MONTECALVO IRPINO (AV)
ACCORDO DEFINITIVO PER CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019

L'anno 2020, il giorno quattro del mese di LUGLIO, alle ore 10.30 si è riunita la delegazione trattante del Comune di Montecalvo Irpino, per la definitiva sottoscrizione del contratto decentrato integrativo anno 2019 di cui all'ipotesi di accordo sottoscritto dalle parti il 7 dicembre 2019 e la cui autorizzazione alla definitiva sottoscrizione è stata rilasciata dalla Giunta con Delibera n.93 del 23/12/2020.

Presenti

Per la parte pubblica:

il Segretario comunale Dott. Michele Pagliuca – Presidente;

Per le OO.SS.:

Sig. Gigi Mauro – rappresentante C.G.I.L.
Sig. Antonio Santacroce – rappresentante C.I.S.L.
Sig. Tullio De Padua – rappresentante U.I.L. - F.P.L.
Sig. Paolo Sarno – rappresentante C.S.A.
Sig. D'Agostino Gerardo – rappresentante R.S.U.
Sig. Beniamino Iorizzo – rappresentante R.S.U.
Sig. Felice Goduto – rappresentante R.S.U.
Sig. Gino Sconfitto – rappresentante R.S.U.

Si allega per costituire parte integrante e sostanziale il detto contratto come da ipotesi di preintesa ed il prospetto contabile di ripartizione delle risorse sottoscritto da tutte le parti.

Si precisa che come stabilito dall'art.11 comma 4 del CDI 2019/2021 confluiranno nel fondo le eventuali economie non utilizzate nel 2018 per la produttività.

Lo stesso contratto viene dunque sottoscritto definitivamente da tutte le parti.

La delegazione trattante di parte pubblica

Il Presidente Segretario comunale Dott. Michele Pagliuca _____

La delegazione di parte sindacale:
le OO.SS.

Sig. Gigi Mauro – rappresentante C.G.I.L. _____
Sig. Antonio Santacroce – rappresentante C.I.S.L. _____
Sig. Tullio De Padua – rappresentante U.I.L. - F.P.L. _____
Sig. Paolo Sarno – rappresentante C.S.A. _____
Sig. D'Agostino Gerardo – rappresentante R.S.U. _____
Sig. Beniamino Iorizzo – rappresentante R.S.U. _____
Sig. Felice Goduto – rappresentante R.S.U. _____
Sig. Gino Sconfitto – rappresentante R.S.U. _____

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO COMUNE MONTECALVO IRPINO 2019/2021 E CRITERI UTILIZZO E RIPARTO RISORSE PER L'ANNO 2019

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1
Oggetto, obiettivi e ambito di applicazione

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.
3. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Montecalvo Irpino 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.
4. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 2

Durata e Revisione

1. Il presente CDI ha durata triennale dal 2019 al 2021
2. Con cadenza annuale saranno rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
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. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione nella Sezione Amministrazione Trasparente del sito WEB istituzionale.
5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.
6. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata
7. Le Parti concordano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali, di legge o deliberazione della Giustizia contabile che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

TITOLO II
ISTITUTI RELATIVI AL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 3
Orario di lavoro – contingente dei lavoratori a tempo parziale

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.
2. 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.
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.

Art. 4
Orario di lavoro straordinario

1. Le risorse per il lavoro straordinario, sono costituite unicamente da quelle derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

Art. 5
Turnazioni

1. La disciplina delle turnazioni è contenuta nell'art.23 del CCNL del 2018 e nell'art.53 comma 2 del D.lgs. n.151/2001 cui espressamente si rinvia.

Art. 6
Reperibilità

1. Si rinvia al 2020 la discussione relativa a tale istituto.

Art. 7
Orario multi periodale

1. In caso di programmazione dell'orario multiperiodale, i periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.
2. Le forme di recupero nei periodi di minor carico di lavoro possono essere attuate mediante riduzione giornaliera dell'orario di lavoro ordinario oppure attraverso la riduzione del numero delle giornate lavorative, sulla base della volontà del singolo lavoratore.

Art. 8
Pausa pranzo

1. Istituto non applicato nel 2019.

Art. 9
Conciliazione vita- lavoro. Orario di lavoro flessibile

1. Con decorrenza dal 2020 al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.
2. Tale istituto non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti quali i *servizi in turno*
3. Si applica ai dipendenti che, dichiarano di trovarsi in particolari situazioni personali, sociali o familiari.
4. La flessibilità prevede un'entrata anticipata 15 minuti o posticipata di 30 minuti rispetto a quella ordinaria con corrispondente uscita.
5. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del presente istituto, deve essere recuperato nell'ambito del mese successivo, secondo le modalità e i tempi concordati con il Responsabile del Settore.

