



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

INTEGRAZIONE CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2019-2021

E

ACCORDO SULLA DESTINAZIONE DELLE RISORSE PER L'ANNUALITÀ 2021 DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Premesso che:

- a) in data 7.06.2019 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) triennio 2019-2021 del personale non dirigente del Comune di Borgo San Lorenzo, in applicazione del CCNL 21.05.2018 e secondo i D. Lgs. 150/2009 e 141/2011;
- b) in esecuzione dell'art. 12, ultimo comma, del CCDI del 7/06/2019, è stata verificata la presenza nell'Ente di ulteriori attività che comportano l'esposizione a fattori rilevanti di rischio che costituiscono un pericolo per la salute (attività che vengono svolte continuativamente a contatto con utenza che presenta condizioni particolarmente disagiate e di stress emotivo, con esposizione ad un rischio alto di aggressioni);
- c) per il ridotto numero dei dipendenti assegnati allo svolgimento del servizio di pronta reperibilità e al fine di assicurare il medesimo, le Parti convengono, ai sensi dell'art. 24, comma 4 del CCNL 21.05.2018, di elevare il limite di turni individuale;
- d) si ravvisa l'esigenza di introdurre una nuova disciplina della banca delle ore prevedendo un limite complessivo annuo per dipendente più coerente con l'importo annuo delle risorse complessive attualmente destinate a retribuire le prestazioni di lavoro straordinario (Euro 20.128,03);
- e) le modifiche al CCDI, triennio 2019-2021, relative all'integrazione delle attività che comportano l'esposizione a fattori rilevanti di rischio e conseguente trattamento economico accessorio avranno decorrenza a partire dal 31 dicembre 2021, mentre le modifiche alla parte normativa relativa all'indennità per lo svolgimento del servizio di pronta reperibilità e le modifiche alla disciplina della banca delle ore avranno decorrenza dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva dell'integrazione al Contratto collettivo decentrato integrativo;
- f) in data 25/10/2021 è stata sottoscritta la preintesa sull'integrazione di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) triennio 2019-2021 e l'Accordo sulla destinazione delle risorse per l'annualità 2021;
- g) il Collegio dei Revisori in data 4/11/2021 ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di integrazione del CCDI 2019-2021 e sull'accordo annuale 2021 del personale non dirigente del Comune di Borgo San Lorenzo, in quanto i relativi costi sono compatibili con i vincoli e le risorse già inserite nel bilancio di previsione 2019-2021;
- h) la Giunta Comunale in data 8/11/2021 con deliberazione n. 123, immediatamente esecutiva, ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto.

In data **11 novembre 2021** nella Sala consiliare del Comune di Borgo San Lorenzo ha luogo l'incontro tra le Organizzazioni Sindacali di categoria, le Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'Ente e il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica per la sottoscrizione definitiva dell'allegata integrazione al Contratto collettivo decentrato integrativo, triennio 2019-



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

2021, del personale non dirigente del Comune di Borgo San Lorenzo e dell'Accordo sulla destinazione delle risorse per l'annualità 2021.

Viene allegato il Contratto collettivo decentrato integrativo, triennio 2019-2021, nel testo coordinato con le integrazioni.

Il Presidente della Delegazione

di Parte Pubblica

f.to dr. Emanuele Cosmi

le R.S.U.

f.to Sara Giovannini

f.to Daniela Scandaglino

f.to Nadia Martini

le Organizzazioni Sindacali

f.to Uil – Flavio Gambini

f.to CGIL-Sabrina Tamburini



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

INTEGRAZIONI AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2019/2021

Art. 12

Indennità per le condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL 21.05.2018

(art. 7, comma 4, lett. d), del CCNL 21.5.2018)

