



# Comune di Codogno

Provincia di Lodi

26845 Via Vittorio Emanuele, 4

☎ (0377) 3141 - 📠 (0377) 35646

Cod. Fiscale e P.IVA: 02031600154

E-Mail: [protocollo@pec.comune.codogno.lo.it](mailto:protocollo@pec.comune.codogno.lo.it)

[www.comune.codogno.lo.it](http://www.comune.codogno.lo.it)

23 dicembre 2013

Spett.le

ARAN

Pec: [integrativo@aranzia.it](mailto:integrativo@aranzia.it)

PROT.

OGGETTO: TRASMISSIONE CCDI

In allegato alla presente si trasmette copia del CCDI sottoscritto per gli anni 2013/2015

Cordiali saluti.

LA RESPONSABILE SERVIZIO  
ORGANIZZAZIONE E PERSONALE  
Regina Zazzi

REFERENTE:

Nome Amministrazione: Comune di Codogno (LO)

Comparto di competenza: Enti Locali

Vigenza CCDI: 31/12/2012 – 31/12/2015

Nome e Cognome: Regina Zazzi – 0377314203 – [protocollo@pec.comune.codogno.lo.it](mailto:protocollo@pec.comune.codogno.lo.it)

*COMUNE di CODOGNO*  
*Provincia di Lodi*

**Ipotesi Contratto Collettivo Decentrato  
Integrativo  
per il triennio normativo 2013 / 2015**

## **INDICE**

**Articolo 1 – Quadro normativo e contrattuale**

**Articolo 2 - Ambito di applicazione, durata e decorrenza**

**Articolo 3 – Relazioni sindacali**

**Articolo 4 Materie regolate dalla contrattazione decentrata**

**Articolo 5 Risorse Finanziarie**

**Articolo 6 – Lavoro straordinario ex art. 14 C.C.N.L. 01-04-1999**

**Articolo 7 Criteri per l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività – art. 31 e 32 C.C.N.L. 22-01-2004**

**Articolo 8 –Indennità – fattispecie, criteri e valori**

**Articolo 9 – Personale Asilo nido - Educatori**

**Articolo 10 - Criteri per la liquidazione della produttività collettiva / performance**

**Articolo 11- Contestazione della valutazione**

**Articolo 12 - Progressioni Economiche Orizzontali all'interno della categoria**

**Articolo 13 – Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro**

**Articolo 14 - Previdenza complementare alla Polizia Municipale**

**Articolo 15 – Pari opportunità e benessere organizzativo**

**Articolo 16 – Formazione e aggiornamento professionale**

**Articolo 17 – Interpretazione autentica**

**Articolo 18 – Disposizioni finali**

A seguito della deliberazione n. 260 adottata dalla Giunta Comunale in data 18 dicembre 2013, con la quale il Segretario Generale Dr. Roberto Falcone è stato autorizzato a sottoscrivere il presente accordo decentrato integrativo;

Visto che il Collegio dei Revisori dei Conti:

- in data 12 dicembre 2013 ha espresso parere sul presente accordo;

Il giorno venti del mese di dicembre dell'anno duemilatredici la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale hanno sottoscritto il seguente accordo.

## **Articolo 1**

### **Quadro normativo e contrattuale**

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (di seguito denominato **CCDI**) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

1. I C.C.N.L. del comparto Regioni - Autonomie Locali:
  - 1998 / 2001 del 01-04-1999;
  - successivo a quello del 01-04-1999, le cosiddette "code contrattuali" del 14-09-2000;
  - per il biennio economico 2000 / 2001 del 05-10-2001;
  - per il biennio economico 2002 / 2003 e normativo 2002 / 2005 del 22-01-2004;
  - per il biennio economico 2004 / 2005 del 09-05-2006;
  - per il biennio economico 2006 / 2007 del 11-04-2008;
  - per il biennio economico 2008 / 2009 del 31-07-2009;
2. D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
3. D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
4. D. Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
5. D.L. 31-05-2010, n°78 convertito nella Legge 30-07-2010, n°122 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;

6. Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma Brunetta – D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione di Giunta C.le n°69 del 21-12-2010;
7. Regolamento di disciplina il ciclo della gestione della Performance, adottato con deliberazione della Giunta C.le n 30 del 08/03/2011;

Le parti si danno reciproco atto della piena entrata in vigore delle norme introdotte dal D. Lgs. 150/2009 e dal successivo “correttivo” D. Lgs. 141/2011, in particolare relativamente al sistema di misurazione e valutazione della performance relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D. Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D. Lgs. 141/2011).

