



Parco Artistico, Naturale
e Culturale della Val d'Orcia



Patrimonio Mondiale
U.N.E.S.C.O.

Città di Pienza

Provincia di Siena

In data 20 marzo 2014, a seguito di regolare convocazione ha avuto luogo l'incontro tra:

Il Comune di Pienza, nella persona del Segretario Comunale, a ciò autorizzato giusta Deliberazione di Giunta Comunale n. 15, del 31 gennaio 2014

Dott. Caferri Alessandro

Le seguenti Rappresentanti Sindacali Unitarie:

Minneci Sarina (CGIL)

Canestrelli Daniela (CGIL)

Bassi Fausto (CGIL)

Bonifazi Alvaro (CISL)

Le seguenti Organizzazioni Sindacali:

CGIL Funzione Pubblica

Trabalzini Michele

CISL Funzione Pubblica

Pontremoli Laura

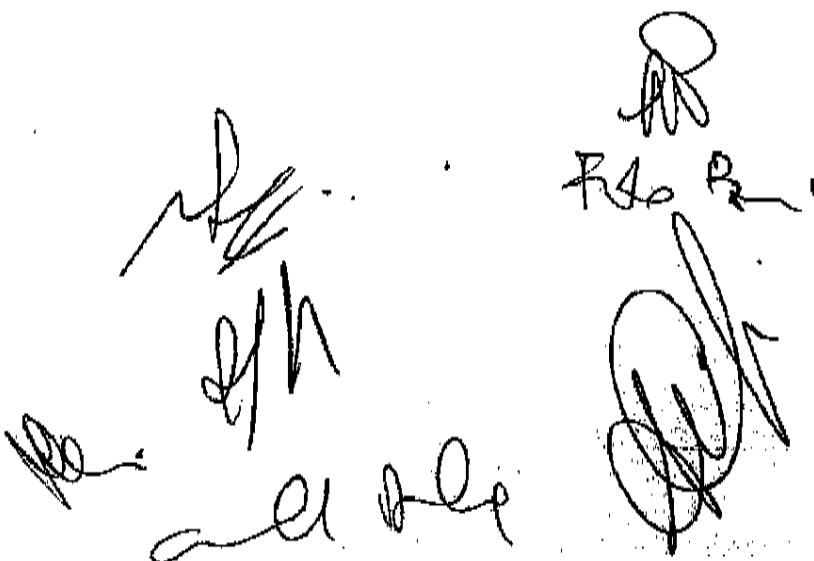
Al termine dell'incontro, a tal fine convocato, le parti hanno sottoscritto l'allegato accordo decentrato integrativo, valido per la parte economica e relativo al triennio 2013, 2014 e 2015 e valido per i criteri di riparto delle seguenti indennità:

- Turno;
- Reperibilità;
- Rischio;
- Disagio;
- Maneggio valori;
- Particolari e specifiche responsabilità;
- Particolari posizioni;
- Produttività individuale e collettiva ex art. 37 del C.C.N.L. del 22/01/2004;
- Produttività e miglioramento dei servizi ex art. 17 del C.C.N.L. del 01/04/1999.

Per quanto riguarda il presente accordo, le parti richiamano ed allegano i seguenti atti:

Corso Il Rossellino n. 61 53026 Pienza (SI) - C.f. e P.Iva 00231300526 - www.comune.pienza.si.it
PEC comune.pienza@pec.consorzioterrecablate.it E-mail protocollo@comune.pienza.si.it Tel 0578748502

- a) Deliberazione di Giunta Comunale n. 22, del 14 febbraio 2013, avente ad oggetto "ART. 65, COMMA 4, DECRETO LEGISLATIVO N. 150/2009 - DETERMINAZIONI";
- b) "Accordo sulle indennità di specifiche responsabilità - Attribuzione dell'indennità per particolari responsabilità - Criteri/Parametri", firmato in data 3 luglio 2012 ed inviato all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L. il 25 settembre 2012, con nota prot. 6287;
- c) "Accordo sulla ripartizione del compenso spettante per la produttività ai dipendenti del Comune di Pienza", firmato in data 20 settembre 2012 ed inviato all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L. il 25 settembre, con nota prot. 6276,

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are three distinct signatures. On the right side, there are two signatures, with the top one appearing to be a stylized 'R' or 'A' followed by a flourish, and the bottom one being a more complex, circular signature.