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi per la salute, nonché attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità giornaliera, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le misure e modalità di seguito indicate.
2. Si individuano le attività che comportano l'esposizione a fattori rilevanti di rischio, di seguito elencate:
 - attività che prevedono l'utilizzo di materiali (quali agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore e simili, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti da cui possono derivare rischi per la salute;
 - attività che per le loro caratteristiche e modalità di svolgimento comportano l'esposizione a rischi esterni per la salute (quali la manutenzione sulle strade aperte al traffico veicolare);
 - attività che comportano rischi particolari per la sicurezza e la salute di cui all'allegato XI del D.lgs 81/2008;
 - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
 - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e del benessere psico-fisico;
 - **attività che vengono svolte continuativamente a contatto con utenza che presenta condizioni particolarmente disagiate e di stress emotivo, con esposizione ad un rischio alto di aggressioni.**
3. Si stabilisce che l'indennità per lo svolgimento di attività esposte a rischi è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestatato nell'arco del mese, 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.
4. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, individuata in sede di contrattazione integrativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici o generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo inquadramento; è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo nessun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
5. L'erogazione dell'indennità per lo svolgimento di attività esposte a rischi al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato dal Responsabile del Servizio di appartenenza, avviene mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
6. Al personale del cantiere comunale formalmente individuato dal Responsabile del Servizio e adibito allo svolgimento delle attività di inumazione, tumulazione, esumazione, estumulazione, riallocazione resti delle salme nei cimiteri comunali, che comportano l'esposizione a più fattori di rischio significativo, verrà attribuita una maggiorazione giornaliera sull'indennità prevista per lo svolgimento di attività esposte a rischi stabilita in € 1,40 per le giornate in cui i dipendenti svolgeranno effettivamente tali attività.



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

7. L'erogazione della maggiorazione dell'indennità giornaliera di cui al punto precedente al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente sulla base del rendiconto (n. giorni) in cui i dipendenti hanno effettivamente svolto le prestazioni cimiteriali.
8. Si conviene che costituiscono attività disagiate quelle attività che, pur non svolgendosi con esposizione a fattori di rischio per la salute e l'integrità psico-fisica, si caratterizzano comunque per la presenza di fattori di disagio che incidono sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti, quali l'orario spezzato, l'orario con programmazione plurisettimanale, l'alternanza di orario intero e spezzato.
9. Si prende atto che attualmente nell'Ente non risulta essere presente personale adibito ad attività disagiate con le caratteristiche sopra individuate. Qualora l'organizzazione di lavoro dell'Ente comporti la previsione di attività disagiate, le parti convengono che verrà definito in apposita integrazione al presente contratto l'importo dell'indennità da corrispondere per ogni giorno di effettiva adibizione del dipendente ad attività disagiate; l'indennità volta a remunerare le attività disagiate non potrà comunque essere superiore o pari all'importo già previsto per l'indennità corrisposta al personale che presta la propria attività lavorativa con esposizione a rischi. Il personale dipendente che svolge le attività disagiate secondo le caratteristiche individuate dal contratto decentrato integrativo dovrà essere prima individuato dal Responsabile del Servizio di appartenenza.
10. Si individuano le condizioni implicanti il maneggio valori come segue:
 - Ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati con la funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a tali funzioni. Pertanto non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa.
11. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo per l'erogazione dell'indennità destinata a remunerare il maneggio dei valori e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Dirigente.
12. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene annualmente, in un'unica soluzione, in via posticipata sulla base dei dati desunti:
 - dai rendiconti annuali resi dagli agenti contabili;
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
13. La misura dell'indennità giornaliera è commisurata come segue:
 - a) Personale che svolge attività disagiate: non rilevato
 - b) Personale esposto a rischio:
 - b.1) indennità giornaliera: € 1,60
 - b.2) maggiorazione giornaliera spettante al personale esposto ai rischi ulteriori delle attività cimiteriali (esumazioni/inumazioni, tumulazioni/estumulazioni, riallocazione resti): € 1,40
 - c) Personale con funzioni di agente contabile:
 - c.1) valore mensile complessivo maneggiato inferiore a € 250: nessun compenso
 - c.2) valore mensile complessivo maneggiato da € 250,00 a € 999,99: indennità giornaliera € 1,00
 - c.3) valore mensile complessivo maneggiato da € 1.000,00 a € 2.500,00: indennità giornaliera € 1,50



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

c.4) valore mensile complessivo maneggiato superiore a € 2.500,00: indennità giornaliera € 2,00

