



**COMUNE di CILAVEGNA
(Prov. di Pavia)**

Cod. Fisc. 00470780180

Part. IVA 00470780180

E-mail info@comune.cilavegna.pv.it

Centralino

0381 668011

Fax

0381 96392

**CCDI DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DEL COMUNE DI CILAVEGNA IN ATTUAZIONE DEL CCNL 21.05.2018
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019.**

L'anno duemila**DICIANNOVE**, addì **CINQUE** del mese di **APRILE** si sottopone alla sottoscrizione il Contratto Decentrato Integrativo a seguito dell'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva da parte della Giunta comunale, adottata con delibera di Giunta Comunale n. 83 del 4.4.2019, sottoscrivono il testo, che non ha modifiche rispetto a quello sottoscritto il 26.03.2019, i Sigg.ri:

- Dott. Maurizio Gianlucio VISCO – Segretario Comunale
- Carmen BOLLATI – Responsabile del Servizio Amministrazione Generale
- Dott. Marco BAGNOLI – Responsabile del Servizio Economico Finanziario

e la rappresentanza sindacale:

- RSU: Arrigo Antonella, Fabio Pavan, Corsino Maria Teresa, Angelo Curti;
- OO.SS. Provinciali: Annamaria Galantucci – CGIL – Maurizio Poggi – UIL – Giuliana SCAGLIA - CISL

Si riporta nuovamente il testo

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di

Cilavegna con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

2. Il presente CCI sostituisce, per le materie trattate, ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente contratto ha validità per il triennio normativo 2016-2018 e comunque fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato.
2. Vengono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla costituzione e alle modalità di erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente accordo.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;

2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016- 2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 5

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa (*).

2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.

(*) N.B.: la percentuale sarà definita in sede di atto di indirizzo della Giunta alla delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo il sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La quota di personale che otterrà tale maggiorazione è pari a **1 dipendente**.

Art. 7

Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. In presenza di risorse adeguate le progressioni interessano anche più categorie;
3. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo.
4. Le modalità sono quelle stabilite dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018.
5. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato.
6. In sede di linee di indirizzo per la delegazione trattante di parte pubblica, viene prevista la percentuale da destinare alle progressioni economiche.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano **rischio**, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni.
2. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.

Per il Comune di Cilavegna si individua la figura dell'operatore esterno

L'importo definito è pari ad € 2,00 giornalieri.

3. Il **disagio** si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Per il Comune di Cilavegna non si individua alcuna figura

4. La misura dell'indennità riferita al **maneggio valori** è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile.

Per il Comune di Cilavegna si individuano la figura dell'agente contabile in ragioneria, delle addette all'anagrafe e dell'addetta all'ufficio tecnico

L'importo definito è pari uniformemente per tali figure ad €. 1,50 giornalieri

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Il Comune di Cilavegna ha adottato un sistema di pesatura riferito alle indennità per specifiche responsabilità, attualmente in capo a:

- Responsabile Ufficio Tributi	€. 1.500,00;
- Responsabile Ufficio Anagrafe e Stato Civile	€. 1.300,00;
- Coordinatrice Asilo Nido	€. 1.400,00

2. Sono individuate poi le figure di addetta all'ufficio anagrafe e stato civile e addetta all'ufficio relazioni con il pubblico, **per le quali l'indennità viene portata ad €. 350,00.**

Art. 10

Indennità di reperibilità (art. 24, CCNL 2018)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che nella situazione attuale non esistono all'interno del Comune di Cilavegna aree di pronto intervento.

Art. 11

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008.
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi;
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D.lgs. n. 81/2008.

Art. 12

Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, CCNL 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.
2. La contrattazione può in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, elevare il contingente fino ad un ulteriore 10%. Si rimanda la contrattazione all'occorrenza.

Art. 13

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (quali le educatrici dell'Asilo Nido e gli Agenti di Polizia locale).
2. La flessibilità prevede un'entrata flessibile posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita riferita all'orario mattutino.
3. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate opportunamente, da parte dei Responsabili, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro.