Art. 1

Ambito di applicazione e durata

1. Il presente accordo individua, a partire dal primo gennaio 2013, i criteri di riparto delle "Risorse decentrate variabili", in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004 ed è valido per il triennio 2013, 2014 e 2015.
2. Il presente accordo nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o accordo tra le parti stipulanti il presente contratto, è da ritenersi valido fino alla sottoscrizione del successivo che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

Art. 2

Interpretazione autentica delle clausole controverse

Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

ART. 3

Definizione criteri di riparto

Turno

1. Il turno può essere attuato in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero con durata pari o superiore a 10 ore e consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.
2. Ai fini della corresponsione della relativa indennità, le prestazioni lavorative devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano.
3. L'indennità di turno ricomprende anche il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro ed è corrisposta mensilmente solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
4. Per quanto concerne gli Agenti della Polizia Municipale, fermo restando quanto sopra detto e le specifiche esigenze del Comune di Pienza che dovranno in ogni caso essere recepite, i piani organizzativi restano di competenza del Corpo Unico di Polizia Municipale Associato - Unione dei Comuni Amiata Val d'Orcia.

Reperibilità

1. Il servizio di pronta reperibilità viene istituito per far fronte ad interventi urgenti ed inderogabili nell'ottica di un efficiente servizio alla collettività. All'interno del Comune di Pienza, giusta Deliberazione di Giunta Comunale n. 22, del 14 febbraio 2013, salvo modifiche da parte dell'Ente, è attualmente previsto nei seguenti Servizi:
 - a) Anagrafe e Stato Civile, per n. 2 dipendenti a rotazione assegnati all'Area, dalle ore 14.00 del sabato alle ore 14.00 della domenica;
 - b) Polizia Locale, per gli agenti dipendenti del Comune di Pienza, tutti i giorni dalla ore 20.00 alle ore 8.00 del giorno seguente, secondo i piani organizzativi del Corpo Unico di Polizia Municipale Associato - Unione dei Comuni Amiata Val d'Orcia.
2. Tale indennità viene corrisposta mensilmente, in base all'effettivo servizio prestato.

Rischio

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina prevista dall'art. 37 del CCNL del 19.09.2000, è corrisposta:

- a) Al personale che offre prestazioni lavorative comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale; agli aventi diritto compete una indennità mensile di € 30,00 (art. 41 CCNL del 22.1.2004);
- b) Tale indennità compete solo per il periodo di effettiva esposizione al rischio e sarà erogata mensilmente, previa attestazione del Responsabile del Servizio.

I profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Elenco profili:

- ⇒ Addetti al servizio di scuolabus, per l'utilizzo di macchine complesse che richiedono, inoltre, specifiche abilitazioni o patenti;
- ⇒ Addetti alla ristorazione scolastica, per l'utilizzo di lame, coltelli, strumenti da taglio e fuochi;
- ⇒ Addetti al servizio di pulizia locali comunali, in virtù dell'esposizione agli agenti chimici, fisici e biologici;
- ⇒ Personale che presta servizio in qualità di operaio, ad esclusione degli addetti al servizio di scuolabus, in ragione del rischio connesso all'utilizzo di mezzi ed attrezzature meccaniche ed elettriche, dell'uso di scale ed arnesi pericolosi.
- ⇒ Agenti di Polizia Municipale, per il rischio connesso al compito di controllo dei parcometri, comportante l'apertura frequente degli stessi e, quindi, in quanto soggetti passivi ad eventuali attività di furto degli incassi, non essendo neanche dotati di strumenti di difesa.