14. Qualora al personale competano contemporaneamente più indennità di cui alle lettere a), b) e c), si procederà a sommare gli importi relativi.
15. L'indennità è riconosciuta per la singola giornata di effettiva prestazione lavorativa in cui ricorrano i fattori di cui sopra, per cui non può essere attribuita in caso di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo o causa essa sia dovuta. In caso di assenza oraria nella giornata lavorativa, l'indennità viene riconosciuta se la residua presenza al lavoro è prevalente rispetto all'assenza oraria, calcolata sulla base della prestazione lavorativa giornaliera secondo la specifica articolazione dell'orario di lavoro del dipendente interessato; ***la stessa disciplina si applica nelle giornate di partecipazione a corsi di formazione ove l'orario di svolgimento della prestazione lavorativa giornaliera sia prevalente rispetto alla durata del corso di formazione. Nel caso di corsi di formazione di durata pari all'orario dovuto giornaliero (compreso viaggio a/r), l'indennità sarà riconosciuta a condizione che il Responsabile del Servizio cui il dipendente è assegnato attesti che l'attività formativa abbia comportato lo svolgimento di prove pratiche con esposizione a fattori di rischio previsti al precedente comma 2 del presente articolo.***
16. Tale indennità si applica a decorrere dal 1/01/2019. A seguito dell'applicazione della presente indennità per le condizioni di lavoro sono disapplicate le previgenti discipline contrattuali in materia di indennità di rischio, disagio e maneggio valori, che da tale data non possono più essere riconosciute ai dipendenti. ***L'integrazione delle attività che comportano l'esposizione a fattori rilevanti di rischio, di cui al precedente comma 2 del presente articolo, si applica a decorrere dal 31/12/2021.***
17. I Dirigenti-Responsabili di Settore procederanno preliminarmente, con determinazione dirigenziale da trasmettere al U.O. Risorse Umane-Informatiche, all'individuazione dei dipendenti che svolgono le attività per le quali è prevista la corresponsione dell'indennità come sopra individuate; ogni variazione dovrà tempestivamente essere comunicata al medesimo Ufficio.

Art. 15

Criteria per l'erogazione dell'indennità per l'istituzione del servizio di pronta reperibilità

(art. 7, comma 4, lett. i) e k), del CCNL 21.5.2018)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente secondo le effettive esigenze di erogazione di servizi che necessino di interventi effettuabili anche al di fuori dell'ordinario orario di servizio.
2. ***In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.***
3. ***In attuazione di quanto previsto al comma 4 dell'art. 24 del CCNL 21.5.2018, con decorrenza dalla data successiva alla sottoscrizione dell'integrazione del CCDI le parti convengono di elevare da 6 volte a 10 volte al mese il limite entro il quale ciascun dipendente può essere messo in reperibilità.***
4. Il compenso per il servizio di reperibilità è stabilito dall'art. 24 comma 1 del CCNL 21.5.2018 ad Euro 10,33 per ogni turno di 12 ore. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva.
5. Per la retribuzione maggiorata percentualmente per periodi di reperibilità inferiori alle 12 ore e per quanto tutto quanto altro non espresso al presente articolo si rimanda alle disposizioni dei CCNL antecedenti al CCNL 21.5.2018.



COMUNE DI BORGO SAN LORENZO

Città Metropolitana di Firenze

TITOLO IV ORARIO DI LAVORO

Art. 18 bis

Banca delle ore

(art. 38 bis del CCNL 14/9/2000)

- 1. È istituita presso il Comune di Borgo San Lorenzo la banca delle ore ai sensi dell'art. 38 bis del CCNL 14/9/2000, che consiste in un conto individuale in cui confluiscono le ore di prestazione di lavoro straordinario effettuate da ciascun dipendente e previamente autorizzate dal dirigente.*
- 2. Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di 36 ore che potranno essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione.*
- 3. Le ore confluite nella banca delle ore possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e di servizio.*
- 4. Le maggiorazioni dovute per le prestazioni di lavoro straordinario relative alle ore confluite nella banca delle ore vengono pagate ogni quadrimestre.*
- 5. Le ore di prestazione di lavoro straordinario che eccedono il limite complessivo annuo della banca delle ore saranno poste in pagamento entro l'anno di maturazione, con l'utilizzo delle risorse destinate ai compensi per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999, o, su richiesta del dipendente, potranno dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio entro l'anno di maturazione.*
- 6. Le ore di prestazione di lavoro straordinario eccedenti il limite suddetto, già accantonate nella banca delle ore nelle annualità precedenti alla data di sottoscrizione della integrazione al presente Contratto collettivo decentrato integrativo, su richiesta del dipendente potranno essere poste in pagamento, nei limiti delle risorse di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999, o potranno essere utilizzate come permessi compensativi, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e di servizio.*
- 7. Le clausole di cui al presente articolo sostituiscono integralmente tutte le clausole dei precedenti CCDI, che pertanto devono ritenersi disapplicate dalla data successiva alla sottoscrizione della presente integrazione al Contratto collettivo decentrato integrativo.*