



COMUNE di COMO

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI COMO**

TRIENNIO 2019 - 2021

L'anno 2019, il giorno 22 del mese di gennaio, si sono riunite presso la sede municipale le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, come sotto rappresentate.

LE PARTI

Visti:

- il C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 21/5/2018;
- gli artt. 40 e 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i;
- la Preintesa sottoscritta in data 18 dicembre 2018;
- le relative relazioni illustrativa e tecnico finanziaria trasmesse al Collegio dei Revisori in data 27.12.2018;
- la Deliberazione n. 11 del 17.1.2019 con la quale la Giunta ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di parte datoriale alla sottoscrizione del CCDI nel testo di cui alla citata Preintesa;

SOTTOSCRIVONO

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) del personale dipendente del Comune di Como con valenza a decorrere dal 31 dicembre 2018 fino al 31 dicembre 2021, e comunque fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, a meno che non intervengano norme di legge o di contratto nazionale contrastanti, in tutto o in parte, con quanto definito in questa sede negoziale

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente (Avv. Marina) Ceresa

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

CGIL FP -

Alfonso Chetani

CISL FPS -

Roberto Bellini

UIL FPL -

Enzo J

CSA -

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

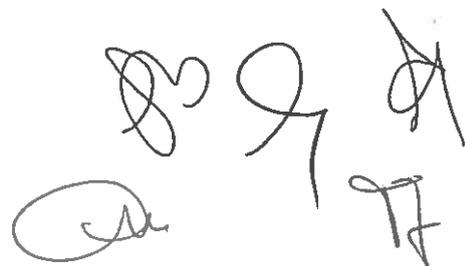
Simona Benedetti

Fernanda Top RSU - CISL

Oronzo RSU - UIL FPL

Sommario

Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Como - Triennio 2019 - 2021	3
Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo	3
Art. 2 - Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza.....	3
Art. 3 - Disciplina del lavoro straordinario	3
Art. 4 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	4
Art. 5 - Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa.....	5
Art. 6 - Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative	5
Art. 7 - Riduzione ammontare delle risorse decentrate.....	5
Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro.....	5
<hr/>	
Art. 9 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno e reperibilità.....	6
Art. 10 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità tecniche - art. 70 quinquies comma 1	7
Art. 11 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2.....	8
Art. 12 - Indennità servizio esterno il personale della Polizia Locale art. 56 quinquies.....	8
Art. 13 - Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.	9
Art. 14 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale	10
Art. 15 - Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000.....	10
Art. 16 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo	10
Art. 17 - Premi correlati alla performance	11
Art. 18 - Perequazione	11
Art. 19 - Personale in distacco sindacale	11
Art. 20 - Welfare integrativo.....	12
Art. 21 - Norme di rinvio	12
Art. 22 - Disposizione finale	12
<hr/>	
Allegato A - Costituzione del fondo del Salario Accessorio.....	13



Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente del Comune di Como - Triennio 2019 - 2021

Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

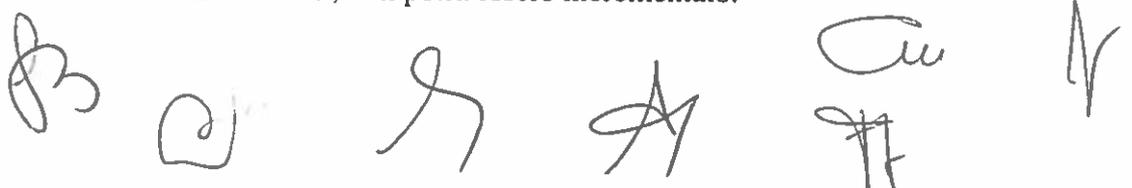
1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente del Comune di Como. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato.
2. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
4. La sua durata è triennale fermo restando la volontà delle parti di rivederne le condizioni anche in merito alla quantificazione e all'utilizzo del Fondo risorse decentrate.
5. Le parti si riservano la revisione e/o integrazione qualora lo ritenessero opportuno e/o intervenissero nuove disposizioni contrattuali o di legge che riguardino gli istituti disciplinati nel presente CCDI.
6. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le parti si incontrano, su richiesta, per definire, consensualmente, il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