## **Articolo 2**

### **Ambito di applicazione, durata e decorrenza**

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 del C.C.N.L. 22-01-2004, il presente CCDI si applica a tutto il personale dipendente dal Comune di CODOGNO con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, ivi compreso il personale distaccato o comandato.

Il presente contratto ha validità triennale con decorrenza dal 31/12/2012 salvo diversa indicazione in esso contenuta, conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo CCDI o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL Regioni – Autonomie Locali che prescriva norme incompatibili con il presente CCDI.

Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, sarà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

## **Articolo 3**

### **Relazioni sindacali**

Si applicano le disposizioni legislative e contrattuali vigenti, in particolare per quanto concerne le materie di contrattazione decentrata e concertazione nonché l'istituto dell'informazione.

## Articolo 4

### Materie regolate dalla contrattazione decentrata

Le materie attualmente regolate dalla contrattazione decentrata integrativa, sono quelle previste dal CCNL vigente e dalle Leggi in materia.

## Articolo 5

### Risorse finanziarie

Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito denominato **“fondo”**) ex art. 14 e art. 15 del C.C.N.L. 01-04-1999, Così come modificati dall'art. 31 e dall'art. 32 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 22-01-2005, sono determinate annualmente previa certificazione sulla compatibilità dei costi da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, sono di esclusiva competenza dell'Amministrazione.

Il fondo delle risorse decentrate è annualmente costituito con determinazione del Responsabile del Servizio organizzazione e Personale competente, distinguendo le risorse economiche “stabili” dalle risorse economiche “variabili”.

Le risorse economiche “stabili” possono essere utilizzate anche per finanziare quelle “variabili”, mai il contrario.

## Articolo 6

### Lavoro straordinario

Art. 14 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali 1998 / 2001 Confermando quanto disposto dall'art. 14 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali 1998 / 2001, si stabilisce che l'arco temporale minimo di una prestazione di lavoro straordinario, sia per la corresponsione del compenso sia per il riposo compensativo, è **di 16 (sedici) minuti**.

## Articolo 7

### **Criteri per l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, artt. 31 e 31 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 22-01-2004**

Ai sensi degli articoli 31 e 32 del C.C.N.L. 22-01-2004, il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e la produttività sono ripartite secondo i seguenti criteri:

- 1) prevedere le risorse necessarie per il finanziamento delle **progressioni economiche orizzontali**. Al sistema di riconoscimento economico per le progressioni orizzontali non sono destinate ulteriori risorse decentrate stante il blocco 2011 / 2013 del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del D.L. 31-05-2010, n°78 convertito nella Legge 30-07-2010, n°122.
- 2) prevedere le risorse necessarie per il finanziamento dell'**indennità di comparto** (art. 33 CCNL 22-01-2004). Tale voce è strettamente correlata all'entità numerica del personale in servizio, alla categoria d'inquadramento e non residuano spazi di discrezionalità per la sua determinazione;
- 3) prevedere le risorse necessarie per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano **specifiche responsabilità** affidate al personale di categoria B, C e D non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.
- 4) prevedere le risorse necessarie per **le indennità** contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente (turno, rischio, reperibilità, orario notturno, festivo, festivo notturno, lavoro domenicale, etc.) (art. 17, 2° comma, lett. d CCNL 1-4-1999) sulla base delle esigenze dei servizi individuate dall'ente con motivato riferimento al perseguimento dell'interesse pubblico, nelle funzioni e attività di sua competenza e secondo i vincoli derivanti dalla consistenza degli organici, dall'obbligo di contenimento delle spese di personale e dalla conseguente necessità di razionalizzazione dei servizi e degli interventi; le fattispecie e i valori sono individuati dal CCNL o dal presente contratto;
- 5) prevedere le risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni **disagiate**, finanziate con risorse di cui all'art. 15 del CCNL 1999 (art. 17, 2° comma lett. e) CCNL 1-4-1999), in riferimento alle fattispecie e ai valori individuati dal presente contratto;
- 6) prevedere le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti **la produttività**, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni, al fine di riconoscere i contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi (art. 37 del CCNL 22-01-2004).

