

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del
Comune di
UGGIATE TREVANO
per gli anni
2019- 2020- 2021**



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Il giorno 4 luglio 2019 alle ore_ ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Dott. Marcello Faiello e dalla Responsabile del Servizio Finanziario, Rag. Giacomina Arrighi

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL: FP CGIL di Como, nella persona della sig.ra Stefania Macri

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona della sig.ra Simona Boatto

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Uggiate-Trevano

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Uggiate Trevano e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).

2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.

3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 1 gennaio 2019.

4. La sua durata è triennale salvo:

- modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- il calendario scolastico annuale;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

1. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

2. Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.

3. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati di norma entro il mese di maggio dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.



Art.2

Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 4.000,00.

2. Entro il mese di febbraio di ciascun anno sono quantificate le ore di straordinario e ne viene data comunicazione alle insegnanti.
3. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato, se in sede di richiesta di autorizzazione viene esplicitata tale facoltà e il competente Responsabile vi acconsente.
4. Le parti concordano di non elevare il limite massimo individuale di lavoro straordinario, ai sensi dell'art. 38 del CCNL 14.9.2000.

Art. 3

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

Art. 5

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito dagli atti costitutivi dell'amministrazione, a seguito del processo di depurazione, dalla parte stabile, delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8^a qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza) sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente CCDI
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire le restanti somme, annualmente disponibili, da destinare seguenti istituti:
 - progettazione;
 - performance sulla base delle schede di valutazione;
 - eventuali progressioni economiche;
 - eventuale indennità per rientro da disponibilità;
 -
1. Le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
2. Quanto residua dopo il riparto di cui al precedente comma 2 salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.
3. Le parti annualmente predispongono un prospetto di riparto che esponga in dettaglio i valori assegnati a ciascuna voce di distribuzione e la relativa voce di finanziamento.



ms
js

Art. 6

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

ms

1. Le parti danno atto che la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;

2. Il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;

3. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali sono oggetto di contrattazione. Le parti concordano nell'individuare i criteri tramite successivo accordo.

Art. 7

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018.

2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.

Art.8

Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziata dall'amministrazione possono essere finanziati progetti o il mantenimento di quelli in essere coerenti con le previsioni contenute negli atti di programmazione dell'ente.

2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.

3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.

Art. 9

Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), salvo conguagli a consuntivo, oltre ai risparmi/maggiori spese di cui ai precedenti articoli, è destinato ai premi correlati alla



Handwritten initials and signatures, including a large 'L' at the top and 'SP' at the bottom.

Handwritten signature at the bottom of the page.

performance, disciplinata da apposito regolamento.

2. I premi correlati alla performance sono normalmente erogati entro luglio dell'anno successivo di riferimento.

Art. 10 Pausa

1. Al fine di garantire la continuità nell'erogazione del servizio, fermo restando l'attribuzione del buono pasto o la consumazione del pasto presso la mensa, la pausa del personale docente della scuola materna, come stabilito dall'art. 13 del CCNL del 2006, è posta a fine di ciascun turno lavorativo.

Art. 11 Calendario scolastico

1. Il calendario scolastico è materia di confronto sindacale. Le parti si impegnano a definirlo entro maggio dell'anno precedente quello considerato.
2. In attuazione del comma 7 art.30 CCNL 14/9/2000, il calendario scolastico non può superare le 42 settimane e prevede l'interruzione per Natale e Pasqua.
3. Nei periodi di Natale, Pasqua e in tutti gli altri di chiusura, il personale è in "disponibilità" per eventuali attività di formazione ed aggiornamento o per attività lavorative connesse al profilo di inquadramento, programmate dall'ente entro il mese di ottobre, previo confronto con le organizzazioni sindacali e fermo restando il limite delle 42 settimane.
4. Attività ulteriori possono essere previste, previo confronto sindacale, per un periodo non superiore a quattro settimane da utilizzarsi sia per le attività delle scuole che per altre attività didattiche ed aggiornamento professionale, per un periodo non superiore a quattro settimane. Tali attività sono incentivate con risorse aggiuntive da Fondo.

Art.12 Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti e alle norme di riferimento.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

PARTE SINDACALE

FP CGIL Stefania Macri

RSU Simona Boatto

Stefania Macri
Simona Boatto

PARTE PUBBLICA

Presidente Dott. Marcello Faiello

Rag. Giacomina Arighi