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

1. Ai sensi dell'art. 56-quater CCNL 21.5.2018 l'Amministrazione può destinare al finanziamento della previdenza integrativa del personale appartenente al corpo della Polizia Locale, quota dei proventi derivanti dalle sanzioni per violazioni del Codice della Strada. Ai sensi dell'art. 208 del Codice della Strada (Decreto Legislativo 30 aprile 1992, n.285), la Giunta, con propria deliberazione può quantificare e assegnare annualmente le suddette somme.
2. Di tale fondo sono beneficiari gli Agenti e Ufficiali del corpo di Polizia Locale con funzioni di vigilanza in servizio con rapporto a tempo indeterminato.
3. Le risorse relative ai contributi al Fondo Sirio-Perseo sono assegnate proporzionalmente all'impegnativa oraria e versate secondo le modalità previste dai rispettivi ordinamenti.

Art. 3 - Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato, attualmente, in € 184.594,00, salvo la valutazione di eventuali riduzioni finalizzate all'incremento del Fondo Risorse decentrate, ai sensi dell'art. 67 comma 2 lettera g) del CCNL 21.5.2018, nei limiti previsti dalla normativa vigente.
2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare a partire dal mese di febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali e organizzazioni sindacali.
3. Il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14 comma 4 del CCNL 1.4.1999, non potrà essere incrementato.



4. Fatto salvo esigenze particolari collegate allo svolgimento di servizi essenziali, la durata del riposo giornaliero, dovrà essere di almeno undici ore.
5. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, prestazioni per conto di ISTAT, ecc.) non sono computabili nel Fondo straordinario dell'Ente.
6. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati, i servizi aggiuntivi richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali dovranno versare al Comune, oltre ad altre quote di corrispettivo a copertura di costi generali, il valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi, cui sommano oneri riflessi ed Irap. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica, in giornata festiva, o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. La quantificazione del riposo compensativo da addebitare al privato è pari a 1/26 per ogni singola giornata della retribuzione lorda onnicomprensiva, cui sommano oneri riflessi ed Irap, dei dipendenti interessati. 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 1.4.1999 e all'art.38, comma 3, CCNL 14.9.2000. Il corrispettivo erogato per tale lavoro straordinario non rientra nelle erogazioni quantificate sul Fondo per il lavoro straordinario.
7. L'applicazione del comma 6 è da estendersi a tutto il personale qualora sia richiesto da privati lo svolgimento di servizi aggiuntivi.

Art. 4 - 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 del Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento:
 - a) alla salubrità degli ambienti di lavoro;
 - b) alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti;
 - c) alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di condizioni di lavoro e di servizio esterno;
 - d) all'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, in particolare sarà effettuata una ricognizione rispetto allo stress da lavoro correlato ed una rivisitazione del documento di valutazione dei rischi.
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.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su



tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 5 - Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Preso atto che, ai sensi dell'art. 13 CCNL 21.5.2018, gli incarichi di Posizione Organizzativa in essere alla data di stipula del presente CCDI, sono stati confermati fino al 20 maggio 2019, o fino alla ridefinizione dell'area delle Posizioni Organizzative prevista dallo stesso art. 13, il nuovo assetto delle Posizioni Organizzative sarà definito secondo le procedure ed i criteri generali che saranno oggetto di preventiva informazione e di successivo confronto con i soggetti sindacali di cui all'art. 5 del CCNL 21.5.2018.

Art. 6 - Retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. In applicazione degli artt. 15, c. 5, e 67, c. 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate all'erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2019 in un importo pari a euro 294.000,00 corrispondente a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2017.
2. Tale somma potrà essere incrementata, con le modalità previste dalla legge, nel rispetto del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 e sue eventuali modificazioni e integrazioni, nonché della capacità di spesa dell'Ente, previa idonea contrattazione tra le parti, ai sensi dell'art. 7 c. 4 lett.u) del CCNL 21.5.2018.
3. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui precedente comma, una somma non inferiore al 15% è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative.
4. La determinazione della retribuzione di risultato è correlata al sistema di misurazione e valutazione delle performances, con riferimento agli obiettivi programmati.

