

TITOLO II

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE.....

CAPO I - Risorse e Premialità.....

Art.5

Quantificazione delle risorse.....

Art. 6

Strumenti di premialità

Art. 7

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Art. 8

Criteri generali per la progressione economica orizzontale.....

CAPO II - Performance organizzativa e individuale

Art. 9

Premio correlato alla performance organizzativa ed individuale.....

Art. 10

Maggiorazione del premio individuale

CAPO III - Disciplina delle indennità

Art. 11

Principi generali

Art. 12

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

Art. 13

Indennità per specifiche responsabilità

Art. 14

Indennità per ulteriori specifiche responsabilità.....

CAPO IV - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 15

Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

Art. 16

Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni

Art. 17

Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge

CAPO V - Sezione polizia locale

CAPO VI - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI
RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 18

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

TITOLO III

DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I - Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 19
Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Art. 20
Reperibilità.....

Art. 21
Flessibilità dell'orario di lavoro.....

CAPO II - Disposizioni Finali

Art. 22
Salute e sicurezza sul lavoro

Art. 23
Innovazioni tecnologiche

Art. 24
Clausola finale



TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con atto della Giunta Comunale n. 130 del 30/12/2018, allegata al presente CCDI;
 - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato, avente vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2021, viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli articoli 7 e 8 del CCNL 21/05/18 e si applica, a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione;
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

5. Le parti convengono che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, e se necessario anche mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4

Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.



TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I - Risorse e Premialità

Art. 5

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di **esclusiva competenza dell'Amministrazione** e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti vigenti o altri che interverranno nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. La costituzione del fondo delle risorse decentrate **per l'anno 2019**, primo anno del triennio in esame in questa sede, è stata determinata con determinazione del Segretario Comunale n. 180 del 31/12/2018. Nella Determinazione citata oltre al Fondo per le indennità di posizione e risultato delle Posizioni organizzative (€ 65.019,98) sono stabilite le risorse disponibili da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, le quali al netto delle poste destinate a compensi per specifiche previsioni di legge (importo presunto di euro 6.000,00 somme che verranno liquidate in corso d'anno sugli specifici capitoli di spesa per vecchia progettazione interna ex art.92 Legge 163/2006 e per incentivi tecnici ex art.113 D.lgs. 50/16), oltre che alla corresponsione dei differenziali di progressione economica orizzontale (€ 21.560,91) all'indennità di comparto (3.273,74), al Fondo per il lavoro straordinario (€ 2.184,61) all'eventuale utilizzo delle economie del Fondo dell'anno precedente (€ 5.896,10) totalizzano ad € **19.256,79**.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997 (€ 2.611,63), esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella succitata Determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa, nello stesso tempo però esse vengono stornate al fine di rispettare i limiti degli importi dell'anno 2016 ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D.lgs. n. 75/2017. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.
4. Nella determinazione del Fondo sopracitata sono stati aggiunti e poi stornati i r.i.a. e assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio per euro 1.109,81 e i compensi una tantum (frazione di r.i.a.) per personale cessato (art. 67, c.3, lett. d), Ccnl 21.5.2018 (€ 369,94), al fine di rispettare i limiti degli importi dell'anno 2016 ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D.lgs. n. 75/2017. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione.
5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 16 del presente contratto integrativo.
6. Considerato che nella costituzione del fondo delle risorse decentrate **per l'anno 2019**, (Determinazione del Segretario Comunale n. 180 del 31/12/2018) tale fondo è stato suddiviso in euro 41.736,73 per la parte stabile ed euro 14.250,71 per la parte variabile, la quale al netto delle economie del Fondo dell'anno precedente (€ 5.896,10) e dei compensi per vecchia progettazione interna ex art. 92 Legge 163/2006 e per incentivi tecnici ex art.113 D.lgs. 50/16(importo presunto di euro 6.000,00) ammonta ad euro 2.354,71. Allo scopo di finanziare la parte variabile del fondo legata ai premi correlati alla performance

organizzativa ed individuale, le parti convengono di spostare dalla parte stabile del fondo a quella variabile l'importo di euro 2.838,29, al fine di raggiungere un importo di euro 5.193,00.

Art. 6 **Strumenti di premialità**

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL
 - d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
 - e) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.
 - f) nuove progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8 del presente accordo.

