30, comma 3.

ART. 33 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

1. Fatti salvi i servizi di reperibilità già previsti dal vigente regolamento comunale ed il relativo finanziamento, le parti concordano che l'attivazione di ulteriori servizi di reperibilità è soggetta al previo accordo sulle risorse del fondo di cui all'art. 15 del CCNL 01.04.1999 da destinare agli stessi.

ART. 34 - INDENNITÀ MANEGGIO VALORI

1. Le parti negoziali concordano di corrispondere l'indennità di maneggio valori di cui all'art. 36 CCNL 14.09.2000 al personale dipendente al quale sia stato formalmente attribuito l'incarico di "agente contabile".
2. L'Amministrazione comunale attiva la tempestiva ricognizione e razionalizzazione dei dipendenti con incarico di "agente contabile".
3. Ai sensi, e nei limiti stabiliti dall'art. 36 del CCNL 14.09.2000, agli "agenti contabili" sono riconosciute le seguenti indennità giornaliere corrisposte per i soli giorni di effettivo maneggio valori:

per importi annui maneggiati fino a €10.000,00	indennità pari a €0,55
per importi annui maneggiati da €10.000,01 a €100.000,00	indennità pari a €1,10
per importi annui maneggiati superiori a €100.000,00	indennità pari a €1,55

4. In caso di variazione degli agenti contabili, o di variazione dell'importo maneggiato, il Direttore del Settore Risorse umane, segreteria generale e organizzazione con apposito provvedimento determina la misura dell'indennità spettante.
5. Qualora l'agente contabile dovesse avvalersi di "riscontatori speciali", la responsabilità contabile rimane in capo all'agente stesso il quale ha il dovere di controllo e di vigilanza.

ART. 35 - DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI SULLE INDENNITÀ

1. Le indennità di cui agli articoli 30, 31, 33 e 34, sono liquidate trimestralmente sulla base del consuntivo delle effettive presenze dei dipendenti. L'indennità di cui all'art. 32 è corrisposta in rate mensili pari ad un dodicesimo dell'importo annuo.
2. I dirigenti competenti comunicano tempestivamente al Settore Risorse umane, segreteria generale e organizzazione gli atti formali di conferimento di incarichi di responsabilità di cui all'art. 32, e il mutamento o la cessazione delle condizioni su cui si fondano le indennità di cui al presente titolo al fine di adeguarle e/o sospenderle.