



COMUNE DI GENOVA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE - ANNO 2019

N. 13/C DEL 23/12/2019

L'anno 2019, il giorno 23 del mese di Dicembre presso la Sede del Comune di Genova tra la delegazione Trattante della Civica Amministrazione, nelle persone di:

IL DIRETTORE GENERALE

OPERATIVO

(Dott. Alfredo Viglienzoni)

(Presidente)

Alfredo Viglienzoni

IL VICE DIRETTORE

GENERALE

(Dott. Marco Speciale)

(Vice Presidente)

Marco Speciale

IL DIRETTORE

RISORSE FINANZIARIE

(Dott.ssa Magda Marchese)

(Componente)

Magda Marchese

IL DIRETTORE

SVILUPPO DEL PERSONALE

E FORMAZIONE

(Dott.ssa Nadia Magnani)

Nadia Magnani

IL DIRIGENTE

SETTORE RISORSE UMANE

(Dott. Alessio Canepa)

(Componente)

Alessio Canepa

e la Delegazione Trattante di Parte Sindacale costituita come di seguito riportata:

C.G.I.L. F.P.

Massimo Ruffini

R.S.U.

Roberto Carbone

C.I.S.L. F.P. S.

Roberto Carbone

U.I.L. F.P.L.

C.S.A Regioni Aut. Loc.

è stato sottoscritto il seguente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non Dirigente, annualità 2019, che recepisce le direttive della Giunta formalizzate con delibera di G.C. n. 63 del 14.03.2019, qui interamente richiamate.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica al personale del comparto con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di Genova.

Art. 1

Ambito, validità e durata

1. La parte economica del presente CCDI ha validità esclusivamente per l'annualità 2019.
2. Relativamente alla parte normativa, il presente CCDI contiene norme transitorie che, tuttavia, conservano la propria efficacia fino alla stipulazione del prossimo CCDI normativo.

Art. 2

Consuntivo delle risorse decentrate utilizzate nell'anno 2018

Il totale complessivo di risorse decentrate utilizzate per l'anno 2018 è stato pari ad Euro **30.792.251,46**

Art. 3

Utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2019

1. Il fondo a disposizione per l'anno 2019 è pari ad Euro **31.338.001,30** dedotto il fondo per le Posizioni Organizzative nei limiti dello stanziamento anno 2019 pari ad euro 2.450.000,00.
2. Le Parti concordano la previsione di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2019 secondo il prospetto di seguito riportato, distinguendo le somme destinate al finanziamento degli istituti stabili da quelle destinate al finanziamento degli istituti variabili, in base a quanto contrattualmente previsto:

ISTITUTI STABILI

a) Progressioni orizzontali	Euro 9.646.714,00
Nuove progressioni orizzontali	Euro 990.000,00
c) Indennità di comparto ex art. 33 CCNL 22.01.2004	Euro 2.400.000,00
d) Quota degli oneri per la riclassificazione del personale secondo il C.C.N.L. del 31.3.1999 (categoria A e C vigilanza)	Euro 59.717,54
e) Somme riconosciute in base all'art. 31 C.C.N.L. 14.09.2000 (assistenti asili nido) ed all'art. 6 del C.C.N.L. per il biennio economico 2000/2001 (personale educativo e docente) e indennità qualifica ex VIII livello	Euro 549.500,00

per un totale di Euro 13.645.931,54

B) ISTITUTI VARIABILI

Indennità di turno	Euro 3.660.000,00
Maggiorazioni orarie	Euro 25.000,00
Indennità di disagio	Euro 520.000,00
Indennità di reperibilità	Euro 360.000,00