Art. 7 - Riduzione ammontare delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate sarà annualmente definito.
2. A decorrere dall'anno 2018 il fondo per le risorse decentrate, come certificato dal collegio dei revisori dei conti, viene decurtato di un importo pari a quanto destinato nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Tale decurtazione è pari a euro 294.000,00.
3. Si dà atto che le risorse:
 - a) di cui al comma 2 riferite alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
 - b) dell'art. 67, per la parte sottoposta a limite rispetto all'esercizio 2016;
 - c) del fondo per il lavoro straordinario di cui all'art. 3 del presente CCDI;
 - d) del Fondo salario accessorio della Dirigenza;
 - e) 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.

Art. 8 - Indennità condizioni di lavoro

1. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o



implicanti il maneggio di valori. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.

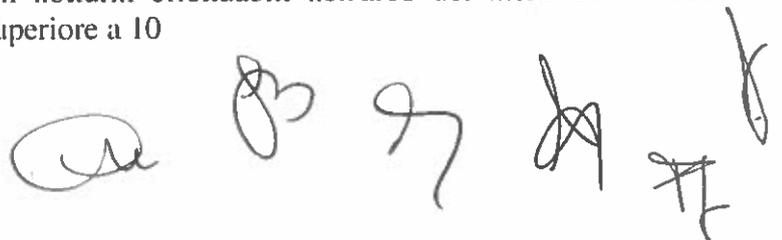
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività descritte nei seguenti commi.
3. Per le attività esposte a rischio le parti condividono che sarà corrisposta la somma euro 2,50 su base giornaliera:
 - a) al personale adibito ad attività di posizionamento segnaletica stradale, in quanto esposti a rischio di inalazione di polveri, solventi, gas e in genere composti nocivi alla salute;
 - b) attività manutentiva, 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;
 - c) attività di giardinaggio, per esposizione ad agenti chimici e biologici;
 - d) 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;
4. Per le attività implicanti il maneggio di valori, effettuate dagli agenti contabili e dai sub agenti contabili a denaro, formalmente incaricati come previsto dal Regolamento di contabilità, si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate secondo la seguente graduazione:

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

5. Per le attività comportanti disagio, le parti condividono che sarà corrisposta la somma euro 3,00 su base giornaliera al personale adibito alle attività connesse ai Servizi Mortuari che comportino il diretto contatto con le salme;
6. Tali indennità sono incompatibili con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 21.5.2008.

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

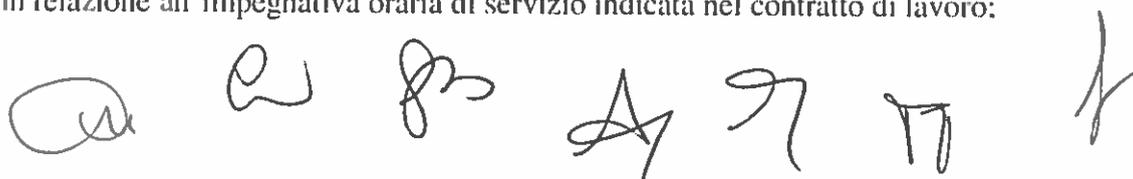
1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018:
 - a) al personale turnista è corrisposta una indennità sulla base di quanto di seguito stabilito:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione 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);
 - b) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi;
 - c) fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10



- d) rispetto ai casi dettati dalla norma contrattuale di cui all'art. 27 c. 4 del CCNL 21.5.2018, può, a richiesta, essere escluso dalla turnazione dei turni notturni, il personale che all'interno del proprio nucleo familiare manifestino la necessità di cura di conviventi, o di figli minori di dieci anni.
2. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.5.2018:
- a) viene corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b) viene quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - c) non può essere superiore a 6 volte al mese per dipendente.
 - d) in caso di servizio frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - e) qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque in giorno di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto a un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
 - f) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - g) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale;
 - h) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità é effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità;
 - i) il dipendente dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

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

1. L'indennità prevista al presente articolo rientra nella casistica di cui all'art. 70 - quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018 ed è finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale della categorie B, come di seguito specificato:
- a) personale di cucina operante presso il servizio di refezione scolastica, ovvero presso il servizio nidi, di norma appartenente al profilo di "esecutore servizi infanzia", incaricato della responsabilità HCCP per singola struttura (cucina, refettorio, nido, ecc.) o del trasporto di cibi;
 - b) personale operaio entro il limite di n. 4 unità incaricato dal dirigente del coordinamento di altro personale appartenente alla medesima categoria B o alla categoria A.
1. L'indennità è prevista nella misura annua di euro 1.000,00, da corrispondersi semestralmente e con le seguenti modalità:
- a) proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'impegnativa oraria di servizio indicata nel contratto di lavoro:



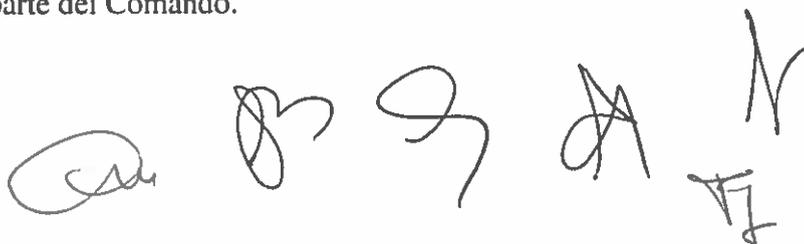
- b) decurtata in ragione di assenza dal servizio, diversa dal congedo ordinario, con la seguente metodologia:
- sino a 15 giorni: - nessuna decurtazione;
 - dal 16° al 23° giorno: - metà mensilità;
 - dal 24° giorno: - intera mensilità
2. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.

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

1. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018 e con quella di cui al comma 1 dell'articolo 70 quinquies.
2. L'indennità è assegnata ai dipendenti effettivamente incaricati dai rispettivi dirigenti ai servizi indicati all'art. 70 quinquies comma 2:
 - 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.
3. L'indennità è prevista nella misura annua di euro 300,00, da corrisondersi semestralmente con le seguenti modalità:
 - a) proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'impegnativa oraria di servizio indicata nel contratto di lavoro;
 - b) 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

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

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente superiori al 50% della prestazione lavorativa giornaliera.
3. L'indennità di cui al precedente comma, è 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.
4. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. 8.
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività previa rendicontazione da parte del Comando.



6. Gli importi giornalieri sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio indicato dal contratto di lavoro.

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

1. Al finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2019 è destinato un budget di spesa pari a circa 100.000,00 euro. L'Amministrazione concorda, in concomitanza con la cessazione degli effetti del recupero operato per contestata violazione dei vincoli della contrattazione integrativa in anni precedenti, sulla destinazione di un'ulteriore somma anche per l'anno 2021, pari a circa 120.000,00 euro, che sarà definita in sede di accordo economico per l'esercizio 2020.
2. Il presente 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 verranno ripartite tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse. Tuttavia 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.
3. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza sono richiesti i seguenti requisiti per essere ammessi alla selezione:
 - 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;
 - c) per il personale che ha avuto il riconoscimento della progressione economica orizzontale nella vigenza del presente CCDI, l'anzianità di cui al precedente punto è integrata di ulteriori 24 mesi;
 - d) partecipano alla selezione anche i titolari di posizione organizzativa e alte professionalità, nonché il personale comandato o in distacco sindacale.
4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - a) valutazione della performance individuale media del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione. Saranno introdotti meccanismi correttivi al fine di attenuare gli eventuali effetti derivanti da disomogeneità della misura di valutazione adottata da ciascun dirigente, con riferimento a ogni anno preso in considerazione per il calcolo della media. 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. Il servizio valutato sarà quello svolto a tempo indeterminato presso pubbliche amministrazioni del comparto funzioni locali e svolto presso il Comune di Como a tempo determinato. Tale elemento avrà un peso del 35%;
 - a parità di valutazione attribuita, i criteri per definire la graduatoria saranno i seguenti:
 - anzianità complessiva, sia a tempo determinato che indeterminato, senza soluzione di continuità, del dipendente nel comparto Funzioni locali;
 - maggiore età anagrafica



5. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo.
6. 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.
7. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale avrà decorrenza dal 1 gennaio dell'anno in cui è attivato l'istituto.