Art. 14

Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione (art. 4, D.L. n. 66/2003) per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:
 - situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
3. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno. Questi periodi a termini di contratto, di norma non possono superare le 13 settimane. La contrattazione decentrata individua le condizioni in presenza delle quali è possibile superare il detto periodo di 13 settimane. Si rimanda la contrattazione all'occorrenza.

Art. 15

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. (performance individuale).
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Art. 16

Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

1. Le parti si danno reciprocamente atto che nella situazione attuale il solo Servizio Polizia Locale, Attività produttive e Tutela ambientale richiede un'organizzazione del lavoro che presuppone il ricorso a turnazioni.

TITOLO III - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 17

Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, CCNL 2018)

1. L'indennità compete al personale di Polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza. L'indennità è corrisposta per servizi resi "in via continuativa".
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui al 70-bis del Contratto "Indennità condizioni lavoro" (vedi art. 8 del presente contratto).
3. La misura dell'indennità per tutti gli Agenti di Polizia Locale, in quanto svolgono servizio esterno in modo prevalente, **viene determinata in €. 2,00 giornalieri.**

Art. 18

Indennità di funzione (art. 56-sexies, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria C e D, non titolare di P.O., appartenente al servizio di Polizia locale è attribuita un'indennità di funzione per compensare lo svolgimento di compiti di responsabilità.
2. A termini di contratto l'indennità è determinata sulla base:
 - del grado rivestito e delle connesse responsabilità;

- delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.

3. Viene individuata quale Indennità di Funzione quella riconosciuta con Determina del Segretario Comunale n. 5 del 27.07.2017 al dipendente di Polizia Locale, secondo la pesatura ivi riportata pari ad €. 1.500,00 annui lordi.

LA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE¹

Articolo 67, CCNL 2016 - 2018

Si allega la costituzione fondo 2019

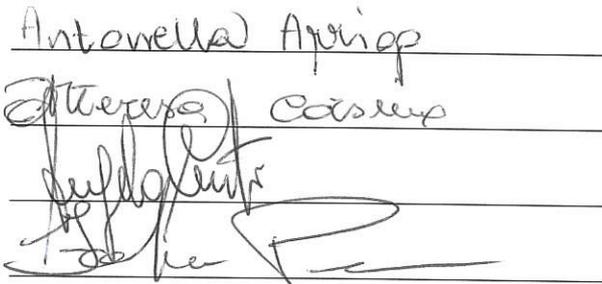
Letto, approvato e sottoscritto

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA





LA RSU AZIENDALE



LE OO.SS.

- delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.

3. Viene individuata quale Indennità di Funzione quella riconosciuta con Determina del Segretario Comunale n. 5 del 27.07.2017 al dipendente di Polizia Locale, secondo la pesatura ivi riportata pari ad €. 1.500,00 annui lordi.

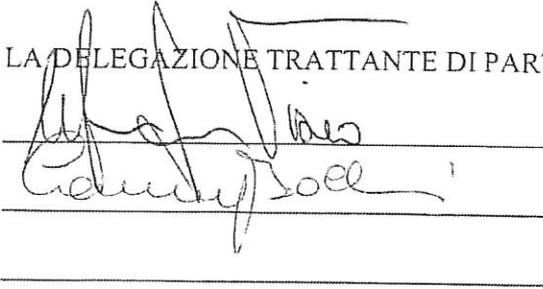
LA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE¹

Articolo 67, CCNL 2016 - 2018

Si allega la costituzione fondo 2019

Letto, approvato e sottoscritto

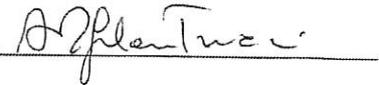
LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA





LA RSU AZIENDALE

LE OO.SS.

FP CGIL 

- delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente.

3. Viene individuata quale Indennità di Funzione quella riconosciuta con Determina del Segretario Comunale n. 5 del 27.07.2017 al dipendente di Polizia Locale, secondo la pesatura ivi riportata pari ad €. 1.500,00 annui lordi.

LA COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE¹

Articolo 67, CCNL 2016 - 2018

Si allega la costituzione fondo 2019

Letto, approvato e sottoscritto

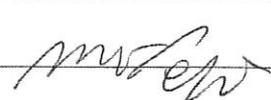
LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA





LA RSU AZIENDALE

LE OO.SS.