3

Indennità di maneggio valori	Euro..... 7.000,00
Indennità tempo potenziato art. 37 CCNL 95	Euro 390.000,00
Indennità servizio esterno art. 56 quinquies	Euro.....625.000,00
Indennità per specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.05.2018 Di cui, per indennità di responsabilità Accordo 3 VI 03.02.2012) Euro 220.000,00	Euro 980.000,00
Indennità per specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.05.2018	Euro 115.000,00
Incentivi Avvocatura	Euro 40.000,00
Incentivo recupero evasione I.C.I.	Euro 147.552,00
Incentivi per funzioni tecniche (maturati entro 31.12.2017)	Euro 1.555,79
Performance	Euro 10.695.961,97
Indennità di rischio	Euro 125.000,00

per un totale di Euro 17.692.069,76

TOTALE FONDO Euro 31.338.001,30

3. In una logica di valorizzazione della performance organizzativa e individuale coerente con i vigenti principi normativi, garantendo un costante equilibrio tra le risorse destinate agli istituti di natura stabile ed a quelli di natura variabile, le Parti concordano di destinare alla performance organizzativa e individuale eventuali economie derivanti da risorse

economiche non utilizzate negli istituti contrattuali indicati nello schema di cui al precedente comma. A tal fine le Parti hanno verificato l'eventualità dell'integrazione della parte variabile sino all'importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, come previsto dall'art. 67 comma 4 CCNL 21.05.2018.

Art. 4

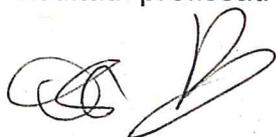
Criteria generali dei sistemi di incentivazione del personale OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

1. Le Parti concordano che le risorse destinate all'incentivazione della performance organizzativa ed individuale sono pari a Euro 10.695.961,97 Tali risorse saranno erogate al personale secondo la metodologia ed i sistemi di valutazione contenuti nel Manuale di Valutazione, finalizzando:

- a) una somma pari a circa Euro 8.662.061,97 al raggiungimento degli obiettivi del Piano degli Obiettivi coinvolgenti il personale assegnato alle Direzioni, performance individuale;
- b) una somma pari a circa Euro 2.033.900,00 all'integrazione del budget di alcuni obiettivi di performance organizzativa, selezionati dall'Amministrazione per la loro particolare importanza e per il significativo apporto in termini di miglioramento e/o di efficienza dei servizi resi all'utenza, con particolare riguardo a prestazioni nuove e/o aggiuntive che vadano incontro alle esigenze della cittadinanza. La somma sopra indicata è costituita anche con parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ex art. 208 del Codice della Strada per il finanziamento dei progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana ed alla sicurezza stradale, nonché di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186 bis e 187 del suddetto C.d.S.

2. Il Piano degli Obiettivi per l'anno 2019 è stato oggetto, come di consueto, di informativa alla Parte Sindacale, contestualmente alla sua adozione da parte della Giunta Comunale.

3. Le risorse destinate al finanziamento della performance organizzativa ed individuale finanziate dall'articolo 67 comma 5 del CCNL 21.05.2018 potranno essere rese effettivamente disponibili solo a consuntivo, ed a seguito dell'accertamento del raggiungimento dei risultati prefissati da parte del Controllo di Gestione e certificati dal



5



Nucleo di Valutazione o a seguito di economie nella gestione diretta di servizi, accertate dal Controllo di Gestione ed autorizzate dal Nucleo di Valutazione. La corresponsione della retribuzione relativa alle performance è comunque subordinata al verificarsi di tutte le condizioni previste dalla vigente normativa in materia di finanza e di riduzione delle spese di personale.

4. Per l'anno 2019, gli obiettivi di cui al punto b) del comma 1° riguardano Direzioni, Settori, Municipi e/o Uffici.

5. La documentazione circa il contenuto dei suddetti Obiettivi per l'anno 2019 è stata precedentemente fornita alla Parte Sindacale.

6. Le Parti convengono altresì che la quota di cui al punto a) comma 1 comprende altresì il personale dipendente assegnato al MU.MA.