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

1. Le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengono indicate nel fondo risorse decentrate in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi annualmente preventivati e secondo le discipline vigenti nell'Ente.
2. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover prevedere nel presente CCDI sono le seguenti:
 - a) risorse destinate all'attuazione dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 - incentivi per funzioni tecniche;
 - b) risorse destinate all'attuazione dell'art. 3 comma 57 Legge 662/96 - incentivi per attività di controllo ICI;
 - c) risorse destinate in attuazione dell'art. 27 del CCNL 14.9.2000 - Avvocatura comunale;
 - d) eventuali ulteriori risorse provenienti da specifiche normative.
3. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi si rinvia a rispettivi regolamenti.
4. Le risorse stanziati ai sensi dell'art. 67 comma 3 lett. c) sono definite annualmente sulla base delle attività svolte segnalate dai rispettivi Dirigenti di riferimento, ed interamente erogate al personale coinvolto ai sensi dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018.

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

1. In applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000 può essere annualmente previsto che una quota parte del rimborso delle spese di ogni notificazione degli atti dell'amministrazione finanziaria, sia destinata all'erogazione di incentivi a favore dei messi notificatori in proporzione alle notificazioni effettuate da ciascuno.

Art. 16 - Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

1. I progetti, per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, da finanziarsi con risorse di cui al comma 5 lett. b) dell'art. 67 del CCNL 21.5.2018 sono annualmente definiti con il Piano della performance o ai sensi dell'art. 56 quater c. 1 lett. c) (art. 208 del codice della strada), nel rispetto dei limiti di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017.



2. Le risorse di cui al comma precedente verranno corrisposte a consuntivo, previa verifica del responsabile del settore della prestazione effettuata e dei risultati ottenuti, in concomitanza con l'erogazione dei compensi legati alla performance.

Art. 17 - Premi correlati alla performance

1. L'ente destina ai trattamenti economici di cui all'art. 68 comma 2 del CCNL 21.5.2018, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 del citato CCNL, con esclusione delle lettere c), f) e g), che comprendono le eventuali economie verificatesi a seguito dell'applicazione di tutti gli istituti contrattati.
2. Le risorse variabili di cui al comma precedente sono destinate alla performance individuale con le seguenti proporzioni:
 - Categoria A: 80%
 - Categoria B: 75%
 - Categoria C: 70%
 - Categoria D: 60%
3. Ai fini della determinazione del valore medio teorico pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018 si procede come segue:
 - a) 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 di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.
 - b) 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 medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente;
4. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.

Art. 18 - Perequazione

1. La quota di premio correlata alla performance organizzativa e individuale sarà decurtata come segue: ogni 250 euro verrà effettuato un abbattimento di un dodicesimo di premialità in relazione alla corresponsione di:
 - a) progetti di cui all'art. 16 del presente accordo, anche se finanziati ai sensi dell'art. 208 del Codice della Strada;
 - b) incentivi di cui all'art. 14 del presente accordo, finanziati con specifiche disposizioni di legge;

Art. 19 - Personale in distacco sindacale

1. Ai fini dell'applicazione della disciplina contenuta nell'art. 39 del CCNL del 22.1.2004, il personale in distacco sindacale ai sensi dell'art. 5 del CCNQ del 7.8.1998 e successive integrazioni, oltre a percepire l'indennità per specifiche responsabilità eventualmente in



godimento al momento del distacco, è considerato sia ai fini della progressione orizzontale che per la ripartizione delle risorse destinate alla produttività.

2. Per dare concreta attuazione alla presente disposizione la valutazione della performance del dipendente in distacco sindacale corrisponde a quella media della categoria (o del percorso corrispondente all'inquadramento giuridico in essere) di appartenenza sia per la progressione orizzontale che per l'erogazione delle risorse relative alla produttività.
3. Ai fini della progressione orizzontale la valutazione della prestazione individuale ai sensi del precedente art. 14 è quella media della categoria e/o posizione di accesso degli ultimi tre anni se il dipendente, nel periodo in parola, è risultato in via continuativa in distacco sindacale, altrimenti vengono prese in considerazione, per i periodi di servizio effettivamente prestati, le relative valutazioni individuali.
4. I costi relativi alle retribuzioni accessorie del personale in distacco sindacale non gravano sul fondo delle risorse decentrate ma vengono computate dai singoli enti ai fini del loro rimborso secondo la disciplina contenuta negli articoli 14 e 15 del CCNQ del 7.8.1998 e dell'art. 1-bis del D.L. 559/96, convertito nella legge 5/97.

