



COMUNE di COMO

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
DIPENDENTE DEL COMUNE DI COMO - TRIENNIO 2019 - 2021
- PREINTESA -**

- RELAZIONE ILLUSTRATIVA -

Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		18 dicembre 2018
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2019 - 2021
Composizione della delegazione trattante		<i>Parte Pubblica:</i> Presidente <i>Avv. Marina Ceresa</i> Vice segretario Vicario Componenti <i>Dott. Raffaele Buononato</i> – Direttore del Settore Risorse Umane e Finanziarie – Società Partecipate – Vice Presidente <i>Ing. Giovanni Fazio</i> – Direttore del Settore Servizi Demografici, Elettorale, Anagrafe, Statistica – i nnovazione tecnologica <i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie:</i> FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA Regioni Autonomie locali (non firmataria).
Soggetti destinatari		Personale non dirigenziale
Materie trattate dal contratto integrativo		CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI COMO - TRIENNIO 2019 – 2021
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Certificazione del Collegio dei revisori dei Conti in data n.p. Eventuali rilievi: decorrenza del termine.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della Performance 2018/2020 è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 236 del 12/06/2018 – Il Piano della Performance 2019/2021 sarà approvato nei termini previsti.
		Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità - triennio 2018/2020 - è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 23 del 29/01/2018 - Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità - triennio 2019/2021 sarà approvato nei termini previsti.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione ai sensi dei commi 6 e 8 dell'art. 11 del dlgs. 150/2009
	La Relazione sulla Performance per l'anno 2017 è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 275 del 28/6/2018 e validata dal Nucleo Indipendente di Valutazione in data 19.11.2018 - La Relazione sulla Performance per l'anno 2018 deve predisposta a consuntivo	
Eventuali osservazioni:		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

L'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2018 è regolato dalla Preintesa sottoscritta in data 29.11.2018, avente ad oggetto "Contratto decentrato integrativo economico per la costituzione e il riparto del Fondo per le risorse decentrate - Incentivi economici al personale educativo degli asili nido – incentivi e fondo di previdenza integrativa Polizia Locale – anno 2018"

La Preintesa sottoscritta il 18/12/2018 è strutturata come segue:

Art. 1 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

Art. 2 Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

Art. 3 Disciplina del lavoro straordinario

Art. 4 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 5 Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

Art. 6 Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

Art. 7 Riduzione ammontare delle risorse decentrate

Art. 8 Indennità condizioni di lavoro

Art. 9 Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno e reperibilità

Art. 10 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità tecniche - art. 70 quinquies comma 1

~~Art. 11 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità tecniche - art. 70 quinquies comma 2~~

Art. 12 Indennità servizio esterno per il personale della Polizia Locale art. 56 quinquies

Art. 13 Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

Art. 14 Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

Art. 15 Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

Art. 16 Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

Art. 17 Premi correlati alla performance

Art. 18 Perequazione

Art. 19 Personale in distacco sindacale

Art. 20 Welfare integrativo

Art. 21 Norme di rinvio

Art. 22 Disposizione finale

1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

Il nuovo C.C.N.L. Comparto Funzioni locali, del 21/5/2018, prevede una nuova disciplina normativa degli istituti contrattuali. Essendo entrato in vigore ad anno in corso, le parti hanno concordato di procedere alla stipula di un accordo, avente contenuto economico, per il solo anno 2018, con il quale disciplinare, sulla base di quanto già stipulato con il precedente Contratto Integrativo del 21 novembre 2013, le modalità di utilizzo dei fondi per le risorse decentrate, al fine di consentire la distribuzione delle stesse nelle more della stipula del nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

In data 18/12/2018 si è sottoscritta la preintesa per il nuovo CCDI avente contenuto normativo.

Il CCDI si applica a tutto il personale, anche comandato e distaccato, di qualifica non dirigenziale, ha durata triennale per la valenza giuridica ed è efficace dalla data di sottoscrizione. Si applica anche al personale comandato o distaccato.