7. Le Parti concordano i seguenti criteri generali per la corresponsione dei compensi incentivanti la performance:

- a) l'assegnazione di almeno un obiettivo a tutti i dipendenti;
- b) la valutabilità delle prestazioni rese dal personale presente effettivamente in servizio per almeno 70 giorni all'anno e la proporzionalità del compenso incentivante, secondo le modalità definite dal Manuale di Valutazione;
- c) per i partecipanti agli obiettivi di particolare importanza, la determinazione dei compensi aggiuntivi individuali avviene attraverso indicatori o item di valutazione quali/quantitativi riconducibili, oltre che alla complessità dell'attività sviluppata, anche alla soddisfazione dell'utenza di riferimento (esterna o interna) e al numero di attività rese.

8. Le Parti confermano quanto sottoscritto all'articolo 4 comma 8 del Contratto Decentrato Integrativo 2012 in merito alle economie derivanti dalla erogazione effettiva delle quote individuali di performance non distribuita a causa delle assenze o per altro motivo.

9. In considerazione della complessità e delicatezza del processo di valutazione, la Civica Amministrazione si impegna affinché sia assicurato a tale processo un monitoraggio costante al fine di garantire correttezza, trasparenza ed omogeneità di applicazione su tutto l'Ente. Delle risultanze di tale monitoraggio la Civica Amministrazione informerà periodicamente la Parte Sindacale.

Maggiorazione del premio individuale

1. Ai sensi dell'art. 69 del CCNL del comparto Funzioni Locali 21.5.2018, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate nella media tra obiettivi e comportamenti, è attribuita una maggiorazione del premio pari al 30 % del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente nella categoria di riferimento. In ogni caso, tale maggiorazione, complessivamente, non potrà essere attribuita ad un contingente superiore al 5% del personale di ogni categoria appartenente alle diverse Direzioni o alle altre unità organizzative, fatte salve le microstrutture, che dovranno essere accorpate fra loro.

A parità di valutazione, la maggiorazione sarà attribuita al dipendente con le migliori valutazioni nell'ultimo triennio nella media tra obiettivi e comportamenti e, in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio. Qualora nel triennio precedente il dipendente non sia stato soggetto a valutazione per almeno un'annualità, non gli potrà essere attribuita la maggiorazione in caso di parità con altro dipendente.

Nel caso in cui non fosse possibile applicare tali criteri, a livello di Direzione. l'individuazione dei destinatari della maggiorazione del premio, sarà fatta a livello di Area e spetterà al Direttore di Area/al Direttore Generale/al Direttore Generale Operativo, viste le relazioni a tal fine predisposte dai Direttori a cui i dipendenti interessati rispondono.

Art. 5

Disposizioni per la retribuzione di risultato dei titolari di Posizione Organizzative

1. Per l'anno 2019, il premio di risultato per i titolari di Posizione Organizzativa sarà assegnato nei limiti del budget calcolato sino al 20.05.2019 sulla base delle previsioni del CCNL 1.4.1999 e, dal 21.5.2019, in applicazione del CCNL 21.5.2018 (non inferiore al 15%, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative), sulla base di quanto previsto dal vigente "Manuale delle Buone Pratiche Valutative", al paragrafo "Retribuzione di risultato a titolari di Posizione Organizzativa", in continuità con gli anni precedenti.



7



Art. 6

Compensi per specifiche responsabilità

a) Indennità per specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21.05.2018

1. Le Parti prendono atto che sono stati definiti i criteri per l'individuazione delle posizioni/attività di responsabilità a partire dal 1° gennaio 2020, così come da articolo 7 dell'ipotesi di CCDI normativo anni 2019-2021.
2. Per l'anno 2020 l'indennità di cui sopra sarà erogata sulla base degli elenchi delle posizioni/attività che le Direzioni dovranno pubblicare entro il mese di aprile. Tale termine, per gli anni successivi, è individuato nel mese di febbraio.
3. Le Parti convengono, in considerazione di quanto previsto al comma 1, in via transitoria e limitatamente all'anno 2019, di destinare all'istituto la somma complessiva di euro 760.000.
4. Le Parti prevedono che, per l'anno 2019, i compensi siano calcolati a partire da un minimo di euro 350 ad un massimo di euro 1000. Il budget verrà redistribuito sulla base delle risorse disponibili e delle posizioni/attività di responsabilità già individuate dai dirigenti in base agli ultimi criteri stabiliti nel CCDI 3C del 27.2.2014 (annualità 2013).
5. Le somme superiori ai 350 euro verranno riparametrate rispetto alle somme fissate nel CCDI 12C anno 2014, nel caso venga superato il budget assegnato.
6. Le parti confermano, inoltre, per l'anno 2019, la corresponsione delle indennità previste dall'Accordo 3/VI DEL 03.02.2012.