Art. 20 - Welfare integrativo

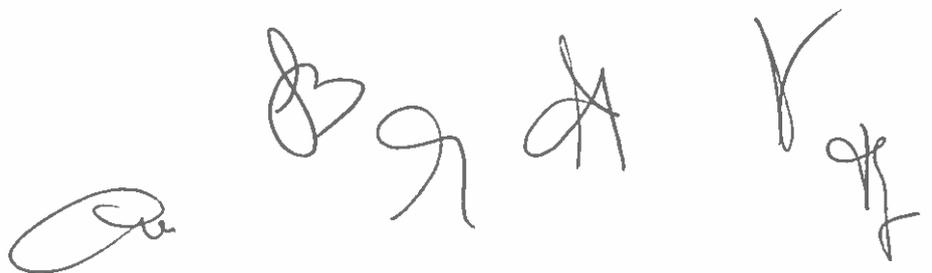
1. Si conferma il principio di equiparazione del trattamento per i dipendenti comunali, ~~non residenti, con i cittadini del Comune di Como per la fruizione dei seguenti servizi:~~
 - Centri estivi;
 - Asili nido;
 - Mense scolastiche;
 - Servizi scolastici integrativi

Art. 21 - Norme di rinvio

1. Ai sensi dell'art. 27 del CCNL 21.5.2018, le parti si impegnano a rimodulare le fasce oraria di flessibilità anche ai fini dell'istituzione della Banca delle ore.
2. Le parti si impegnano inoltre ad introdurre e disciplinare forme di Telelavoro o di lavoro agile al fine di migliorare le condizioni lavorative del personale che si trovi in condizioni personali svantaggiate, nonché ad istituire il Comitato Unico di garanzia per le pari opportunità e le molestie sul lavoro.

Art. 22 - Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni contrattuali, legislative e regolamentari vigenti.
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.



Allegato A – Ipotesi costituzione del fondo del Salario Accessorio

FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE	2019
Risorse stabili	
TOTALE UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017	1.702.800
Retribuzioni individuali di anzianita' - art. 67 co. 2 lettera c) nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente	12.770
Risorse stabili soggette al limite	1.715.571
Risorse stabili ESCLUSE dal limite - CCNL 2016/2018 - ART. 67 COMMA 2	
Comma 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	72.467
Comma 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	24.206
Altre risorse con carattere stabile e di certezza (Fondo specifico ex dipendenti area vasta art. 10 co 2 D.M. 14/9/2015)	20.348
Totale risorse stabili NON soggette al limite	117.021
Risorse variabili soggette al limite	
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI)	13.179
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. h) Integrazione, dal 1/4/1999, delle risorse di cui al comma 1, fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	190.557
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. i) Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente anche di mantenimento.	
Totale risorse variabili soggette al limite	203.736
Risorse variabili NON soggette al limite	
Art. 68 c. 1 del CCNL 21.02.2018 Somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile)	13.125
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. e) Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	43.167
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017.	20.000
ART. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Incentivi avvocatura interna	32.500
Altre risorse con carattere variabile (Fondo specifico ex dipendenti area vasta art. 10 co 2 D.M. 14/9/2015)	9.443
Totale risorse variabili NON soggette al limite	118.235
TOTALE RISORSE VARIABILI	321.971
Decurtazioni	
CONSOLIDAMENTO DECURTAZIONE PERMANENTE EX ART. 1 C. 456 L. 147/2013 (DAL 2015)	138.494
Recupero operate per contestata violazione dei vincoli e dei limiti della contrattazione integrativa in anni precedenti (VI quota su VIII)	123.050
D.Lgs. n. 75/2017 art. 23 - Eventuale decurtazione per applicazione limite 2016, non apportata in seguito ad abbattimento delle altre risorse decentrate	16.449
COSTITUZIONE DEFINITIVA	1.876.570



Il fondo risulta pertanto costituito dalle seguenti somme:

Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE	
Totale risorse stabili	1.832.592
Totale delle risorse variabili	32.971
Totale decurtazioni	-277.993
TOTALE FONDO art. 67 CCNL 21.5.2018	1.876.570
Totale delle risorse ai fini del rispetto del limite dell'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017	2.074.813

Handwritten signatures and initials, including a large circular mark on the left and several scribbles on the right.