E' prevista una clausola che disciplina le modalità di interpretazione di clausole controverse, mediante interpretazione autentica.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 1 della preintesa sottoscritta il 18/12/2018.

2 - Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

Il CCDI regola le prestazioni previdenziali previste all'art. 56 quater del C.C.N.L. 21/5/2018 prevedendo la previdenza integrativa per il personale della Polizia Locale – Agenti e Ufficiali. L'istituto è finanziato ai sensi dell'art. 208 del Codice della Strada (Decreto Legislativo 30 aprile 1992, n.285) e prevede una Deliberazione

di Giunta finalizzata alla destinazione della quota vincolata delle somme provenienti dalle Sanzioni di cui trattasi.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'art. 2 della preintesa sottoscritta il 18/12/2018.

3 - Disciplina del lavoro straordinario

E' confermato lo stanziamento al Fondo per il lavoro straordinario degli esercizi precedenti ma, in applicazione dell'art. 67 del CCNL 21/5/2018, è specificato che tale fondo potrà essere ridotto, iscrivendo tra le risorse stabili l'importo della riduzione. Il Fondo non comprende le retribuzioni per lavoro straordinario finanziate da specifiche disposizioni di legge. L'art. 56 ter del CCNL 21/5/2018 disciplina limiti e finanziamenti di prestazioni straordinarie effettuate a favore di terzi. Il comma 6 dell'art. 3 in esame recepisce tali disposizioni, stabilendo in particolare che, qualora la prestazione a carico di terzi sia da rendersi al domenica, nel giorno festivo o di riposo settimanale al personale è il riposo compensativo, in adesione alla norma contrattuale e stabilisce che il costo di tale riposo è a carico del terzo che richiede la prestazione. Il comma 7 estende la disciplina ai servizi effettuati a favore di terzi anche da personale diverso dalla Polizia Locale.

Non è previsto l'incremento del limite massimo individuale di prestazioni di lavoro straordinario, previsto dall'art. 14 comma 4 del CCNL 1/4/1999 in 180 ore e si stabilisce che in ogni caso, fatte salve esigenze particolari collegate ai servizi essenziali, la durata del riposo giornaliero deve essere almeno di undici ore.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'art. 3 della preintesa sottoscritta il 18/12/2018.

4 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Il CCDI impegna l'amministrazione all'adozione delle misure che consentono il rispetto delle norme relative alla sicurezza sui luoghi di lavoro, anche con l'impiego di adeguate risorse finanziarie. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e del Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici come indicati nel CCDI, L'Amministrazione inoltre 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, in particolare sarà effettuata una ricognizione rispetto allo stress da lavoro correlato ed una rivisitazione del documento di valutazione dei rischi.

L'amministrazione si impegna a garantire altresì la tutela della salute nei luoghi di lavoro e a formare e informare il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'art. 4 della preintesa sottoscritta il 18/12/2018.

5 - Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

Si tratta di una norma di rinvio in quanto attualmente gli incarichi di Posizione Organizzativa e alta professionalità sono conferiti fino al 20/5/2019, o fino alla ridefinizione dell'area delle Posizioni Organizzative, come previsto dal CCNL 21/5/2018 art. 13.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'art. 5 della preintesa sottoscritta il 18/12/2018.

6 - Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

In applicazione dell'art.15 comma 5 e 67 comma 1 del C.C.N.L. 21/05/2018, i fondi destinati al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative ammonta ad euro 294.000,00, ed è quantificata per l'esercizio 2019. Tale somma sarà da scorporare dal Fondo risorse decentrate. L'importo di euro 294.000,00 è pari alla somma destinata per l'esercizio 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Una somma non inferiore al 15% sarà da destinare alla retribuzione di risultato, sulla base di quanto da definire con i provvedimenti di ridefinizione dell'Area, è correlata al sistema di retribuzione delle performances.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'art. 6 della preintesa sottoscritta il 18/12/2018.