b) Indennità per specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.05.2018

1. Con riferimento al compenso previsto dal secondo comma dell'art. 70 quinquies CCNL: 21.05.2018, le parti confermano in via transitoria e limitatamente all'anno 2019, i criteri già contrattati, ovvero che lo stesso compenso possa essere attribuito nella misura massima di 300 euro annui al personale delle categorie B, C e D:

- in possesso di qualifica di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, attribuita con atto formale dell'Ente;
- addetto agli uffici per le relazioni con il pubblico;

- messi notificatori svolgenti funzioni di Ufficiale Giudiziario;
- addetto ai servizi di protezione civile.

2. Relativamente all'ultima tipologia di personale, le Parti confermano l'opportunità di corrispondere il compenso di cui sopra anche a coloro che, inseriti nei turni di reperibilità per le emergenze di protezione civile e di pubblica incolumità, assumono, in caso di chiamata, la responsabilità di decidere le migliori azioni da intraprendere.

Art. 7

Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.5.2018)

Le Parti concordano in via transitoria per l'anno 2019, di applicare i criteri di individuazione già concordati in relazione alle indennità di disagio, rischio e maneggio valori, rinnovando l'opportunità di prendere a riferimento fattispecie che non risultino già oggetto di specifici compensi incentivanti in applicazione di altre disposizioni contrattuali, nel rispetto del principio del *ne bis in idem*.

1. In particolare:

- per quanto concerne le prestazioni rese in condizioni di disagio l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo, poiché correlata all'effettivo svolgimento della prestazione in condizione di disagio, dovrà essere esclusa nel caso di assenza dal servizio e dovrà essere riproporzionata nel caso di prestazione ad orario ridotto.

Le Parti convengono, per l'anno 2019, di destinare ai compensi relativi a prestazioni in situazione di disagio euro 520.000,00

- per quanto concerne i compensi relativi a prestazioni in situazioni di rischio, le Parti confermano le tipologie di rischio individuate con l'ausilio del Medico Competente per la sicurezza sul posto di lavoro e del Servizio prevenzione e protezione, tenendo conto delle oggettive condizioni lavorative e/o ambientali potenzialmente rischiose per la salute dei lavoratori interessati nonché dell'effettivo svolgimento di mansioni oggettivamente rischiose che non siano, comunque, ricomprese nelle ordinarie mansioni del profilo di appartenenza del dipendente.

L'erogazione dei compensi di cui al presente articolo, poiché correlata all'effettivo svolgimento della prestazione in condizione di rischio, deve essere esclusa nel caso di



assenza dal servizio e dovrà essere riproporzionata nel caso di prestazione ad orario ridotto.

Le Parti convengono, per l'anno 2019, di destinare ai compensi relativi a prestazioni in situazione di rischio euro 125.000,00

- Per quanto concerne il maneggio di valori le Parti confermano gli importi già definiti nei precedenti C.C.D.I. erogati secondo i criteri generali previsti negli ordini di servizio vigenti nell'Ente, già riportati nella tabella allegata al C.C.D.I. 31/C 2010 (allegato A2) qui interamente richiamati.

- sino a euro 51.645,689	Euro	0
- da euro 51.645,690 a euro 129.114,224	Euro	0,516 al giorno
- da euro 129.114,225 a euro 258.228.449	Euro	1,032 al giorno
- da euro 258.228,450	Euro	1,291 al giorno

Le Parti convengono, per l'anno 2019, di destinare ai compensi relativi al maneggio valori la somma di euro 7000.

