




COMUNE di COMO

Contratto collettivo decentrato integrativo economico per la costituzione e il riparto del fondo per le risorse decentrate - incentivi economici al personale educativo degli asili nido - incentivi economici e previdenza integrativa Polizia Locale - anno 2018 - 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		29 novembre 2018
Periodo temporale di vigenza		Anno 2018
Composizione della delegazione trattante		<i>Parte Pubblica:</i> Presidente Dott. <i>Andrea Fiorella</i> - Segretario Generale Componenti Dott. <i>Raffaele Buononato</i> - Direttore del Settore Gestioni economiche e finanziarie Avv. <i>Marina Ceresa</i> - Direttore del Settore Relazioni Istituzionali, Comunicazione e Risorse Umane <i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie:</i> FP CGIL, CISL FP, UIL FPL.
Soggetti destinatari		Personale non dirigenziale
Materie trattate dal contratto integrativo		<i>Costituzione e riparto fondo risorse decentrate Incentivi economici al personale educativo degli asili nido ai sensi dell'art. 31, comma 5, del CCNL 14/9/2000 e impiego del Fondo 2018 incentivi economici e previdenza integrativa Polizia Locale - anno 2018</i>
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 <u>12</u> . DIC. 2018 Eventuali rilievi: 
	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 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.
		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
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 ,
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 29/11/2018 è strutturata come segue:

Parte prima

- 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo
- 2 - Fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/5/2018
- 3 - Indennità: fattispecie, criteri e valori
- 4 - Indennità di maneggio valori
- 5 - Indennità di rischio
- 6 - Indennità di disagio
- 7 - Indennità per specifiche responsabilità
- 8 - Indennità per particolari (specifiche) responsabilità
- 9 - Area delle Posizioni Organizzative/Alte Professionalità
- 10 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge
- 11 - Criteri generali dei sistemi di incentivazione e delle metodologie di valutazione

- 12 - Pari opportunità
- 13 - Utilizzo del Fondo Risorse Decentrate

Parte seconda

- 14 - Incentivi economici al personale educativo degli asili nido

Parte terza

- 15 - Incentivi Legati ai Servizi nella Notte del 31 Dicembre 2018
- 16 - Protocollo d'intesa

Parte prima

1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

Il CDI stipulato in data 21/11/2013 ha valenza normativa dal 1° gennaio 2013, con efficacia fino alla stipulazione di un nuovo contratto, ai sensi dell'art. 5, comma 4, del CCNL 1/4/1999 o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili.

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 destinati all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, al fine di consentire la distribuzione delle stesse nelle more della stipula del nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo. Il contratto è da ritenersi valido per il periodo 1/1 - 31/12/2018, mantiene la sua efficacia 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 esso.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 1 della preintesa sottoscritta il 29/11/2018.

2 - Fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018

Il CCDI rinvia alla determinazione del Dirigente del Settore Risorse Umane e Finanziarie - Società Partecipate, con cui si è pervenuti alla quantificazione del Fondo di cui all'art. 67 del C.C.N.L. riporta lo schema con la costituzione del Fondo stesso, il cui ammontare complessivo è pari ad euro 1.817.904,31, dei quali euro 1.757.305,58 quali risorse stabili ed euro 60.598,73 quali risorse variabili.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'art. 2 della preintesa sottoscritta il 29/11/2018.

3 - Indennità: fattispecie, criteri e valori

L'elencazione contenuta nell'art. 4 relativa agli utilizzi del Fondo risorse decentrate è compatibile con il dettato dell'art. 68 del CCNL 20/5/2018. Rinvia al vigente C.C.N.L. per la disciplina delle indennità di turno e reperibilità.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'art. 3 della preintesa sottoscritta il 29/11/2018.

4 - Indennità di maneggio valori (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/4/1999; art. 36 CCNL 14/9/2000; art. 70 bis comma 1 lett. c) del CCNL 21/5/2018)

L'indennità di maneggio valori è regolata contrattualmente dall'articolo 70 bis comma 1 lett. c) del CCNL 21/5/2018 a norma del quale i compensi in argomento sono destinati al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

Il CCDI identifica i dipendenti interessati negli *agenti contabili* nominati ai sensi dell'art. 59 del vigente Regolamento di Contabilità.