Art.10
Banca delle ore

1 Con decorrenza dal 2020 è istituita la banca delle ore del Comune di Montecalvo Irpino con un conto individuale per ciascun lavoratore dell'Amministrazione.

2 La banca delle ore, di cui all'art. 38 bis del CCNL 14.9.2000, contiene le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, *tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio*.

3 Le ore accantonate 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.

4 Il limite individuale annuo delle ore di lavoro straordinario prestato che possono confluire nella banca delle ore è di n.60 ore.

TITOLO III
RIPARTO RISORSE DECENTRATE

Art. 11

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 nell'anno 2017 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 gli 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.12

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

1. Le parti concordano che una percentuale significativa pari almeno al 10 % 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.

3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.

4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Art.13

Differenziazione del premio individuale

1. La discussione sull'istituto viene rinviata al 2020.

Art.14

Progressioni economiche

Si rinvia al 2020 la discussione sulle progressioni economiche, vista la richiesta delle parti sindacali di attivare il confronto sulla revisione dei relativi regolamenti ed in ragione della esiguità delle risorse indicate dalla parte pubblica, pertanto la relativa disciplina sarà oggetto di contrattazione nella prossima sessione negoziale.

Art.15

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.
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.
4. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile.
5. Ai fini del riconoscimento della indennità PER IL 2019 SI CONFERMANO I TIPI DI ATTIVITA' E GLI IMPORTI DI CUI AL PRECEDENTE ANNO:

- Disagio per orario spezzato polizia locale € 1,22 al giorno per due unità per 270 giorni
- Condizioni di rischio operai esterni e addetto cimitero € 1,50 per tre unità per 270 giorni
- Maneggio denaro si rinvia al 2020 la discussione

6. Il dirigente/responsabile del settore di appartenenza del dipendente attesta con l'atto di liquidazione lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

Art.16

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

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza.
2 *A titolo esemplificativo possono essere considerate le seguenti funzioni:*

- *responsabilità di coordinamento di altro personale di qualifica pari per un numero minimo di 2 unità, anche con autonomia funzionale;*
- *autonomia operativa con gestione di mezzi speciali e/o attrezzature speciali la cui conduzione richieda un'elevata competenza, assegnando a ciascuna un determinato valore, ed un valore in caso di cumulo.*
- *responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;*
- *responsabilità di processi lavorativi che richiedono professionalità e conoscenze specifiche, con coordinamento di altro personale di qualifica pari o inferiore per un numero minimo di 2 unità, anche con autonomia funzionale e/o trasversalità tra più Unità Operative;*
- *responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale*

3.NELLE MORE DELLA PESATURA DELLE POSIZIONI RELATIVE ALLE SPECIFICHE RESPONSABILITA' SI CONFERMA anche PER IL 2019 L'INDENNITA' IN MISURA DI EURO 2000,00 per responsabilità procedimenti ERP e Anagrafe tributaria UTC, Euro 1000,00 per SUAP, Euro 650,00 per gestione lampade votive, Euro 300,00 per utilizzo macchine complesse (due unità), Euro 300,00 per utilizzo attrezzature audio e informatiche per Consiglio comunale.

4. Un'indennità di € 350 annui lordi viene riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;
b) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

5. Le indennità di cui al punto 5) non possono essere cumulate con quelle effettivamente assegnate di cui ai punti 3 e 4;

6. **Ai Messi notificatori** In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari **al 90%** del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente; l'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

Art.17

Indennità di reperibilità - incremento (art. 24, CCNL 2018)

Istituto non previsto per il 2019

Art.18

Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett. h,CCNL 2018)

1.LA RELATIVA DISCIPLINA SARA' OGGETTO DI CONTRATTAZIONE PER L'ANNO 2020

Art. 19

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

La norma contrattuale demanda alla contrattazione aziendale di fornire le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

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, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- 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 responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione 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. 20

Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)

La disciplina delle turnazioni è contenuta nell'articolo 23 del Contratto. Lo stesso demanda alla contrattazione integrativa l'esenzione dai turni in presenza di particolari situazioni personali e familiari.

I richiami di legge sono sufficientemente esaustivi (art. 53, c.2 D. Lgs. n.151/2001), per cui agli stessi, oltre a quelli indicati nel contratto, si rinvia.