Art. 8

Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 21.05.2018)

1. L'indennità di servizio esterno per il personale di Polizia Locale è determinata secondo quanto stabilito nel CCDI 5/C del 21.12.2018 e nel CCDI stralcio 4/C del 21.05.2019
2. Come previsto nel CCDI stralcio la somma destinata ai Progetti Specifici del Corpo di Polizia Locale, è decurtata dell'importo complessivo effettivamente corrisposto a titolo di indennità di servizio esterno.

Art. 9

Indennità di funzione (art. 56 sexies CCNL 21.05.2018)

1. L'indennità di funzione, troverà applicazione a far data dal 01.01.2020.

Art. 10

Lavoro Straordinario

1. Le prestazioni di lavoro straordinario, come previsto dalla normativa in vigore, sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere

utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

2. Per il personale addetto ad attività di assistenza e collaborazione agli organi istituzionali, in casi eccezionali, debitamente motivati, come previsto dall'articolo 38 comma 3 del CCNL 14.09.2000, il limite massimo individuale di 180 ore l'anno di straordinario è elevato in misura tale da far fronte alle necessità ed esigenze degli organi suddetti, fermo restando il limite delle risorse previste dall'articolo 14 del CCNL del 1.4.1999 e nel rispetto della durata massima dell'orario di lavoro secondo quanto indicato nel D.lgs 66/2003 e s.m.i..

Art. 11

Misure di riequilibrio

1. Le Parti concordano circa la necessità di confermare misure atte a garantire una maggiore correlazione tra i compensi percepiti dai dipendenti appartenenti alle varie professionalità presenti nell'Ente, pur salvaguardando la peculiarità dei ruoli e delle funzioni all'interno dell'organizzazione. A tal fine, le Parti prevedono una correlazione tra le somme percepite a titolo di produttività e le somme derivanti da:

- a) incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge,
- b) progetti finalizzati,

equamente rapportata al compenso percepito secondo la tabella di cui all' Allegato 1 del presente Contratto Decentrato.

2. Le economie derivanti dall'applicazione di meccanismi di riequilibrio di cui al precedente comma confluiranno nel fondo per la performance, ad integrazione della produttività del personale non interessato dagli incentivi di cui al presente articolo lettere a) e b) limitatamente a coloro che percepiscono compensi in quota inferiore alla franchigia indicata nell' Allegato 1).

Art. 12

Compensi incentivanti la progettazione interna e incentivi per funzioni tecniche

1. L'importo corrisposto per l'anno 2019 destinato agli incentivi per la progettazione interna per attività svolte sino al 18.04.2016, è pari a Euro 40.490,18.

2. L'importo corrisposto per l'anno 2019 destinato agli incentivi per funzioni tecniche, quota maturata sino al 31.12.2017, è pari a Euro 1.555,79.

Art. 13

Compensi professionali per la Civica Avvocatura

1. I compensi professionali sono corrisposti sulla base degli artt. 123 e 124 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici ai dipendenti avvocati della Civica Avvocatura, iscritti nell'elenco speciale dell'albo degli Avvocati, con riferimento ai procedimenti nei quali l'Ente è stato patrocinato dagli stessi Avvocati.

2. Lo stanziamento complessivo relativo ai compensi professionali in questione, per l'anno 2019 è pari ad Euro 130.000,00 comprensivi della quota relativa alle sentenze favorevoli con recupero delle spese legali a carico delle controparti, quota stimata pari a Euro 90.000,00.

Art. 14

Compensi per recupero evasione ICI

1. Le Parti prendono atto che l'Amministrazione per l'anno 2019 ha previsto una quota del fondo delle risorse decentrate per l'attività di recupero dell'evasione ICI.