L'indennità giornaliera, spettante per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio di maneggio di valori di cassa, è proporzionata al valore medio mensile movimentato dall'intero Ufficio di assegnazione entro importi giornalieri, ricompresi nei range contrattuali da un minimo di € 0,52 ad un massimo di € 1,55, confermando il contenuto del precedente contratto integrativo.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 4 della preintesa sottoscritta il 29/11/2018.

5 - Indennità di rischio (art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/4/1999; art. 37 CCNL 14/9/2000; art. 70 bis comma 1 lett. b) del CCNL 21/5/2018)

A norma dell'art. 37 del CCNL 14/9/2000, l'indennità di cui si tratta è rivolta a compensare prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. Ai sensi dell'art. 41 del CCNL sottoscritto il 22/1/2004, la misura dell'indennità individuale è pari ad € 30,00 mensili lorde.

Il compenso spetta per il solo periodo di effettiva esposizione al rischio.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 5 della preintesa sottoscritta il 29/11/2018.

6 - Indennità di disagio (art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1/4/1999; art. 70 bis comma 1 lett. a) del CCNL 21/5/2018)

L'indennità di disagio di cui all'art. 70 bis comma 1 lett. a) del CCNL 21/5/2018 è riconosciuta nei confronti del personale ascritto alle categorie A-B-C al fine di compensare lo svolgimento di attività individuate all'interno dell'Ente nei Servizi Mortuari presso il Settore Provveditorato e coincidono con mansioni connesse al contatto con le salme.

L'indennità mensile individuale è definita nell'importo di € 61,97 lorde e spetta per le sole giornate di effettiva prestazione in condizione disagiata.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 6 della preintesa sottoscritta il 29/11/2018.

7 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 1/4/1999 art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21/5/2018)

La destinazione delle risorse decentrate 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:

- 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.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 7 della preintesa sottoscritta il 29/11/2018.

8 - Indennità per particolari (specifiche) responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 1/4/1999; art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21/5/2018)

L'articolo ripercorre le previsioni contrattuali di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL 20/5/2018 definendo i destinatari della specifica indennità, riconosciuta nella misura massima di € 300,00 annui.

I criteri di applicazione delle decurtazioni da operare, in ragione delle assenze dal servizio diverse dalle ferie, sono definiti analogamente a quanto indicato all'articolo 8.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 8 della preintesa sottoscritta il 29/11/2018.

9 - Area delle Posizioni Organizzative/Alte Professionalità

La specifica regolamentazione dell'Area in argomento è stata ridefinita, da ultimo, con provvedimento della Giunta comunale n. 131 del 30/3/2018.

Le disposizioni contrattuali di riferimento sono quelle relative ai precedenti CCNL, in quanto, ai sensi dell'art. 13 comma 3 del CCNL 21/5/2018, dovrà essere operata entro un anno dall'entrata in vigore del contratto, la rivisitazione generale dell'Area delle posizioni organizzative. Tali disposizioni si rinviengono:

- agli artt. da 8 a 10 del CCNL 31/3/1999 che definiscono le caratteristiche delle posizioni di lavoro afferenti all'Area, il conferimento e revoca degli incarichi e la retribuzione di posizione e retribuzione di risultato;
- all'art. 10 CCNL 22/1/2004 in materia di valorizzazione delle alte professionalità.

All'Area sono destinate le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato a beneficio dei titolari delle posizioni organizzative/alte professionalità, in relazione alla pesatura di ciascuna posizione secondo il sistema di graduazione in vigore nell'Ente. Dall'esercizio 2018, sulla base del nuovo C.C.N.L., tale risorsa, quantificata in euro 294.000,00 costituisce una decurtazione del Fondo di cui all'art. 67, quantificata nel rispetto degli artt. 13 e seguenti del C.C.N.L. 21/5/2018, nelle more dell'applicazione della nuova disciplina delle Posizioni Organizzative di cui all'art. 13 del C.C.N.L. 21/5/2018.