VIL FPL 

COMUNE DI CILAVEGNA

Servizio I Amministrazione Generale

Tel. 0381.668042

e-mail: ammgen@comune.cilavegna.pv.it

ALLEGATO B

PROSPETTO DI DEFINIZIONE DEL FONDO ANNUALE PER IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI E DELLA PRODUTTIVITA' ANNO 2019

TOTALE RISORSE STABILI.....€ 81.539,47
TOTALE RISORSE VARIABILI.....€ 1.703,81
TOTALE FONDO 2019.....€ 83.243,28

1) FINANZIAMENTO TRATTAMENTO ACCESSORIO ATTRAVERSO LA PARTE STABILE DEL FONDO

- Fondo per incrementi retributivi connessi alla progressione economica.....€ 38.475,22
- Indennità di comparto (art. 33 C.C.N.L.22.01.2004).....€ 12.401,61
personale a tempo indeterminato
- Compensi per indennità asilo nido.....€ 4.803,05

TOTALE.....€ 55.679,88

A) FONDO RESIDUO DISPONIBILE.(€ 83.243,28 - € 55.679,88)€ 27.563,40

2) FINANZIAMENTO TRATTAMENTO ACCESSORIO ATTRAVERSO LA PARTE VARIABILE DEL FONDO

- Compensi per ind.turno, condizioni lavoro, indennità di servizio esterno,
maneggio valori € 9.607,00
- Compensi attività disagiate (art. 17 lett. e C.C.N.L. 01.04.99)..... --
- Compensi per specifiche responsabilità € 6.400,00

TOTALE.....€ 16.007,00

Performance

30% risorse variabile esclusi indennità condizioni lavoro (art. 70-bis Fabio) e indennità di servizio esterno (art- 56-quinquies - vigili)

Maneggio valori	€ 1.206,00 considerando € 1,50
Condizioni di lavoro (Pavan)	€ 667,00 considerando € 2,00
Indennità di servizio esterno (vigili)	€ 1.934,00 considerando € 2,00
Turno vigili	€ 5.800,00
Per un totale di	€ 9.607,00

Performance 30%

€ 27.563,40 - 16.007,00 = € 11.556,40

€ 11.556,40 x 30% = € **3.089,24**

B) FONDO RESIDUO DISPONIBILE per progressioni e progetti

27.563,40 - 16.007,00 - 3.089,24 = € **8.467,16**

Progetto Nido €. 2.000,00

Residuo per progressioni: 6.467,16

Passaggi:

n. 6 in Cat. C

n. 1 in Cat. D

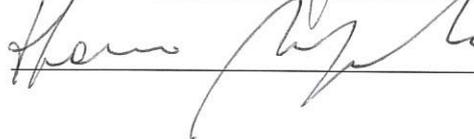
Cilavegna, li 5 Aprile 2019

Letto, approvato e sottoscritto

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

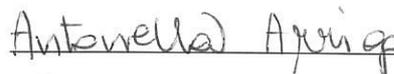








LA RSU AZIENDALE









LE OO.SS.

Progetto Nido €. 2.000,00

Residuano per progressioni: 6.467,16

Passaggi:

n. 6 in Cat. C

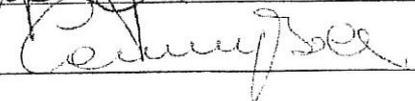
n. 1 in Cat. D

Cilavegna, li 5 Aprile 2019

Letto, approvato e sottoscritto

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

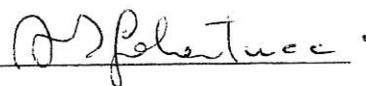






LA RSU AZIENDALE

LE OO.SS.

FP CGIL 

Progetto Nido €. 2.000,00

Residuo per progressioni: 6.467,16

Passaggi:

n. 6 in Cat. C

n. 1 in Cat. D

Cilavegna, li 5 Aprile 2019

Letto, approvato e sottoscritto

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



LA RSU AZIENDALE

LE OO.SS.

UILFPL m.ew