2. Lo stanziamento complessivo relativo ai compensi per l'attività in questione, per l'anno 2019 è pari Euro 147.552,00.

Art. 15

Disposizioni in materia di progressioni orizzontali

1. In tema di progressioni orizzontali, le Parti confermano la prosecuzione del percorso di progressioni di carriera selettivo e riservato ad una quota limitata di dipendenti iniziato nel 2018 e, per l'anno 2019 a valere dal 01.01.2019, basato sul merito, misurato dal sistema permanente di valutazione, ed esperienza maturata in ambito professionale.

2. Per l'anno 2019 il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 01.01.2019 che possieda il requisito minimo di 4 anni nella posizione in godimento alla data del 31.12.2018.

3. Si conferma quanto contenuto nel documento "Allegato A", allegato parte integrante del CCDI 5/C 21.12.2018, in relazione ai criteri ed alle modalità per la partecipazione alla selezione.
4. L'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento concorrerà alla determinazione del punteggio finale secondo quanto stabilito nel documento "Allegato A", allegato parte integrante del CCDI 5/C 21.12.2018, per un totale di 14 anni, di cui i primi 8 (2018/2011) influiranno per l' 84% e i rimanenti 6 (2010/2005) per il 16%.

Il Numero di progressioni previste con decorrenza 01.01.2019

- Categoria A: previste progressioni orizzontali per il 90% degli aventi diritto
Categoria B: previste progressioni orizzontali per il 50% degli aventi diritto
Categoria C: previste progressioni orizzontali per il 40% degli aventi diritto
Categoria D: previste progressioni orizzontali per il 24% degli aventi diritto

5. Lo stanziamento per le progressioni economiche orizzontali relative all'anno 2019 è pari ad euro 990.000.
6. Nel caso in cui l'applicazione delle suddette percentuali determinasse uno scostamento dallo stanziamento per l'anno 2019, le suddette percentuali verranno riproporzionate al fine di adeguare la spesa effettiva all'importo stanziato.

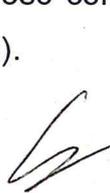
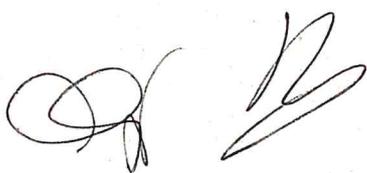
ART. 16

Disposizioni per la Polizia Locale

1. A partire dall'anno 2019, l'Amministrazione determina una quota percentuale dei fondi dei proventi delle sanzioni amministrative in materia di circolazione stradale da destinare all'assistenza ed alla previdenza del personale della Polizia Locale (art. 208 CdS) nella seguente misura:

- 2% calcolato sulle somme effettivamente riscosse mediante accertamenti elettronici
- 6% calcolato sulle somme effettivamente riscosse mediante accertamenti da parte degli agenti

Con un minimo di euro 450.000 (compreso contributo INPS) e con un massimo di euro 660.000 (compreso contributo INPS).






Art. 17

Disposizioni finali

1. La disciplina degli istituti contrattuali contenuta nel presente CCDI supera quelle previste dai precedenti accordi sindacali stipulati tra le Parti per quanto non compatibile.

Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis CCNL 21.5.2018)

Anno 2020

Le Parti concordano sulla necessità di prevedere un periodo di sperimentazione di 3 mesi, con avvio presumibilmente dal mese di febbraio per la definizione organizzativa delle modalità applicative dell'istituto, al termine del quale potranno essere apportate modifiche al fine di garantire la sostenibilità, anche economica, del modello di erogazione mediante uno stralcio al CCDI 2020.

Nelle more dell'avvio delle nuove modalità di attribuzione dell'indennità, rimangono confermate le indennità in essere al 31.12.2019.