TITOLO IV - PERSONALE POLIZIA LOCALE

Art. 21

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" o per almeno 3 ore al giorno.
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.
3. **Con decorrenza dal 1 gennaio 2019 la misura dell'indennità è fissata in Euro 1,50 al giorno.**

Art. 22

Proventi delle violazioni al Codice della strada (art. 56-quater, CCNL 2018)

1. Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal codice della strada, come determinata dall'ente in base all'art. 208 del D. Lgs. n. 285/1992 è destinata al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale, nonché a progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186-bis e 187 dello stesso Codice.
2. SUL PUNTO SI RINVIA ALLA PROSSIMA SESSIONE NEGOZIALE

Art. 23

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.
5. Le parti di cui all'articolo 6 comma 2 si incontrano almeno una volta l'anno per monitorare le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

Sottoscritto definitivamente il 4/07/2020.

Comune di Montecalvo Irpino (AV) prot. n. 0004306 del 15-07-2020 partenza Cat 1 Cl 10 Fas

FUNZIONE PUBBLICA CGIL

Protocollo in Uscita num: 1718
Data: 09/12/2019

CARTA DEI DIRITTI UNIVERSALI DEL LAVORO
#SfidaXiDiritti

Avellino,9/12/2019

Comune di Montecalvo Irpino
Provincia di Avellino

ENTRATA
0007373 11-12-2019
Ore 9:01:08

Al Presidente Delegazione Ttrattante
Comune di Montecalvo Irpino
SEDE

Oggetto: Dichiarazione a verbale per CCDI 2019,.

Come gia rappresentato in coda all'incontro di contrattazione decentrata del 7/12/2019, la scrivente rileva che, anche a causa di una non equilibrata organizzazione delle funzioni e delle responsabilità nella macchina amministrativa, l'ipotesi di contratto decentrato, si concentra, nell'applicazione degli istituti contrattuali, su una parte minoritaria del personale in servizio presso il Comune di Montecalvo Irpino.

Si corre il rischio cosi di determinare una, seppur involontaria, condizione sperequativa tra i dipendenti che, pur contribuendo alla realizzazione degli obiettivi organizzativi dell'Ente e all'espletamento dei servizi, corrono il rischio di concorrere ai riconoscimenti contrattuali in maniera diseguale e poco omogenea.

Tutto questo non sulla base di una valutazione dell'apporto individuale, ma in conseguenza di una distribuzione quasi automatica delle risorse derivante dall'applicazione degli istituti contrattuali.

In ragione di quanto rappresentato, la CGIL-FP, auspicando una valutazione complessiva dell'apporto di ogni dipendente al funzionamento dell'Ente, equilibrata e ragionevole, invita l'Amministrazione Comunale e la struttura dirigenziale dell'Ente a valutare una riorganizzazione delle funzioni e della relativa responsabilità, della struttura amministrativa oggi in forza presso il comune.

Il Delegato alla Contrattazione
L. Mauro
Firma autografa omessa ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs n. 39/1993

Segreteria Generale FP CGIL Provinciale di Avellino www.cgilavellino.it– Via Padre Paolo Manna, 25/31 – 83100 Avellino
Tel. 0825780493 - fax 0825.780253 - PEC: fpcgilav@pec.it -

Comune di Montecalvo Irpino (AV) prot. n. 0004306 del 15-07-2020 partenza Cat 1 Cl 10 Fas

ALLEGATO AD IPOTESI CCDI 2019 COMUNE DI MONTECALVO IRPINO

FONDO PARTE STABILE (di cui alla Determina AA.GG. n.108 del 2/12/2019)	€	36.558,24
PARTE VARIABILE	€	15.520,00
RIPARTIZIONE PARTE VARIABILE		
CONDIZIONI RISCHIO		
ATTIVITA' DISAGIATE	€	1.215,00
INDENNITA' FESTIVO	€	669,00
FONDO LAVORO STRAORDINARIO	€	500,00
RESPONSABILITA' art. 70-quinquies		
INDENNITA' MESSO COMUNALE ART.17 COMMA 2 LETT.I)	€	4.550,00
INDENNITA' DEMOGRAFICI	€	350,00
INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO P.L.	€	350,00
PRODUTTIVITA'	€	405,00
TOTALE PARTE VARIABILE DISTRIBUITA	€	7.481,00

IL FONDO SARA' INTEGRATO DALLE ECONOMIE EVENTUALI DEL 2018

MONTECALVO IRPINO LI 4/07/2020

COMUNE DI MONTECALVO IRPINO