



**COMUNE DI PISTOIA**  
**Servizio Personale, Informatica e Comunicazione**

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PERSONALE NON DIRIGENTE  
PARTE NORMATIVA – PRIMO STRALCIO: INDENNITA'**

Le parti sottoscrivono in via definitiva l'Accordo decentrato integrativo – Parte normativa – Primo stralcio : Indennità, nello stesso testo siglato come ipotesi in data 7 marzo 2013.

**COMUNE DI PISTOIA**

Nella persona del Dott. Raffaele Pancari Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica, autorizzato con deliberazione N° 10 7 adottata dalla Giunta Comunale nella seduta del 23 maggio 2013, immediatamente eseguibile.

\_\_\_\_\_

**ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

**CGIL – FP** \_\_\_\_\_

**CISL – FPS** \_\_\_\_\_

**UIL – FP** \_\_\_\_\_

**DICCAP** \_\_\_\_\_

**R.S.U.** \_\_\_\_\_

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DEL COMUNE DI PISTOIA PARTE NORMATIVA – PRIMO STRALCIO: INDENNITA'

(adeguato alle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009)

## **Articolo 1 Campo di applicazione e durata**

1. Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 01.04.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004, disciplina le risorse decentrate da destinare al sistema delle indennità.
2. Esso si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.
3. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 1 gennaio 2013, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente CCDI, ovvero di nuove norme di legge in contrasto con il medesimo.

## **Articolo 2 Indennità di rischio – Fattispecie e criteri**

1. Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, gli enti individuano in sede di contrattazione integrativa decentrata le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Per il riconoscimento della conseguente indennità, sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie di mansioni:
  - a) Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, etc.;
  - b) Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, trasporto con automezzi, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
  - c) Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature, anche non permanenti;
  - d) Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute;
  - e) Esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
  - f) Esposizione a rischi di inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
  - g) Esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;
  - h) Esposizione al rischio traffico per lavorazioni svolte sul manto o sui cigli stradali di strade con intensa circolazione;
  - i) Esposizione al rischio derivante dalla adibizione diretta e continua a reparti

tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni;

- j) Esposizione al rischio derivante dall'utilizzo di attrezzature munite di videoterminali con le modalità che ricadono nella disciplina vigente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

2. Il dirigente individua con proprio atto motivato i dipendenti cui spetta l'attribuzione dell'indennità, sulla base dei criteri contrattuali, tenuto conto che basta la presenza di una delle situazioni elencate al comma 1, purché significativa nel contesto dell'attività svolta, per giustificare l'erogazione dell'indennità.

3. Ai dipendenti individuati in base ai criteri elencati, spetta un'indennità mensile di € 30,00 lordi, da riconoscere in base ai giorni dell'effettiva esposizione alla situazione di rischio.

4. L'indennità di rischio viene erogata con cadenza mensile, di norma entro il secondo mese dalla maturazione del diritto.

### **Articolo 3**

#### **Indennità per attività particolarmente disagiate – Fattispecie, criteri e valori**

1. L'indennità di disagio prevista dall'art 17, comma 2, lett. e) del CCNL del 01.04.1999 viene corrisposta per specifiche situazioni di gravosità conseguenti alle modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, e spetta esclusivamente al personale appartenente alle categorie **B e C**.

2. Il compenso per il disagio remunera specifiche ed ulteriori condizioni rispetto a quelle che attengono al normale svolgimento delle attività previste nel proprio profilo professionale. L'individuazione dei dipendenti che hanno diritto all'indennità spetta al Dirigente strutturalmente competente, che attesta anche la durata di effettiva esposizione alle condizioni di disagio.

3. Le condizioni che vengono riconosciute come eventuale causa di disagio, previo riconoscimento del Dirigente, sono quelle sottoelencate:

A. Esposizione a condizioni di disagio connesse ad attività rese in ambienti di lavoro aperti ed esposti ad agenti atmosferici, quali pioggia intensa, vento forte, neve, gelo e caldo intenso. L'indennità spetta solo per i giorni in cui l'effettiva esposizione al disagio si sia protratta per almeno 3 ore, adeguando di conseguenza il compenso mensile massimo di € 45,00.