7 - Riduzione ammontare delle risorse decentrate

In applicazione dell'art.15 comma 5 e 67 comma 1 del C.C.N.L. 21/05/2018 il Fondo risorse decentrate è decurtato di quanto destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative nel 2017, come certificato dai Revisori, ossia della somma di euro 294.000,00.

Si da inoltre atto che le somme complessive, riferite a:

- a) di cui al comma 2 riferite alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- a) dell'art. 67, per la parte sottoposta a limite rispetto all'esercizio 2016;
- b) del fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 3 del presente CCDI;
- c) del Fondo salario accessorio della Dirigenza;
- d) riferite alla retribuzione di posizione e risultato del Segretario Comunale;

dovranno rispettare il limite previsto ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 e sue eventuali modificazioni e integrazioni.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'art. 7 della preintesa sottoscritta il 18/12/2018.

8 - Indennità condizioni di lavoro

Sono regolate dal presente articolo le indennità legate a mansioni che comportano attività disagiate, esposte a rischi o maneggio di valori, ai sensi dell'art. 70 bis del CCNL 21/5/2018.

Tali indennità sono commisurate ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività e sono corrisposte a far data dal presente contratto integrativo, con conseguente decurtazione in caso di assenza. Sono incompatibili con quanto previsto all'art. 56 quinquies, ossia con l'indennità di servizio esterno per il personale di vigilanza, ai sensi dell'art. 56 quinquies stesso.

Per le attività disagiate (lett. a) dell'art. 70 bis) le parti convengono un'indennità giornaliera di euro 3,00, da corrispondere agli operatori dei servizi mortuari qualora vi sia contatto diretto con le salme.

Per le attività esposte a rischio (lett. b) dell'art. 70 bis) le parti convengono un'indennità giornaliera di euro 2,50 da corrispondersi:

- al personale adibito ad attività di posizionamento segnaletica stradale, in quanto esposti a rischio di inalazione di polveri, solventi, gas e in genere composti nocivi alla salute;
- attività manutentiva, servizi cimiteriali o di trasporto cibi e materiali diversi, per esposizione al rischio di lesioni o traumi dovuti ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti e all'uso di mezzi meccanici o macchinari;
- attività di giardinaggio per esposizione ad agenti chimici e biologici;
- utilizzo di particolari macchinari specialistici e complessi, quali, a titolo esemplificativo, i macchinari del centro stampa, per esposizione al rischio di lesioni o traumi, o di inalazione composti nocivi.

Per le attività comportanti il maneggio valori (lett. c) dell'art. 70 bis), le somme da corrispondersi rientrano nei limiti contrattuali, si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente gradazione:

• da € 500,00	• a € 5.000,00	• € 1,00
• da € 5.000,01	• a € 10.000,00	• € 1,50
• oltre	• € 10.000,01	• € 2,00

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'art. 8 della preintesa sottoscritta il 18/12/2018.

9 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno e reperibilità

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018 nel quale è disciplinata l'istituzione, nei settori in cui l'orario di servizio sia almeno pari a dieci ore giornaliere, il funzionamento, la regolamentazione dei riposi e l'ammontare dell'indennità. Attualmente tale indennità è corrisposta, qualora si verificano le condizioni di cui al citato art. 23, alla Polizia locale e al personale degli asili nido. Non è derogabile il numero massimo di turni mensili (10) previsto al comma 4 dell'art. 23 del CCNL, fatte salve le eccezioni ivi previste.

Al fine di favorire il personale che versa in particolare situazione familiare o personale è prevista la possibilità di esclusione dai turni notturni, estendendo anche e tale fattispecie quanto previsto all'art. 27 comma 4 del CCNL, disciplinante l'orario flessibile.