L'attribuzione delle risorse dovrà avvenire in attuazione al regolamento sulla disciplina del Ciclo della performance adottato dall'ente con deliberazione della G. C. le n° del .  
L'attribuzione dei compensi relativi alla incentivazione della produttività dovrà essere strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività ed al miglioramento quali quantitativo dei servizi, da intendersi come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso della normale prestazione lavorativa. Essa è altresì collegata agli obiettivi definiti negli strumenti di pianificazione dell'ente, ai risultati effettivamente conseguiti, nonché all'attività ordinaria come risultante dal piano degli indicatori dell'ente.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata di compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

## Articolo 8

### Indennità - fattispecie, criteri e valori –

L'indennità di **rischio** è attribuita, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera d) del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 01-04-1999 così come modificato dall'art. 41 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 22-01-2004, agli operai dalla categoria B1 alla categoria B3 giuridica ossia ai dipendenti che svolgono la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

E quantificata in complessive € 30,00 mensili, compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

L'indennità di **disagio** è attribuita, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera e) del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 01-04-1999. Attualmente è attribuita ai dipendenti del servizio cimitero nella misura mensile lorda di € 30,00.

Compete solo per i giorni di effettiva esposizione al disagio calcolati su base mensile ed è liquidata mensilmente sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

L'indennità di disagio non compete a coloro che già percepiscono l'indennità di turno poiché quest'ultima, per espressa previsione dell'art. 22 comma 5 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 14-09-2000 "omissis ..., *compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario*".

L'indennità di **maneggio valori** è attribuita, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lettera d), al personale adibito in via continuativa a tale compito ed è proporzionata al valore medio mensile maneggiato così come segue:

☛ fino a € 4.303,81	indennità giornaliera -----
☛ da € 4.303,82 a € 10.759,52	indennità giornaliera € 0,62
☛ da € 10.759,53 a € 21.519,04	indennità giornaliera € 0,83
☛ oltre 21.519,04	indennità giornaliera € 1,04

L'indennità sarà liquidata in base ai valori medi dell'anno precedente, che dovranno essere certificati dai Responsabili dei servizi interessati e vistati dal Responsabile finanziario dell'Ente e dovrà pervenire entro il mese di gennaio di ogni anno.

L'indennità di **reperibilità**, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14-09-2000 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5-10-2001, è corrisposta al fine di garantire il servizio di pronta reperibilità neve per gli operai per il periodo 15 novembre/15 marzo (per mesi 4) e per l'intero anno al personale che presta la propria opera presso il cimitero comunale.

L'indennità di reperibilità è così quantificata:

☛ giorno feriale reperibilità 24 ore	indennità giornaliera € 20,66
☛ giorno feriale reperibilità 12 ore	indennità giornaliera € 10,33
☛ giorno festivo reperibilità 24 ore	indennità giornaliera € 41,32
☛ giorno festivo reperibilità 12 ore	indennità giornaliera € 20,66
☛ compenso orario feriale	indennità oraria € 0,86
☛ compenso orari festivo	indennità oraria € 1,73



Non compete durante l'orario di servizio e non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata in servizio remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo.

Ogni dipendente può essere messo in reperibilità per non più di 6 volte al mese (salvo casi eccezionali di sostituzione per assenze intervenute).

La corresponsione degli importi relativi l'indennità di reperibilità è effettuata con il pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di reperibilità.

Il dipendente reperibile deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 (trenta) minuti dalla chiamata in servizio.