Art. 7 **Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, escludendo ogni forma di appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance organizzativa ed individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto.

4. Per il triennio 2019/2021, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018 sono così ripartite:

ISTITUTI FINANZIATI PARTE VARIABILE	2019	2020	2021
Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, da destinare al personale sulla base del vigente sistema di valutazione della performance di cui alla Delib.GM 130/2018 con i criteri definiti dall'art.9 del presente contratto integrativo,	€ 4.600,00	€ 4.600,00	€ 4.600,00
Premio correlato alla performance individuale con attribuzione del 30% per la "differenziazione del premio individuale", sulla base dei criteri definiti dall'art.10 del presente contratto integrativo	€ 593,00	€ 593,00	€ 593,00
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dall'art. 13 del presente contratto integrativo.	€ 1.774,00	€ 1.774,00	€ 1.774,00
Indennità di turno in orario notturno, festivo e notturno-festivo,	=====	=====	=====
Indennità di reperibilità ex art.24, nonché per compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14/09/2000 (riposo compensativo per attività prestata in giorno festivo), finanziate con risorse stabili, le quali verranno erogate mensilmente secondo le misure contrattuali vigenti	€ 207,00	€ 207,00	€ 207,00
Compensi alle cat. B C e D non P.O. per l'esercizio di compiti con attribuzione di specifiche responsabilità, ex art. 70 quinquies, da destinare al personale non dirigente, di cui max. € 3.000,00 per le indennità previste dal comma 1 del medesimo articolo, sulla base dei criteri definiti dall'art.14 del presente contratto integrativo, e max. € 350,00 per le indennità di cui al comma 2 del medesimo articolo, sulla base dei criteri definiti dall'art. 15 del presente contratto integrativo;	€ 3.735,00	€ 3.735,00	€ 3.735,00
Compensi ai messi notificatori. riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14/09/2000;	=====	=====	=====
TOTALE PARTE VARIABILE	€ 10.909,00	€ 10.909,00	€ 10.909,00

ISTITUTI FINANZIATI PARTE FISSA	2019	2020	2021
Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale sulla base dei criteri definiti dall'art. 8 del presente contratto integrativo	€ 1.600,00	€ 2.300,00	€ 2.300,00
Importo disponibile per ulteriori future Progressioni oppure per il finanziamento nella parte variabile di aumenti di alcune voci del fondo o di progetti obiettivo di cui all'art.67 comma 5) lett. b).	€ 6.747,79	€ 2.334,06	€ 34,02
TOTALE	€ 19.256,79	€ 19.256,79	€ 19.256,79
ALTRI ISTITUTI FINANZIATI PARTE VARIABILE	2019	2020	2021
Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c): per progett. interna art.92 Legge 163/2006 e incentivi tecnici art.113 D.lgs. 50/16 fuori limite fondo (importo presunto)	€ 6.000,00	€ 6.000,00	€ 6.000,00
Compensi di cui all'art. 70-ter (compensi ISTAT), sulla base dei criteri definiti dall'art.16 del presente contratto integrativo (importo presunto)	€ _____	€ _____	€ _____
Eventuali risorse residue anni precedenti - (art. 68, c.1, Ccnl 21 maggio 2018) (€ 5.896,10): Utilizzate per progetto obiettivo nel Servizio di cui alla determinazione Servizio Edilizia Privata n. 4 del 02.11.2019 Residue risorse utilizzabili	€ 1.800,00 € 4.096,10	=====	=====
ALTRI ISTITUTI FINANZIATI PARTE FISSA	2019	2020	2021
corresponsione dei differenziali di progressione economica orizzontale	€ 21.560,91	€ 24.422,56	€ 26.722,56
Indennità di comparto.	€ 3.273,74	€ 4.125,86	€ 4.125,86
Totale Fondo utilizzi art. 68 – 69 CCNL 2016-18	€ 55.987,54	€ 50.091,44	€ 50.091,44
Fondo Indennità di posizione e risultato P.O.	€ 65.019,98	€ 65.019,98	€ 65.019,98
Fondo per lavoro straordinario	€ 2.184,61	€ 2.184,61	€ 2.184,61
Totale Fondo risorse decentrate	€123.192,13	€117.296,03	€117.296,03

5. Per l'anno 2020 2021 si provvederà al pagamento delle indennità di cui sopra automaticamente e si provvederà ad eventuali conguagli in caso di variazioni legate alla costituzione del fondo dell'anno di riferimento o per variazioni del presente CCDI.
6. Le parti prendono atto che gli utilizzi del Fondo risorse decentrato rispettano le destinazioni minime stabilite dall'articolo 68 comma 3) del CCNL 2016-2018.