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 24 del CCNL 21.5.2018 nel quale è disciplinata l'istituzione, finalizzata al pronto intervento nei servizi essenziali, il funzionamento, la regolamentazione dei riposi e l'ammontare dell'indennità, l'eventuale retribuzione della prestazione straordinaria in caso di chiamata. Non è derogabile il numero massimo di turni di reperibilità mensili (6) previsto al comma 3 dell'art. 24 del CCNL e non è previsto alcun incremento dell'indennità.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'art. 9 della preintesa sottoscritta il 18/12/2018.

10 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità tecniche - art. 70 quinquies comma 1

Il dettato dell'art. 10, che definisce l'indennità per specifiche responsabilità "tecniche" è compatibile da quanto previsto dall'art. 70 quinquies comma 1 del contratto, ossia: *"compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B e C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, (...)".*

I compensi sono fissati, entro i limiti contrattuali, nella misura massima annuale di € 1.000, erogabili semestralmente e proporzionalmente ridotta in caso di tempo parziale:

- in ragione del grado di responsabilità nei confronti del personale di cucina appartenente alla categoria B operante presso il servizio di refezione scolastica, ovvero presso il servizio Nidi, incaricato della responsabilità HCCP per singola struttura (cucina, refettorio, nido, ecc.), o del trasporto di cibi;
- entro il limite di 4 unità, al personale operaio incaricato dal dirigente del coordinamento di altro personale appartenente alla medesima categoria B) o alla categoria A) e al personale operaio che esercita presso il Settore Economato attività caratterizzata dalla elevatissima specializzazione e dal particolare pregio/valore del materiale oggetto degli interventi ad esso affidati.

I criteri di applicazione delle decurtazioni da operare, disciplinati dal CCDI sottoscritto il 21/11/2013, in ragione delle assenze dal servizio diverse dalle ferie, sono definiti con la seguente metodologia:

sino a 15 giorni	nessuna decurtazione
dal 16° al 23° giorno	n. 1/2 mensilità
dal 24° giorno	n. 1 mensilità

L'importo erogabile, rientra nei limiti previsti dall'art. 70 quinquies comma 1 del contratto e non è cumulabile con quanto previsto all'art. 56 sexies del CCNL, come da previsione dell'art. 56 sexies stesso.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 10 della preintesa sottoscritta il 18/12/2018.

11 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità - art. 70 quinquies comma 2

Il dettato dell'art. 10, che definisce l'indennità per specifiche responsabilità "tecniche" è compatibile da quanto previsto dall'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL. Le previsioni di cui all'art. 11 rientrano nelle casistiche ivi previste. Tali indennità sono corrisposte, a fronte di effettivo incarico attribuito dal dirigente, nei seguenti casi:

- a) ufficiali di stato civile o di anagrafe;
- b) dipendenti addetti alle entrate tributarie individuati dal Dirigente quali referenti di singoli tributi;
- c) dipendenti con responsabilità del servizio di Protocollo informatico operanti nell'ambito del servizio Archivio e protocollo;
- d) dipendenti addetti abitualmente alle relazioni con il pubblico, nell'ambito del settore URP.

L'indennità è prevista decurtata in ragione di assenza dal servizio, diversa dal congedo ordinario, con la seguente metodologia:

sino a 15 giorni:	- nessuna decurtazione;
dal 16° al 23° giorno:	- metà mensilità;
dal 24° giorno:	- intera mensilità

L'importo erogabile nella misura annua di euro 300,00, rientra nei limiti previsti dall'art. 70 quinquies comma 2 del contratto e non è cumulabile con quanto previsto all'art. 56 sexies del CCNL, come da previsione dell'art. 56 sexies stesso.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 11 della preintesa sottoscritta il 18/12/2018.

Art. 12 - Indennità servizio esterno per il personale della Polizia Locale art. 56 quinquies

L'indennità è attribuita al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio esterno nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.