B. Esposizione a condizioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro, tali da comportare un aggravio dell'impegno personale, incidendo negativamente sulla possibilità di conciliare i tempi di vita e di lavoro, individuate nelle seguenti casistiche:

1 Presenza in servizio come turno programmato o a seguito di prestazione in orario straordinario che si protragga per almeno tre ore, in occasione di particolari festività (Primo Gennaio, Epifania, Pasqua, Lunedì dell'Angelo, 25 Aprile, Primo Maggio, 25 Luglio, Ferragosto, Natale, Santo Stefano, notte del 31 Dicembre), per cui si attribuisce una indennità giornaliera pari a € 30,00.

2 Presenza in servizio in giorni festivi, in occasione della celebrazione di matrimoni, per la redazione degli atti necessari. L'indennità spetta nella misura giornaliera di € 15,00, ovvero € 25,00 in caso di più di un rientro nella medesima giornata.

3 Presenza in servizio al di fuori del proprio normale orario di lavoro, per lo svolgimento di funzioni di assistenza diretta agli organi istituzionali, in occasione delle sedute delle Commissioni Consiliari. L'indennità spetta nella

misura di € 10,00 per ogni ora di servizio, fino a un massimo annuale di € 1.500,00 e comporta il recupero delle ore eccedenti la misura prevista dal contratto.

- 4 Prolungamento della permanenza in servizio per consentire il riordino degli ambienti, a causa del protrarsi delle sedute del Consiglio Comunale oltre l'orario previsto normalmente. La condizione si intende verificata nei casi in cui la seduta del Consiglio Comunale, come certificato dal verbale, risulti conclusa oltre le ore 20,30. L'indennità giornaliera attribuita è di € 10,00.
  - 5 Articolazione dell'orario giornaliero su almeno tre rientri in servizio, e interessando un periodo complessivo di almeno 8 ore. L'importo dell'indennità spettante è di € 80,00 mensili, da attribuire proporzionalmente ai giorni di effettiva esposizione alle condizioni di disagio.
  - 6 Articolazione programmata su base mensile dell'orario tra mattino e pomeriggio, per consentire l'apertura per almeno 10 ore consecutive dal lunedì al venerdì. L'importo dell'indennità spettante è di € 60,00 mensili, da attribuire in proporzione ai giorni di effettiva esposizione alle condizioni di disagio. L'indennità non spetta se il dipendente pur inserito nella suddetta articolazione oraria, nel mese di riferimento ha prestato la propria attività lavorativa solo di mattina o solo di pomeriggio, tenuto conto della programmazione settimanale.
  - 7 Articolazione flessibile dell'orario in modo da consentire un'apertura quotidiana dei servizi educativi più lunga dell'orario di lavoro (almeno 8 ore). L'indennità spetta al personale educativo e non educativo, il cui orario di servizio contempla l'alternanza di periodi, di durata settimanale, con orario a cavallo tra la mattina ed il pomeriggio fino alle 16,00. L'importo dell'indennità spettante è di € 30,00 mensili, da attribuire in proporzione ai giorni di effettiva esposizione alle condizioni di disagio.
- C. Esposizione a condizioni di disagio connesse ad attività fisicamente usuranti, in relazione all'impiego di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata. L'indennità spetta per la partecipazione occasionale ad attività istituzionali che si svolgono all'aperto in occasione di manifestazioni pubbliche, cerimonie, celebrazioni di cui il Comune di Pistoia è promotore o alle quali aderisce formalmente. L'indennità è fissata nella misura di € 24,00 per ogni giorno, fino ad un tetto massimo annuo di € 720,00, ed è erogata solo se le prestazioni si protraggono per almeno un'ora.
4. Il dipendente non può percepire più compensi a titolo di disagio in riferimento allo stesso periodo temporale (es. nell'arco dello stesso mese), fatta eccezione per l'indennità di cui alla lettera B, punto 1, che è cumulabile con le altre tipologie. In caso di concorso di più attività riconducibili a diverse tipologie di disagio, tra quelle previste dal presente accordo, il dipendente ha diritto al compenso di maggiore importo.
  5. L'indennità per lavoro disagiato di cui alla lettera A viene erogata con cadenza mensile, di norma entro il secondo mese dalla maturazione del diritto. L'indennità di cui alle lettere B e C viene erogata con cadenza trimestrale, a partire dal primo mese successivo alla maturazione del diritto.