In materia di produttività collettiva e indennità di risultato agli incaricati di Posizione Organizzativa si richiamano:

- le seguenti disposizioni contrattuali di comparto, relative a contratti precedenti:
 - art.15 del CCNL 1/4/1999, come integrato dall'art. 4 CCNL 5/10/2001 per quanto attiene alle modalità di quantificazione, a partire dal 1999 delle *"Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività"*.
 - artt. 31 e 32 del CCNL 22/1/2004 afferenti alla disciplina delle *"risorse decentrate"* a partire dal 2004.
 - art. 17 del succitato CCNL 1/4/1999 come modificato dall'art. 36 CCNL 22/1/2004 e dall'art. 7 CCNL 9/5/2006, finalizza, nel dettaglio, l'utilizzo delle risorse decentrate e, con particolare riferimento all'istituto della produttività, prevede, al comma 2, lett. a) l'erogazione di *"compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione"*.
 - art. 18 del CCNL 6/7/1995, come sostituito dall'art. 37 CCNL 22/1/2004 intitolato *"Compensi per produttività"* che stabilisce, inoltre: l'attribuzione dei compensi di cui all'art. 17, comma 2, lett. a) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento qualitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa; i medesimi compensi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel PEG o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti; la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno; non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati;

- art. 10 del CCNL 31/3/1999 che disciplina la "Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato" per i titolari di Posizione Organizzativa e Alta Professionalità.
- Le disposizioni del C.C.N.L. 21/5/2018:
 - art. 13 commi 1 e 2 che definiscono la nuova area delle Posizioni Organizzative e le caratteristiche di tali figure professionali, che devono essere istituite con provvedimento di Giunta;
 - art. 13 comma 3 che prevede la proroga degli incarichi in essere, fino a nuova definizione dell'assetto dell'area delle Posizioni Organizzative;
 - art. 14 che disciplina il conferimento degli incarichi, la valutazione e la revoca degli stessi;
 - art. 15 che disciplina la quantificazione e l'erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative, nonché la definizione dell'apposito fondo per l'erogazione di tali compensi;
 - l'art. 67 che disciplina la costituzione del Fondo risorse decentrate e la decurtazione da operare sulle risorse stabili, destinata all'erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative, pari ad euro 294.000,00.
- la seguente regolamentazione interna dell'Ente:
 - le deliberazioni di Giunta comunale:
 - n. 141 del 25/5/2011 con la quale è stata data attuazione alle nuove disposizioni in materia di valutazione e merito, adottando apposita regolamentazione sul Ciclo della Performance e definendo i criteri generali dei sistemi di incentivazione e delle metodologie di valutazione;
 - n. 466 del 21/12/2016 con la quale è stata approvata la "Riorganizzazione sub-dirigenziale" afferente la disciplina interna dell'Area delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità, successivamente modificata con Deliberazione n. 53 del 27 febbraio 2017 e 131 del 30 marzo 2018;
 - la metodologia di valutazione, definita la medesima Deliberazione di Giunta comunale n. 466 del 21/12/2016.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 9 della preintesa sottoscritta il 29/11/2018.

10 - Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Il CCDI rinvia agli appositi atti regolamentari dell'Ente, ossia quanto disciplinato in materia di incentivazione per la progettazione interna, per l'Avvocatura comunale e per l'ex I.C.I., approvati con le seguenti deliberazioni di Giunta comunale:

- n. 158 del 19/05/2005 in materia di incentivazione per la progettazione interna come integrata, da ultimo, con deliberazione di Giunta comunale n. 210 del 25 maggio 2016 sulla base del Contratto decentrato integrativo sui criteri generali di ripartizione sottoscritto il 24/05/2016 in applicazione dell'articolo 93, commi da 7-bis a 7-quater, del D.Lgs. n. 163/2006 e ss.mm.ii. (a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 13-bis della L. n. 114/2014 n. 114 di conversione, con modificazioni, del d.l. n. 90/2014). Resta da regolare la disciplina interna in materia di "Incentivi per funzioni tecniche" a norma dell'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016;
- n. 231 del 2/10/2002, in materia di Avvocatura comunale come sostituita da ultimo, con deliberazione di Giunta comunale n. 208 del 31/05/2017 sulla base del Contratto Decentrato Integrativo sui criteri generali di ripartizione sottoscritto il 30/05/2017 in applicazione dell'art. 9 del D.L. n. 90/2014 convertito con modificazioni dalla Legge n.114/2014;
- n. 304 del 24/10/2001, in materia di compensi incentivanti per l'attività di controllo per il recupero dell'evasione I.C.I.