Il dipendente reperibile ha l'obbligo di informare tempestivamente il Responsabile del Servizio che provvederà alla sostituzione se per ragioni di malattia o di infortunio non può effettuare il servizio.

In tali casi l'indennità per reperibilità non è corrisposta.

Non sarà corrisposto il compenso maturato per il turno di reperibilità qualora non si risponda alla chiamata; in tal caso potrà essere applicata la sanzione secondo le normative contrattuali vigenti.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

Per la disciplina dell'indennità di **turno** si fa riferimento all'art. 22 del CCNL del 14-09-2000.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo equilibrato e avvicendate dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano, in relazione alla articolazione adottata nell'ente;

i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;

al personale turnista è corrisposta un' indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- ✦ **turno diurno antimeridiano e pomeridiano** (tra le ore 6 e le ore 22:00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
- ✦ **turno notturno o festivo**: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c):
- ✦ **turno festivo notturno**: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);

Attualmente gli unici dipendenti ad avere i criteri per beneficiare dell'indennità di turno sono agli agenti di Polizia Municipale.

L'indennità per **specifiche responsabilità** (art. 17 c. 2 lett. f - CCNL 01.04.99, come modificato dall'art. 36 co. 1 - CCNL 22.01.04) sono riconosciute per l'esercizio delle funzioni comportanti l'assunzione di responsabilità, è compensato con l'attribuzione di un'indennità accessoria, il cui importo è commisurato ai seguenti fattori:

- a) a i responsabili di procedimenti individuati dai singoli responsabili di servizio
- b) coordinatori di squadre o gruppi di lavoro

La parte del Fondo destinata a tale Istituto sarà determinato di anno in anno in sede di accordo decentrato e sarà suddiviso proporzionalmente in base al numero di dipendenti di categoria C o D non posizione organizzativa oltre al Capo Operaio inquadrato nella categoria B3.

Il valore di ciascun fattore, riferito alle posizioni suddette, è determinato dal Segretario Generale

L'importo dell'indennità in questione, per i titolari di apposita determina del Responsabile di Servizio, è attribuito in misura minima di €. 250,00 /anno e in misura massima di € 2.500,00/anno.

Il fondo destinato per il 2013 è di Euro 8.000,00

## **Articolo 9**

### **Personale asilo nido**

E' confermato quanto disposto nella precedente contrattazione decentrata integrativa che prevedeva l'erogazione di una somma pari a € 361,52 pro capite per il servizio svolto a contatto con i bambini oltre alle 42 settimane annuali.

Tale importo sarà erogato in base alla comunicazione della Responsabile del Servizio Asilo nido, che avrà il compito di individuare il personale che ha svolto il servizio effettivo di contatto con i bambini oltre le 42 settimane annuali.

La somma di cui sopra è da ritenersi complessiva, pertanto, in caso di superamento delle 42 settimane, per un numero inferiore a 15 giorni, la stessa sarà proporzionata.

## **Articolo 10**

### **Criteri per l'attribuzione della produttività collettiva / performance**

Con deliberazione n. 76 del 3 maggio 2011 la Giunta comunale ha approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 141/2011 la differenziazione retributiva in fasce di merito, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009, attualmente bloccata a tutto il 31-12-2014.

Condizione necessaria per attribuire i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi di cui all'art. 17, comma 2, lettera a) del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 01-04-1999 e art. 37 del C.C.N.L. Regioni - Enti Locali del 22-01-2004, successivamente **produttività collettiva**, è la valutazione del dipendente da parte del proprio Responsabile di Servizio a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati, in base agli obiettivi predefiniti nel P.e.g., tramite progetti obiettivi o scheda individuale di valutazione.

Non sono ammesse attribuzioni generalizzate dei compensi per la produttività, sulla base di automatismi comunque denominati.

L'erogazione della quota individuale di produttività seguirà il seguente procedimento in conformità ai criteri già definito nel sistema permanente di valutazione della performance:

1. Per essere ammessi al processo di ripartizione occorre ottenere una valutazione minima di 60/100 ed una frequenza lavorativa di almeno 4 mesi nell'anno oggetto del processo di valutazione, senza tener conto delle fattispecie previste dall'art.9, comma 3 del Decreto Legislativo n°150/2009.