Le parti individuano, ai sensi dell'art. 70 bis del CCNL 21/05/2018, uno specifico compenso al personale appartenente alle categorie A, B, C e D in relazioni alle attività di lavoro:

- 1) Rese in condizioni disagiate
- 2) Esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute
- 3) Implicanti il maneggio di valori

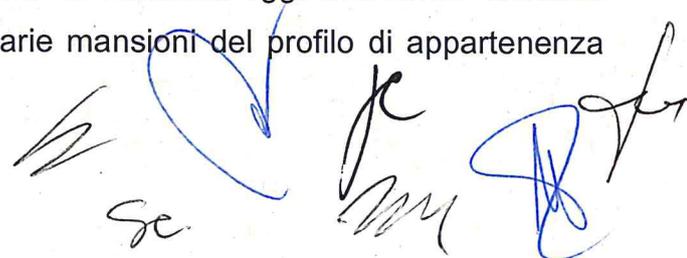


Si intende per attività disagiata quella effettuata con specifiche modalità e condizioni:

1. che diversifichino la prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori dalla generalità degli altri dipendenti
2. che non caratterizzino in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale
3. che siano caratterizzate da una particolare gravosità determinata, come meglio di seguito specificato, dall'utenza nei cui confronti dev'essere rivolta, ovvero dalla gravosità dell'oggetto stesso dell'attività richiesta o ancora dai continui spostamenti necessari al relativo espletamento



Si intendono esposte a rischio le attività già individuate con l'ausilio del Medico Competente per la sicurezza sul posto di lavoro e del Servizio prevenzione e protezione, tenendo conto delle oggettive condizioni lavorative e/o ambientali potenzialmente rischiose per la salute dei lavoratori interessati nonché dell'effettivo svolgimento di mansioni oggettivamente rischiose che non siano, comunque, ricomprese nelle ordinarie mansioni del profilo di appartenenza del dipendente.



Si intendono per attività implicantil il maneggio di valori quei servizi che comportino maneggio di valori di cassa da parte degli agenti contabili.

L'indennità di cui al presente articolo compete al solo personale che svolga effettivamente le attività aventi le caratteristiche di cui ai punti precedenti strettamente connesso allo svolgimento rientranti nell'ambito delle seguenti categorie:

Tipologia attività	Importo giornaliero previsto in euro
<p>Attività con particolari categorie di utenti in condizioni di fragilità e/o disagio socio-economico o con patologie particolari :</p> <ul style="list-style-type: none"> - servizio accoglienza e assistenza notturna presso il Dormitorio Massoero di utenti adulti, italiani e stranieri senza fissa dimora con bisogni primari e riferiti allo stato di fortissima marginalità sociale recanti problemi di tipo psichico e/o di dipendenza - operatori impegnati in sezioni attrezzate delle scuole statali per alunni pluridisabili gravi - operatori impegnati nell'assistenza domiciliare 	5
Tassidermista – attività di imbalsamazione cadaveri di animali	5
Prestazioni rese in ambito cimiteriale comportanti esumazione, inumazione o altre attività assimilabili comportanti contatti con resti umani	8
Attività amministrativa con contatto diretto e prevalente con l'utenza svolta contemporaneamente a mansioni eterogenee, prestazioni particolarmente gravose, prestazioni usuranti psichicamente	1,35

e/o fisicamente	
Attività rese in situazioni di stress derivante dall'obbligatorio rispetto di tempi contingentati, dalla particolare difficoltà di interlocuzione con soggetti esterni e/o dalla specializzazione richiesta	1,35
Disagio derivante dall'attività di sportello esterno in condizioni di particolare stress derivanti dalla particolare quantità e/o complessità e delicatezza dell'utenza	1,50
Disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare ed immobiliare nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura ed alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, anche di indiscusso valore storico e artistico (custodi museali e addetti ai depositi museali)	1,35
Prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio per assistenza/visite all'utenza da parte di Assistenti Sociali e attività di sopralluoghi e interventi presso alloggi degli utenti stranieri e disagiati e presso i campi nomadi da parte dell'ufficio cittadini senza territorio	1,50
Esposizione al rumore superiore al secondo livello d'azione (sup. a 85 dbA) in relazione all'obbligo di indossare in modo continuativo gli otoprotettori, con rischio di "isolamento", mentre si opera con attrezzature e strumenti pericolosi per la propria ed altrui sicurezza	1,50

Handwritten signature

Se.