Two handwritten signatures are located in the bottom right corner of the page. The first signature is written in blue ink and appears to be a stylized 'C' or 'E'. The second signature is written in black ink and is more complex, possibly representing a name or initials.

Art. 8

Criteri generali per la progressione economica orizzontale

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili.
3. Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1° gennaio dell'anno di riferimento.
4. La valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo triennio nella scheda di valutazione individuale della performance come definite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, allegata al presente CCDI.
5. I requisiti per la selezione, le procedure per la selezione e la valutazione sono dettagliati nell'apposito regolamento delle procedure e dei criteri per le progressioni orizzontali approvato con delibera n. 129 del 31.12.2018, allegata al presente CCDI.

CAPO II - Performance organizzativa e individuale

Art. 9

Premio correlato alla performance organizzativa ed individuale

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa e a quella individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 11, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera GM n. 130 del 31.12.2018, allegata al presente CCDI.
2. I premi correlati alla performance vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal Segretario Comunale per i titolari di posizione organizzativa e dal Responsabile del Servizio per gli altri dipendenti nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Come previsto nell'art. 5, comma 5 del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà proporzionalmente rapportato.

Art. 10

Maggiorazione del premio individuale

1. Al 20%, dei dipendenti, arrotondato per eccesso all'unità superiore, che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una **maggiorazione del premio individuale** nella misura del 30% (*limite minimo*) del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente applicando la seguente formula:

$$P = [F / \sum \text{dip}] \times 0,30$$

P = premio medio su cui applicare il 30%

F = quota fondo performance da ripartire

$\sum \text{dip}$ = n. dipendenti valutati positivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione dell'ente, calcolati per la quota effettiva di lavoro. (essi sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio)

2. A parità di valutazione, in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito in ordine:

- a) il candidato che non ha avuto la maggiorazione del premio per più tempo.
- b) il candidato con più anzianità di servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Genola
- c) il candidato più anziano di età.



CAPO III - Disciplina delle indennità

Art. 11

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa 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 l'attribuzione; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. 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, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
4. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità; pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
6. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.

Art. 12

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

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:
 - a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
 - c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;
3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestatato nell'arco del mese ed essa avviene mensilmente sulla base delle presenze del mese precedente.

4. Si individua il personale interessato alla erogazione dell'indennità nei dipendenti che svolgono l'attività di "Autista scuolabus – Operaio – Cantoniere – Necroforo"
5. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:
 - a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - b. attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - c. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
 - d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.
7. Si stabilisce che la presente indennità venga erogata ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.
8. Si individua il personale interessato alla erogazione dell'indennità nei dipendenti che svolgono l'attività di "Autista scuolabus – Operaio – Cantoniere – Necroforo".
9. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese ed essa avviene mensilmente sulla base delle presenze del mese precedente.
10. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori** come segue:
 - a. attribuzione in via continuativa di funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza, per le sole giornate nelle quali il dipendente risulta effettivamente adibito al servizio cassa di cui al presente comma; sono pertanto escluse tutte le giornate di assenza dal lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali il dipendente in servizio risulti impegnato in attività che non comportano il maneggio di valori di cassa.
11. Si individua il personale interessato alla erogazione dell'indennità nei dipendenti non titolari di posizione organizzativa che svolgono le funzioni indicate al punto 10 nel Servizio Stato Civile e nel Servizio Anagrafe.
13. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 come segue:

	Condizione di lavoro	Importo giornaliero
A	personale esposto a rischio indicato al punto 4	€ 2,55
B	personale esposto a disagio indicato al punto 8	€ 2.30
C	Personale non titolare di posizione organizzativa nel Servizio Stato civile e nel Servizio Anagrafe.	€ 1,25