2. Per la quantificazione dell'ammontare del premio da viene calcolato il Numero ponderato di lavoratori prendendo come base il monte orario settimanale, il servizio prestato nell'anno, e utilizzando i parametri indicati, per categoria, nella seguente tabella:

Categoria	Parametro
A	1,00
B	1,10
C	1,20
D	1,30

Infine una volta definito per ciascun lavoratore l'ammontare teorico ponderato delle risorse da erogare si procede a rapportarlo con il punteggio ottenuto nella scheda di valutazione così da definire l'importo della retribuzione variabile spettante.

Il compenso derivante dall'applicazione dei criteri cui al punto a) sarà diminuito in presenza di altri compensi percepiti dai dipendenti per l'attivazione di particolari fondi incentivanti individuati in progettazione interna e progetto ICI, secondo il seguente criterio:

- nell'anno di liquidazione del compenso relativo alle risorse decentrate, le somme percepite nell'anno precedente, in riferimento a Progettazione Interna (L. 109/94) e/o ICI (progetto recupero evasione) per importi superiori a 300,00 euro, concorrono, per la parte eccedente alla diminuzione del compenso individuale del dipendente nella misura del 20% delle predette somme;
- la diminuzione del compenso individuale (produttività) non può comunque eccedere la misura del 70% di ciò che il dipendente avrebbe percepito, in esito alla valutazione riportata, in assenza di compensi per Progettazione Interna e/o ICI.

Le risorse di produttività collettiva non utilizzate o non distribuite per il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi, saranno riportate nell'anno successivo nella parte variabile del fondo, ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL del 01-04-1999.

## Scheda individuale di valutazione

### SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE

COGNOME:	NOME:
AREA/SETTORE:	SERVIZIO:
CATEGORIA:	POSIZIONE ECONOMICA:
PROFILO PROFESSIONALE:	

Elementi di Valutazione	Punteggio max attribuibile	Punteggio assegnato
<b>1. Punteggio attribuito a seguito della valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Servizio (su certificazione OIV)</b>	<b>Max 40 punti</b>	
<b>2. Valutazione da parte del Titolare Posizione Organizzativa</b>	<b>Max 50 punti TOTALE</b>	
a. Capacità di relazionarsi nello svolgimento del lavoro con i colleghi e l'utenza (non ci sono stati contestazioni in merito, all'interno del servizio il rapporto con la collega è ottimo)	Da 0 a 3	
b. Efficienza organizzativa e affidabilità (e' in grado di organizzare il lavoro anche in assenza della Responsabile e il lavoro viene fatto con precisione)	Da 0 a 5	
c. Capacità di lavorare e di gestire il ruolo di competenza (partecipa alle discussioni organizzative con interesse e collabora attivamente con il Responsabile)	Da 0 a 3	
d. Tensione motivazionale al miglioramento del livello di professionalità (partecipa se proposti agli aggiornamenti e ne trae beneficio ma la richiesta non è autonoma)	Da 0 a 7	
e. Grado di responsabilizzazione verso i risultati.(partecipa al raggiungimento degli obiettivi del servizio sia di mantenimento che di sviluppo)	Da 0 a 3	
f. Abilità tecnico operativa (Buona la capacità rispetto alle proprie competenze, qualche difficoltà con le procedure informatiche)	Da 0 a 7	
g. Livello di autonomia – Iniziativa (non occorrono per le procedure del servizio particolari sollecitazioni)	Da 0 a 7	
h. Rispetto dei tempi di esecuzione -Rilascio delle procedure (miglioramento rispetto al 2012 maggiore organizzazione nel rispetto delle scadenze.)	Da 0 a 3	
i. Quantità delle prestazioni (nulla da evidenziare circa la quantità del lavoro svolto)	Da 0 a 5	
j. Flessibilità (Si adegua alle varie richieste o necessità)	Da 0 a 7	
<b>3. Performance organizzativa dell' ENTE</b>	<b>Max 10 punti</b>	
<b>TOTALE</b>	<b>Max 100 punti</b>	

## **Articolo 11**

### **Contestazione della valutazione**

#### **Personale non dirigenziale**

Il lavoratore entro 10 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione può proporre all'O.I.V. le proprie osservazioni in forma scritta; sulle osservazioni decide l'O.I.V, sentito il valutatore, sempre in forma scritta entro i successivi 15 giorni.