Il servizio esterno è considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente superiori al 50% della prestazione lavorativa giornaliera dovuta. E' quindi rapportata per i dipendenti ad orario ridotto o part time. Il Comando deve rendicontare le giornate di effettivo servizio esterno per le quali spetta l'indennità. L'indennità è differenziata a seconda della tipologia del servizio svolto, e così quantificata:

- a) euro 1,50 al giorno per il personale adibito ai servizi di Edilizia, Ambiente e Polizia giudiziaria;
- b) euro 3,00 al giorno per il personale adibito ai servizi UOIT e Commercio.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 12 della preintesa sottoscritta il 18/12/2018.

Art. 13 – Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

L'articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per il triennio 2019 - 2021 tenuto conto che le risorse destinate alla progressione orizzontale nell'anno previsto dovranno essere ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse. Al fine di garantire una distribuzione tendenzialmente equilibrata delle progressioni all'interno delle diverse categorie sarà condivisa con le OO.SS. e RSU la metodologia applicativa dell'istituto.

L'art. 16 del CCNL 21/05/2018, comma 3, prevede che le progressioni economiche siano attribuite innanzitutto sulla base delle valutazioni relative alla performance individuale del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto, tendendo eventualmente conto dell'esperienza maturata e delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

I criteri generali previsti dal Comune di Como, aderenti al disposto dell'art. 16, sono:

- a) valutazione della performance individuale media del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione. Tale elemento avrà un peso del 65%;
- b) anzianità di servizio nella categoria e posizione economica di appartenenza calcolato al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione della procedura. Tale elemento avrà un peso del 35%;

Ulteriori criteri sono stabiliti per i casi di parità di valutazione:

- a) anzianità complessiva, sia a tempo determinato che indeterminato, senza soluzione di continuità, del dipendente nel comparto Funzioni locali;
- b) maggiore età anagrafica

Saranno introdotti meccanismi correttivi al fine di attenuare gli eventuali effetti derivanti da disomogeneità della misura di valutazione adottata da ciascun dirigente.

I requisiti necessari per essere ammessi alla selezione sono:

- a) anzianità di servizio nella posizione economica in godimento di 24 mesi, quale periodo minimo di permanenza al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione della procedura;
- b) presenza di almeno tre valutazioni, che abbiano permesso di partecipare alla distribuzione della produttività della performance individuale, nel triennio che precede l'anno di attribuzione della posizione;

L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale avrà decorrenza dal 1 gennaio dell'anno in cui è attivato l'istituto, nel rispetto del comma 7 dell'art. 16 del CCNL.

Le risorse destinate al finanziamento della progressione economica del personale che cesserà nel corso dell'anno saranno destinate a nuove progressioni da effettuare nell'anno stesso mediante l'utilizzo della graduatoria, nella medesima categoria del personale cessato e dal mese successivo alla cessazione, fino ad esaurimento delle risorse stesse.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 13 della preintesa sottoscritta il 18/12/2018.

Art. 14 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

L'art. 67 comma 3 lett. c) del CCNL prevede la destinazione a favore del personale di risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, nelle modalità previste dalle leggi cui fanno riferimento.

E' prevista pertanto nel presente articolo la disciplina derivante:

- a) dall'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 - incentivi per funzioni tecniche;
- b) dall'art. 3 comma 57 Legge 662/96 - incentivi per attività di controllo ICI;
- c) dall'art. 27 del CCNL 14.9.2000 - avvocatura comunale;

oltre a ogni altra norma specifica.

Le risorse dovranno essere stanziare nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL sulla base di segnalazioni del Dirigente di riferimento e saranno erogate ai sensi dell'art. 68 del CCNL 21/5/2018.

Si segnala altresì che il successivo art. 18 del CCDI contiene una disposizione perequativa che comporta una decurtazione della performance individuale a fronte dell'erogazione di compensi di cui al presente art. 14.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 14 della preintesa sottoscritta il 18/12/2018.