La corresponsione dei compensi avviene congiuntamente alla liquidazione della produttività annuale con automatismi di abbattimento proporzionale della quota di produttività spettante, come previsto:

- all'art. 10 del Regolamento sul Ciclo della Performance, adottato con deliberazione n. 141 del 25/5/2011;
- all'art. 4.3 della vigente "metodologia per la misurazione e valutazione delle Performance" assentita dalla Giunta con indirizzo operativo n. 206 del 13/06/2011.

Le disposizioni legislative e contrattuali attinenti gli incentivi sopra descritti si rinviengono:

- all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 1/4/1999 in materia di risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge finalizzate alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale, ora recepito all'art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL 21/5/2018;
- all'art. 17, comma 2, lett. g) del CCNL 1/4/1999 che stabilisce la destinazione delle "Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività", ora recepito dall'art. 68 comma 2 lettera g);
- in materia di progettazione interna:

- per le attività svolte sino al 18/08/2014, all'art. 92 del D.Lgs. n. 163/2006 e ss.mm.ii;
- per le attività svolte successivamente al 19/08/2014, all'art. 93, commi da 7-bis commi da 7-bis a 7-quater, del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163 (a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 13-bis della legge 11 agosto 2014 n. 114 di conversione, con modifiche, del d.l. 24 giugno 2014 n. 90);
- per le attività svolte successivamente al 19/04/2016, art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 la cui disciplina interna è ancora da regolare;
 - all'art. 3, comma 57, della Legge n. 662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/97 in materia di compensi incentivanti per attività di recupero evasione ICI) che l'art. 4, comma 3 del CCNL 5/10/2001 precisa, tra l'altro, rientranti nella disciplina dell'art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL dell'1/4/1999;
 - all'art. 27 del CCNL 14/9/2000 ai fini della corresponsione dei compensi professionali dovuti a seguito di sentenza favorevole e all'art. 9 del D.L. n. 90/2014 convertito con modificazioni dalla Legge n.114/2014.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 10 della preintesa sottoscritta il 29/11/2018.

11 - Criteri generali dei sistemi di incentivazione e delle metodologie di valutazione

Il CDI richiama la deliberazione di Giunta comunale n. 141 del 25/5/2011 con la quale è stata data attuazione alle nuove disposizioni in materia di valutazione e merito, adottando apposita regolamentazione sul Ciclo della Performance e definendo i criteri generali dei sistemi di incentivazione e delle metodologie di valutazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 141/2011, l'applicazione della nuova metodologia di valutazione, assentita dalla Giunta con indirizzo operativo in data 13/6/2011, è rinviata alla tornata contrattuale successiva a quella relativa al quadriennio 2006/2009.

L'attuale sistema di valutazione è, pertanto, sulla metodologia di dettaglio, consequenziale ai "Criteri generali delle metodologie di valutazione delle prestazioni", autorizzati dalla Giunta comunale con deliberazione n.130 del 21 maggio 2003 cui ha fatto seguito la definitiva sottoscrizione in data 6 giugno 2003.

Il premio correlato alla performance organizzativa è rappresentato dalla quota della produttività legata al raggiungimento di obiettivi di settore, mentre il premio correlato alla performance individuale si è rappresentato dalla parte della produttività legata ai comportamenti individuali.

Il comma 3 dell'art. 68 del C.C.N.L. 21/5/2018 prevede che una quota minima del 30% sia da destinare al premio correlato alla performance individuale, l'attuale meccanismo di valutazione e distribuzione dei premi è compatibile con quanto ora previsto dal nuovo CCNL.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 11 della preintesa sottoscritta il 29/11/2018.

12 - Pari opportunità

In materia di pari opportunità viene riconfermata la previsione del previgente CCDI che equipara i 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 12 della preintesa sottoscritta il 29/11/2018.

13 - Utilizzo del Fondo risorse decentrate

L'articolo descrive la modalità di destinazione delle risorse decentrate costituite ai sensi dell'art. 2 del medesimo CCDI.