## **Articolo 12**

### **Progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria**

I nuovi criteri per l'applicazione delle Progressione Economiche Orizzontali saranno proposti e concordati con apposito accordo successivo al presente CCDI.

## **Articolo 13**

### **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

L'Amministrazione si impegna a proseguire nell'applicazione del D. Lgs. 81/2008 oltre che a tutte le norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.

Gli interventi di protezione e sicurezza sui luoghi di lavoro sono attuati con l'accordo e la collaborazione del Datore di Lavoro, del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), del Medico Competente e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Gli interventi di formazione ed informazione del personale sono svolti al fine di garantire un sufficiente e continuo grado d'aggiornamento anche in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

La tutela dei lavoratori disabili è garantita nel rispetto della vigente legislazione in materia.

## **Articolo 14**

### **Previdenza complementare alla Polizia Municipale**

Le parti danno atto che l'attuazione di una forma di previdenza complementare in favore degli appartenenti del Corpo di Polizia ai sensi dell'art. 208 comma 4 del D. Lgs. n°285/1992 (Codice della Strada) è oggetto di apposito accordo integrativo.

## **Articolo 15**

### **Pari opportunità e benessere organizzativo**

Le parti assumono le politiche di genere quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.

Le parti mediante un confronto costante si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro. L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti dei dipendenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, quale componente rilevante della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.

A tal fine l'Amministrazione Comunale ha provveduto con proprio atto a nominare il CUG che svolgerà un'azione propositiva, consultiva e di verifica.

## **Articolo 16**

### **Formazione e aggiornamento professionale**

L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e i profili professionali.

L'ente promuove direttamente o tramite agenzie o istituzioni a ciò preposte forme di formazione/aggiornamento. La formazione e l'aggiornamento dovrà favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale d'appartenenza da un lato, e dall'altro a favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di carriera.

Il personale che partecipa ai corsi di formazione ed aggiornamento è considerato in servizio ed i relativi oneri sono a carico dell'Amministrazione.

Il tempo occorrente per il viaggio durante le giornate di formazione e aggiornamento è considerato ai soli fini del raggiungimento dell'orario giornaliero e non può essere mai considerato lavoro straordinario.

## **Articolo 17**

### **Interpretazione autentica**

Le parti danno atto che, qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente CCDI, si effettuerà tempestivamente un incontro, entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio di vigenza del CCDI.

Le parti si riservano la possibilità di apportare, ove necessario, modifiche al presente contratto durante il periodo di vigenza dello stesso.

## **Articolo 18**

### **Disposizioni finali**

Il presente contratto sostituisce ogni precedente contratto/accordo in materia con effetti dal 31/12/2012.

.....

Letto confermato e sottoscritto:

LA DELEGAZIONE DI  
PARTE SINDACALE

RSU – F.to Mazza Maria Donata  
F.to Sgariboldi Ermelinda  
F.to Re Matteo

CGIL F.to Bricchi Giovanni

CISL F.to Tresoldi Mauro

UIL F.to Castelloni Massimiliano

LA DELEGAZIONE DI  
PARTE PUBBLICA  
F.to Dr. Roberto Falcone

Allegati: Parere Revisori Conto

Costituzione Fondo Produttività

Previsione utilizzo Fondo di Produttività

## Comune di Codogno

Il giorno 12 dicembre 2013 alle ore 9,30 si è riunito il Collegio dei Revisori nelle persone di:

Presidente	Dott. Alessandro Vincitorio
Componente	Dott. Antonio Viola
Componente	Dott.ssa Laura Raimondi Cominesi