#### **Articolo 4 Indennità di turno**

1. L'indennità di turno viene corrisposta nelle misure e con le modalità previste

dall'art. 22 del CCNL del 14.09.2000. L'indennità compete al personale inserito in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore continuative, per ognuno dei giorni di attività.

2. Ai fini della corresponsione dell'indennità, le prestazioni lavorative svolte in turnazione devono essere articolate nell'arco del mese in modo tale da fare risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno.

3. La programmazione dei turni da parte delle strutture interessate, di norma, deve essere resa nota prima dell'inizio di ogni mese. Le modifiche rese necessarie per garantire la continuità del servizio, se decise dal Dirigente o dal suo delegato, non comportano la perdita o la riduzione dell'indennità.

4. L'indennità di turno viene erogata con cadenza mensile, di norma entro il secondo mese dalla maturazione del diritto.

### **Articolo 5** **Indennità di reperibilità**

1. L'indennità di reperibilità, disciplinata compiutamente dall'art. 23 del CCNL 14.09.2000 (integrato dall'art. 11 del CCNL 05.10.2001), viene erogata con cadenza mensile, di norma entro il secondo mese dalla maturazione del diritto.

### **Articolo 6** **Indennità per maneggio valori**

1. L'indennità di maneggio valori di cui all'art. 36 del CCNL 14.09.2000 viene corrisposta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa, secondo quanto attestato dai singoli Dirigenti, in relazione alle sole giornate di effettivo servizio in cui il dipendente sia stato effettivamente impegnato nel maneggio dei valori.

2. L'indennità maturata viene calcolata in misura giornaliera, secondo l'ammontare dei valori maneggiati, in base ai seguenti parametri:

- valori di importo medio mensile rapportato ad anno non inferiore a € 30.000 Euro 0,52 al giorno;

- valori di importo medio mensile rapportato ad anno non inferiore a € 130.000: Euro 1 al giorno

- valori di importo medio mensile rapporto ad anno non inferiore a € 250.000: Euro 1,50 al giorno.

3. L'indennità non compete ai dipendenti addetti alla sola riscossione e pagamento degli stipendi ed a coloro che maneggiano valori di ammontare inferiore ai limiti sopra indicati.

4. La corresponsione dell'indennità di maneggio valori si effettua in una unica soluzione annuale, in base a consuntivi presentati dai dipendenti incaricati delle operazioni di cassa, e su attestazione rilasciata dal Dirigente di riferimento.

### **Articolo 7** **Indennità per specifiche responsabilità**

1. Al personale 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 01.04.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004 spetta una indennità pari a € 300,00 lordi annuali.

2. L'indennità per le specifiche responsabilità è erogata in una unica soluzione, a fronte della attestazione dei rispettivi dirigenti dei nominativi dei dipendenti e del periodo di lavoro in cui hanno svolto effettivamente i compiti e le funzioni per cui è previsto il compenso. L'importo annuo è erogato in proporzione alla durata del periodo e alla percentuale della prestazione lavorativa (full o part time).

## **Articolo 8** **Disposizioni finali**

1. Le parti danno atto che in caso di controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.D.I., le delegazioni che lo hanno sottoscritto si incontrano entro trenta giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale la corretta interpretazione. L'eventuale accordo sostituisce la clausola in discussione sin dall'inizio della vigenza del presente C.D.I.

2. Il presente contratto sostituisce ogni precedente accordo o clausola contrattuale afferente le materie qui disciplinate.