Innanzitutto le risorse sono destinate a quanto previsto al comma 1, ossia le progressioni economiche in essere. La quota, al netto delle risorse per le progressioni, è destinata al finanziamento dell'indennità di comparto, con riferimento al comma 4 dell'art. 33 del CCNL 22.1.2004, alle indennità del personale educativo, ai sensi dell'art. 31 comma 7 del CCNL 14.9.2000 e all'art. 6 del CCNL 5.10.2001, nonché alle indennità di funzione per il personale di VIII qualifica di cui all'art. 4 del CCNL 6.7.1995, non titolare di posizioni organizzative.

Le risorse residue, incrementate delle somme non ripartite negli anni precedenti, costituiscono le risorse disponibili.

Tali risorse disponibili sono destinate ai sensi dell'art. 68 comma 2 del CCNL 21.5.2018, al finanziamento delle indennità di turno, reperibilità, condizioni di lavoro, specifiche responsabilità di cui all'art. 3 del CCDI,

e a quanto disciplinato dall'art. 14 del medesimo CCDI, riguardante gli incentivi per il personale educativo degli asili nido, e dall'art. 15 riguardante la Polizia Locale.

Il comma 4 dell'art. 13 precisa che la "decurtazione" della somma destinata al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità è applicata alle risorse stabili, ai sensi dell'art. 67 del C.C.N.L. 21/5/2018.

La differenza tra il Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del C.C.N.L. 21/5/2018 e l'utilizzo di cui ai commi precedenti sarà utilizzato per il finanziamento dei premi di cui all'art. 68, comma 2 lettere a) e b) come di seguito stimato, fermo restando che solo in sede di liquidazione sarà possibile la precisa e definitiva quantificazione. Nella liquidazione si terrà conto di quanto disposto dal comma 3 dell'art. 68 del C.C.N.L. 21/5/2018 ossia della destinazione di una quota minima del 30% al premio correlato alla performance individuale.

Il prospetto riportato al comma 7 dell'art. 13 precisa le modalità di utilizzo fermo restando che solo in sede di liquidazione sarà possibile la precisa e definitiva quantificazione.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 12 della preintesa sottoscritta il 29/11/2018.

Parte seconda

La preintesa di CDI sottoscritta in data 29/11/2018 disciplina la destinazione di una quota del Fondo per le risorse decentrate dell'anno 2018, pari ad € 20.000,00 a titolo di incentivi economici rivolti a compensare le ulteriori attività del personale educativo degli asili nido, oltre il calendario scolastico.

14 - Incentivi Economici Al Personale Educativo Degli Asili Nido

Con verbali di incontro sottoscritti in data 20 marzo 2017 e 23 gennaio 2018 sono stati concertati i calendari scolastici 2017/2018 e 2018/2019, definendo, all'interno delle attività ulteriori che coinvolgono l'annualità 2018:

- l'apertura di un solo nido per la 47^a settimana, nelle giornate del 2-3-4 gennaio 2019;
- l'apertura per n. 4 settimane "Nido estivo" per il periodo dal 2 al 27 luglio 2018.

La ripartizione dei fondi di cui sopra tra il personale a tempo indeterminato (unica tipologia partecipante alle iniziative), è definita dalle parti con i seguenti criteri:

- liquidazione in concomitanza con i compensi incentivanti la produttività collettiva, al termine del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati;
- € 200,00 per ciascuna unità partecipante alla 47^a settimana di apertura di un solo Asilo Nido, come definita dal calendario scolastico 2018/2019 sottoscritto il 23 gennaio 2018, per le giornate del 2-3-4 2019;
- quota residuale per le unità partecipanti, per n. 2 settimane, al c.d. "Nido estivo" per il periodo dal 2 al 27 luglio 2018 come previsto dal calendario scolastico 2017/2018 sottoscritto il 20/3/2017 con le seguenti modalità:
 - parametrizzazione all'impegnativa oraria settimanale;
 - decurtazione delle giornate di assenza a qualsiasi titolo nell'ambito del periodo di riferimento, da operare in misura proporzionale al compenso spettante.