Disagio

L'indennità di disagio vuole ricompensare l'esercizio di quelle attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C. Questa, pertanto, spetterà ai dipendenti che svolgono prestazioni in cui sia possibile riconoscere la presenza di effettive forme di disagio; in ogni caso:

- a) Non può essere corrisposta per remunerare attività svolte da intere categorie o da interi profili professionali;
- b) Non potrà essere cumulata per le stesse motivazioni con quella di rischio, o con il turno;
- c) L'indennità sarà erogata mensilmente sulla base dell'effettiva attività lavorativa comportante il disagio e previa attestazione del Responsabile del Servizio.

Elenco profili:

- ⇒ Addetti al servizio di scuolabus, per l'articolazione del proprio orario di lavoro in modo spezzato, per un importo pari ad € 29,00 mensili;

Maneggio valori

1. Si riconosce tale indennità al personale adibito, in via continuativa, a servizi che comportino maneggio di valori, previo incarico formale di "agente contabile", sulla base dei seguenti criteri:
 - Valori maneggiati mensilmente fino ad € 500,00= indennità giornaliera di € 1,03, per l'effettiva presenza in servizio;
 - Valori maneggiati mensilmente superiori ad € 500,00= indennità giornaliera di € 1,55, per l'effettiva presenza in servizio.

2. Tale indennità viene liquidata in un'unica soluzione, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di effettiva prestazione del servizio.

Particolari e specifiche Responsabilità art. 17, comma 2, lett. f)

1. A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente le parti individuano nell'"Accordo sulle indennità di specifiche responsabilità - Attribuzione dell'indennità per particolari responsabilità - Criteri/Parametri", firmato in data 3 luglio 2012 ed inviato all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L. il 25 settembre 2012, con nota prot. 6287, le modalità ed i criteri di erogazione di tale indennità.
2. Tale indennità viene liquidata in un'unica soluzione, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di effettiva prestazione del servizio.

Particolari Posizioni art. 17, comma 2, lett. i)

1. Viene riconosciuta a tutto il personale che presta servizio in qualità di operaio, compresi gli addetti al servizio di scuolabus, in ragione dell'utilizzo di tutto il suddetto personale nelle operazioni di protezione civile e per le specifiche responsabilità ricoperte nel servizio stesso, che dovranno essere individuate dal Responsabile del Servizio dell'Area Tecnica con apposito atto organizzativo.
2. L'indennità, pari ad € 275,00 annuale, viene liquidata in un'unica soluzione, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di effettiva prestazione del servizio.

Produttività Individuale e Collettiva ex art. 37 del CCNL 22.01.2004

Le parti individuano nell'"Accordo sulla ripartizione del compenso spettante per la produttività ai dipendenti del Comune di Pienza", firmato in data 20 settembre 2012 ed inviato all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L. il 25 settembre 2012, con nota prot. 6276, le modalità ed i criteri di erogazione.

Produttività e miglioramento dei servizi ex art. 17 del CCNL 01.04.1999

Il fondo correlato alla corresponsione di effettivi incrementi della produttività e del miglioramento dei servizi, di cui all'art. 17, comma 2 - lettera g) - del CCNL del 1.4.1999, sarà previsto solo ove sussistano effettive disponibilità di bilancio createsi a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività e, quindi, da risparmi conseguenti a scelte riorganizzative e che le risorse saranno destinate dall'Ente al raggiungimento di obiettivi di produttività e di qualità.

Art. 4

Disposizioni finali

1. Le parti si impegnano a predisporre, entro il mese di ottobre del corrente anno, una piattaforma contrattuale riguardante la parte normativa, valida anche essa per il triennio 2013, 2014 e 2015.
2. Per quanto non previsto dal presente accordo, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinato si rinvia alle disposizioni del C.C.N.L. attualmente vigenti.