Vista l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2013/2015, che prevede:

1. la costituzione del fondo per il miglioramento dei servizi per un importo complessivo di Euro 262.025,13 come meglio dettagliato nei prospetti allegati, trasmesso alle OO.SS. e alle RSU;
2. il quadro normativo riferito ai diversi istituti contrattuali previsti dai vigenti CCNL;

Rilevato la mancanza di osservazioni da parte delle RSU e OO.SS.;

Vista la determina n. 548 del 30/09/2013 con cui si quantificava il Fondo Produttività 2013;

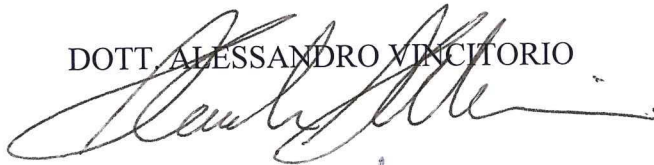
Vista la relazione tecnica finanziaria sottoscritta dalla Responsabile del Servizio Organizzazione e Personale e dal Responsabile Finanziario;

### **ESPRIME**

Parere favorevole relativamente alla suddetta ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2013/2015.

Codogno 12 dicembre 2013

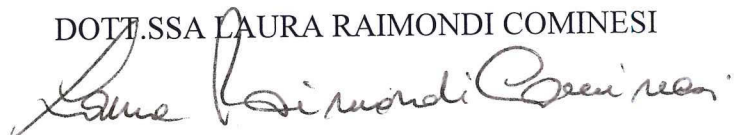
DOTT. ALESSANDRO VINCITORIO



DOTT. ANTONIO VIOLA



DOTT.SSA LAURA RAIMONDI COMINESI





**COSTITUZIONE DEL FONDO 2013**

<b>RISORSE FISSE</b>		Euro
Unico importo consolidato (CCNL 22/01/2004 art. 31 c. 2)	Risorse stabili al 22/01/2004	165.149,00
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 1	0,62% Monte Salari 2001	13.252,50
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 2	0,50% Monte Salari 2001	10.687,50
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 7 (alte prof.)	0,20% Monte Salari 2001	10.650,42
CCNL 09/05/06 art. 4, comma 1	0,50% Monte Salari 2003	14.758,06
CCNL 11/04/08 art. 8 comma 2	0,60% Monte Salari 2005	10.209,39
Assegni anzianità e ad personam cessati (CCNL 05.10.01 art. 4 c. 2)		
Integrazioni per incremento dotazione organica Art. 15 c. 5		
Riduzioni di fondo per la parte fissa (specificare nel dettaglio le motivazioni)		
Altre risorse fisse		

**DECURTAZIONE PER CESSAZIONI ART. 9 COMMA 2BIS D.L. 78/2010**

<b>TOTALE</b>	<b>RIDUZIONE PARI A 3 UNITA' DI PERS. 2011</b>	<b>7.369,86</b>
	<b>RIDUZIONE PARI A 2 UNITA' DI PERS. 2012</b>	<b>4.346,75</b>
	<b>RIDUZIONE PARI A 0,17 UNITA' DI PERS. 2013</b>	<b>362,23</b>
		<b>212.628,03</b>

**RISORSE VARIABILI DA DEFINIRSI OGNI ANNO**

CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.k	Specifiche dispos. Legge - Progett. 2013	9.000,00
	Specifiche dispos. Legge - Progett. 2012	7.000,00
	Specifiche dispos. Legge - Progett. 2009	10.000,00
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.k	Specifiche dispos. Legge - Altre	
CCNL 5/10/01 art.4, comma 3	Integrazione Lettera k - Ici	2.268,00
CCNL 5/10/01 art.4, comma 4 in modifica art. 15 c. 1 lett. d L. 449/97	Sponsorizzazioni Convenzioni Contributi utenza	
CCNL 1/4/99 art.15, comma 2	1,2% Monte Salari 97	
CCNL 1/4/99 art.15, comma 5	Nuovi servizi o riorganizzazione	
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.m	Risparmi straordinario anno precedente	2.721,10
CCNL 1/4/09/00 art. 54	Messi notificatori	
CCNL 1/4/99 - art. 17 c. 5	Somme non utilizzate fondo anno precedente	
Riduzioni del fondo per la parte variabile		
Altre risorse variabili		
<b>TOTALE risorse variabili</b>		<b>30.989,10</b>