Art. 15 - Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

L'art 54 del CCNL 14/9/2000 prevede la possibilità di destinare una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria al fondo, all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori stessi.

La norma introdotta con l'art. 15 del presente CCDI ha contenuto programmatico, demandando alla possibilità di istituire annualmente la fattispecie, che pertanto al momento non è applicata.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 15 della preintesa sottoscritta il 18/12/2018.

Art. 16 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

L'art. 16 rimanda ai progetti finanziati con fondi di parte variabile di cui all'art. 67 comma 5 lett. b), definiti con il Piano delle Performances o finanziati con i proventi derivanti dalle sanzioni al Codice della Strada, di cui all'art. 56 quater del CCNL 21/5/2018. I progetti finanziati con proventi delle sanzioni al Codice della Strada sono annualmente definiti in base alla destinazione stabilita con atto di Giunta, ai sensi dell'art. 208 del Codice stesso (D.Lgs. 285/92). Le risorse di cui al comma 1 dell'art. 16 possono essere stanziare solo nei limiti di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017, che fa riferimento al Fondo risorse decentrate dell'esercizio 2016.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 16 della preintesa sottoscritta il 18/12/2018.

Art. 17 - Premi correlati alla performance

I premi correlati alla performance sono disciplinati al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 21/5/2018. La quota da destinare è calcolata in applicazione del comma 1 del citato art. 68.

Il premio correlato alla performance organizzativa e individuale, ossia la "produttività", sarà calcolato con una maggiore incidenza della performance individuale sulle categorie più basse, con le seguenti proporzioni di cui al comma 2:

- Categoria A: 80% - con conseguente incidenza del 20% della performance organizzativa
- Categoria B: 75% - con conseguente incidenza del 25% della performance organizzativa
- Categoria C: 70% - con conseguente incidenza del 30% della performance organizzativa
- Categoria D: 60% - con conseguente incidenza del 40% della performance organizzativa

Tali rapporti garantiscono anche la corretta applicazione del comma 3 dell'art. 68, laddove prevede che almeno il 30% delle risorse dedicate alla remunerazione delle performances sia attribuita quale compenso per la performance individuale.

Il premio individuale, di cui all'art. 69 del CCNL, è disciplinato alla comma 3 del presente articolo, che ne definisce le modalità di calcolo:

- le risorse da erogare a titolo di premio correlato alla performance individuale sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti aventi diritto, considerando il personale a tempo parziale come unità intera e con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio teorico pro-capite delle valutazioni della performance individuale

- ad una percentuale del 5% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, sulla base delle valutazioni complessive ottenute con le apposite schede di valutazione, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore teorico di cui sopra.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 17 della preintesa sottoscritta il 18/12/2018.

Art. 18 – Perequazione

L'articolo è finalizzato ad introdurre un sistema perequativo che incide sulla distribuzione del premio legato alle performances, di cui alle lettere a) e b) del comma 2 dell'art. 68 del CCNL. Tale premio dovrà essere decurtato per ogni 250 di compenso correlato ai progetti di cui agli artt. 14 e 16 del presente CCDI, effettuando un abbattimento di un dodicesimo di premialità. Tale sistema introduce una sorta di "compensazione" a favore del personale che non percepisce compensi aggiuntivi per progetti finalizzati o finanziati da leggi speciali.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 18 della preintesa sottoscritta il 18/12/2018.

Art. 19 - Personale in distacco sindacale

L'articolo è finalizzato a garantire al personale in distacco sindacale le medesime prerogative al personale in servizio in tema di indennità, premi correlati alle performances, progressioni economiche. Stabilisce inoltre che i compensi accessori, sulla base della normativa che regola i rimborsi dei costi del personale in distacco, non sono a carico del fondo risorse decentrate ma dell'amministrazione centrale.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 19 della preintesa sottoscritta il 18/12/2018.