Handwritten signature

Handwritten signature

Microclima critico In relazione a parametri di calore/umidità/ventilazione propri di una cucina e rispetto alle disposizioni in materia di HCCP	1,50
Sopralluoghi in cantiere e mansioni con attrezzature pericolose o utilizzo di sostanze chimiche, in relazione all'obbligo di adottare procedure di sicurezza e/o DPI a tutela della propria incolumità nell'accedere a cantieri o luoghi interessati a fenomeni critici	1,50
Maneggio valori (per importi pari o superiori a euro 40.000 annui)	1,50

Le modalità di erogazione dell'indennità condizioni di lavoro sono definite nel CCDI normativo anni 2019-2021.

Importo individuale percepito relativo a INC. SPECIFICO + INC. LEGGE		Totale Riequilibrio Individuale
DA	A	
0	1.199,99	0,00
Franchigia sino ad euro 1.200,00		
1.200,01	1.300	50,00
1.300	1.400	52,50
1.400	1.500	55,00
1.500	1.600	57,50
1.600	1.700	60,00
1.700	1.800	62,50
1.800	1.900	65,00
1.900	2.000	67,50
2.000	2.100	70,00
2.100	2.200	72,50
2.200	2.300	75,00
2.300	2.400	77,50
2.400	2.500	80,00
2.500	2.600	82,50
2.600	2.700	85,00
2.700	2.800	87,50
2.800	2.900	90,00
2.900	3.000	92,50
3.000	3.100	95,00
3.100	3.200	97,50
3.200	3.300	100,00
3.300	3.400	102,50
3.400	3.500	105,00
3.500	3.600	107,50
3.600	3.700	110,00
3.700	3.800	112,50
3.800	3.900	115,00
3.900	4.000	117,50
4.000	4.100	120,00
4.100	4.200	122,50
4.200	4.300	125,00
4.300	4.400	127,50
4.400	4.500	130,00
4.500	4.600	132,50
4.600	4.700	135,00
4.700	4.800	137,50
4.800	4.900	140,00
4.900	5.000	142,50

Importo individuale percepito relativo a INC. SPECIFICO + INC. LEGGE		Totale Riequilibrio Individuale
DA	A	

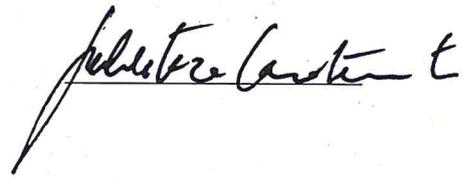
5.000	5.100	155,00
5.100	5.200	165,00
5.200	5.300	175,00
5.300	5.400	185,00
5.400	5.500	195,00
5.500	5.600	205,00
5.600	5.700	215,00
5.700	5.800	225,00
5.800	5.900	235,00
5.900	6.000	245,00
6.000	6.100	255,00
6.100	6.200	265,00
6.200	6.300	275,00
6.300	6.400	285,00
6.400	6.500	295,00
6.500	6.600	305,00
6.600	6.700	315,00
6.700	6.800	325,00
6.800	6.900	335,00
6.900	7.000	345,00
7.000	7.100	355,00
7.100	7.200	365,00
7.200	7.300	375,00
7.300	7.400	385,00
7.400	7.500	395,00
7.500	7.600	405,00
7.600	7.700	415,00
7.700	7.800	425,00
7.800	7.900	435,00
7.900	8.000	445,00
8.000	8.100	455,00
8.100	8.200	465,00
8.200	8.300	475,00
8.300	8.400	485,00
8.400	8.500	495,00

Per gli importi eventualmente eccedenti euro 8.500,00 si procederà con analogha progressione di riequilibrio

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.

NOTA A VERBALE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE – ANNO 2019:

Si precisa che i Progetti saranno oggetto di monitoraggio entro febbraio 2020

C.G.I.L. F.P.		R.S.U.	
C.I.S.L. F.P. S.			
U.I.L. F.P.L			
C.S.A Regioni Aut. Loc.			