**RISORSE A CARICO DEL BILANCIO**

Indennità di Comparto carico bilancio	art. 33 c. 4 lett. A	5.066,00
Progressioni orizzontali carico bilancio	CCNL 09.05.2006 - dichiarazione cong. N. 4 -	13.342,00
<b>TOTALE risorse a carico del bilancio</b>		<b>18.408,00</b>
<b>TOTALE RIDOTTO</b>		<b>233.757,13</b>
<b>TOTALE GENERALE</b>		<b>262.025,13</b>

**UTILIZZO DEL FONDO**

DESTINAZIONE PER FINALITA' VALUTABILI DEFINITE DALL'ACCORDO ANNUALE DI ANNO IN ANNO		Euro
Progressioni orizzontali dell'anno	lett.b	
Posizioni organizzative dell'anno	lett.c	
Produttività e miglioramento servizi collettiva	lett.a	7.495,12
Produttività e miglioramento servizi individuale	lett.a	
Accordo asilo nido premio per servizio luglio		
Sponsorizzazioni, Convenzioni, Contributi utenza	CCNL 2001 art. 4 c. 4 in modifica all'art. 15 c. 1 lett.d CCNL 99	
Indennità di rischio dell'anno	lett.d	
Indennità di disagio dell'anno	lett.e	
Indennità per specifiche responsabilità dell'anno	lett.f	8.000,00
Indennità per specifiche responsabilità dell'anno	lett.i	
Indennità di turno dell'anno	lett.d	
Indennità di reperibilità dell'anno	lett.d	
Indennità maneggio valori dell'anno	lett.d	
Altri istituti regolati dall'accordo annuale	art.36 CCNL 31/3/1999	588,00
<b>TOTALE destinazioni dell'anno</b>		<b>16.083,12</b>

**DESTINAZIONE VINCOLATE E STORICHE**

Indennità di comparto	CCNL 2004 art. 33	49.732,15
Progressioni orizzontali 2010	lett.b	116.357,59
Riclassificazione agenti di polizia locale e pers. Ausiliario	CCNL 1999 Art.7 c. 7	6.881,00
Personale educativo asili nido	CCNL 2000 Art.31c.7	5.532,01
Personale scolastico	CCNL 2000 Art.6	
Retribuzione di posizione in enti dirigit.	lett.c	
Indennità di rischio	lett.d	2.679,47
Indennità di disagio	lett.e	597,51
Indennità per specifiche resp. lett. f)	CCNL 2006 art. 7 c. 1	
Indennità per specifiche resp. lett. i)		
Responsabilità Vigili (enti senza cat. D)	CCNL 2000 Art.29 c.8	
Indennità per specifiche responsabilità	lett.i	
Indennità di turno/mggiorazioni	lett.d	27.410,45
Indennità di reperibilità	lett.d	8.140,30
Indennità maneggio valori	lett.d	343,53
Specifiche disp. Legge: Progettazioni	D.Lgs. 163/06 art. 92 c. 5-6	26.000,00
Specifiche disp. Legge: Ici	lett.g	2.268,00
Specifiche disp. Legge: Altre	lett.g	
Altre destinazioni vincolate/storiche		
<b>TOTALE destinazioni vincolate e storiche</b>		<b>245.942,01</b>

**CODE CONTRATTUALI**

accantonamento alte professionalità	CCNL 2004 art. 32 c. 7	
importi ancora da contrattare		
<b>TOTALE Code contrattuali</b>		<b>-</b>

<b>TOTALE GENERALE</b>		<b>262.025,13</b>
------------------------	--	-------------------

CONTROLLO QUADRATURA COSTITUZIONE E UTILIZZO:	<i>i totali corrispondono</i>
--	-------------------------------