Art. 20 - Welfare integrativo

In materia welfare integrativo viene riconfermata la previsione del previgente CCDI relativa alle pari opportunità ossia l'equiparazione dei dipendenti comunali ai cittadini del territorio ai fini del trattamento per la fruizione dei servizi: Centri Estivi, Asili nido, mense scolastiche e servizi scolastici integrativi.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 20 della preintesa sottoscritta il 18/12/2018.

Art. 21 - Norme di rinvio

Sono esposti nel presente articolo gli impegni assunti dalle parti in materia di orario di lavoro, di forme di lavoro destinate ad agevolare i dipendenti in condizioni personali svantaggiate, nonché l'impegno ad istituire il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità e le molestie sul lavoro.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 21 della preintesa sottoscritta il 18/12/2018.

Art. 22 - Disposizione finale

E' norma di chiusura rispetto alla ultrattività dei CCDI precedenti per le norme non disciplinate dal presente CCDI o dalla legge, o comunque non in contrasto con questi atti.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 22 della preintesa sottoscritta il 18/12/2018.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

La destinazione delle risorse decentrate per il triennio è da definirsi con apposito accordo integrativo. Sulla base di previsioni approssimative si può comunque così definire le destinazioni:

Destinazioni non regolate specificamente dalla preintesa sottoscritta il 18/12/2018:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	330.956,00
Progressioni orizzontali	527.732,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	49.382,00

Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	34.243,00
Indennità di turno	202.000,00
Indennità di reperibilità	80.000,00
Altro (Indennità di funzione ex VIII)	3.422,00
Totale	1.227.735,00
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa -di cui all'art.	294.000,00

Destinazioni specificamente regolate dalla preintesa sottoscritta il 18/12/2018:

Descrizione	Importo
Art. 16 – Progressione economica orizzontale a valere dall'anno 2019	100.000,00
Art. 70 bis - Indennità condizioni di lavoro	24.000,00
Art. 70 quinquies c. 1 - Indennità per specifiche responsabilità	40.000,00
Art. 70 quinquies c. 1 - Indennità per specifiche responsabilità	13.000,00
Art. 56 quinquies - Indennità servizio esterno personale Polizia locale	29.500,00
Art. 68 c. 2 lett. a) b) - Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	376.656,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.02.2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge – Recupero ICI	13.179,00
Art. 27 CCNL 14.09.2000 - Incentivi avvocatura interna	32.500,00
Totale	628.835,00

C) effetti abrogativi impliciti

La preintesa sottoscritta il 18/12/2018 determina effetti abrogativi rispetto alle precedenti disposizioni in contrasto, anche se impliciti.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni della preintesa sottoscritta il 11/12/2017 sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applicano i criteri generali dei sistemi di incentivazione e delle metodologie di valutazione previsti nel Regolamento sul Ciclo di gestione della performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 141 del 25/5/2011, nonché nella "metodologia per la misurazione e valutazione delle Performance" assentita dalla Giunta con indirizzo operativo n. 206 del 13/6/2011.

L'applicazione della nuova metodologia di valutazione, limitatamente alla disciplina delle fasce di differenziazione retributiva, è rinviata alla tornata contrattuale successiva a quella relativa al quadriennio 2006/2009, ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D.Lgs. n. 141/2011.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Le nuove progressioni economiche introdotte con l'art. 13 per il 2019 e per il 2021 rispettano i criteri di selettività e il principio, stabilito dal contratto, della valutazione della performance individuale del triennio precedente l'attivazione dell'istituto, il cui peso, in fase di predisposizione della graduatoria, è pari al 65%.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Parte non pertinente in quanto la preintesa contrattuale sottoscritta il 18/12/2018 è applicativa della sola disciplina normativa.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna

Como, 24.12.2018

Il Dirigente
Settore Risorse Umane e Finanziarie - Società Partecipate
Dott. Raffaele Biononato



Il Presidente della Delegazione Trattante

Avv. Marina Ceresa