La disciplina contrattuale di riferimento per l'erogazione degli incentivi economici di che trattasi si rinvia:

- all'art. 31, comma 5, del CCNL sottoscritto il 14/9/2000 stabilisce che "(...) Attività ulteriori, rispetto a quelle definite nel calendario scolastico, possono essere previste a livello di ente, in sede di concertazione, per un periodo non superiore a quattro settimane, da utilizzarsi sia per le attività dei nidi che per altre attività d'aggiornamento professionale, di verifica dei risultati e del piano di lavoro, nell'ambito dei progetti di cui all'art.17, co. 1, lett. a) del CCNL dell'1/4/1999; gli incentivi economici di tali attività sono definiti in sede di contrattazione integrativa decentrata utilizzando le risorse di cui all'art.15 del citato CCNL".
- all'art.17, co. 1, del CCNL 1/4/1999 che finalizza le risorse decentrate a: "promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia degli enti e delle amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quantitativo dei risultati";
- medesimo art. 17, co. 2, lett. a) che stabilisce: "In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse di cui all'art. 15 sono utilizzate per:
 - "erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione"

- all'art.15 del citato CCNL 1/4/1999 titolato "Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività"
- all'art. 68 del C.C.N.L. 21/5/2018 titolato "Fondo risorse decentrate: utilizzo"

Con riferimento alla 47^a settimana di apertura, si inserisce specifica normativa regionale in materia di apertura minima annuale, ed in particolare, la deliberazione della Giunta Regionale 16 febbraio 2005, n. 7/20943 avente ad oggetto "Definizione dei requisiti minimi strutturali ed organizzativi di autorizzazione al funzionamento dei servizi sociali per la prima infanzia" e la circolare del Direttore Generale, Prot. N. G1.2008.0011499 del 23 luglio 2008.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'art. 14 della preintesa sottoscritta il 29/11/2018.

Parte terza

La preintesa di CDI sottoscritta in data 29/11/2018 contiene istituti legati alla Polizia Locale.

15 - Incentivi Legati ai Servizi nella Notte del 31 Dicembre 2018

L'art. 15 disciplina un progetto che coinvolge parte del personale della Polizia Locale e che viene proposto ogni anno per garantire maggiori livelli di sicurezza urbana e stradale in occasione dei festeggiamenti tipici del Capodanno, compresa l'attività svolta nei giorni antecedenti e finalizzata al controllo, alla prevenzione e informazione legati all'uso di materiale pirotecnico. Le risorse sono quantificate in massimo euro 4.000,00. L'attività consiste in (comma 1):

- a) un apposito e speciale turno di lavoro dalle ore 22.00 del 31.12.2018 alle ore 5.00 del 1.9.2019, con garanzia di postazioni fisse in occasione dello spettacolo e durante lo sfollamento, attività di controllo in relazione a somministrazione di alcolici, all'uso di materiali pirotecnici, con il coinvolgimento sia del personale dei servizi sul territorio, che di operatori delle Unità Specialistiche Sicurezza Urbana (UOSU) e Tutela del Consumatore e Attività produttive (USTCAP);
- b) nei giorni antecedenti, in controlli preventivi e attività preventiva e informativa legata all'uso e alla vendita di materiale pirotecnico.

Il personale potenzialmente coinvolto è declinato al comma 2:

- a) 10 operatori UOIT (di cui uno della centrale operativa), oltre ad un operatore USTCAP, un operatore UOSU e un ufficiale durante la notte del 31.12;
- b) Personale dell'USTCAP e UOSU a contrasto dell'uso e vendita illegale di fuochi pirotecnici nei giorni antecedenti il Capodanno

Al comma 3 è specificato il compenso massimo spettante per ogni tipologia di dipendenti coinvolti, fermo restando che eventuali economie confluiranno nei fondi destinati al finanziamento dei premi di cui all'art. 68, comma 2 lettere a) e b).

La liquidazione avverrà previa valutazione dei risultati e puntuale relazione esplicativa, con riferimenti qualitativi e quantitativi.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'art. 15 della preintesa sottoscritta il 29/11/2018.

16 - Protocollo d'Intesa Previdenza Complementare

L'art. 16 richiama un protocollo siglato il 21.12.2016 con il quale l'Ente ha istituito il Fondo di previdenza complementare integrativa a favore del personale appartenente al Corpo di Polizia Locale del Comune di Como. Lo stesso protocollo prevede lo stanziamento da parte del Comune di una somma di euro 60.000,00, finanziata ai sensi dell'art. 208 del D.Lgs 285/1992, ossia con le sanzioni derivanti da violazione del Codice della Strada.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse decentrate per l'anno 2018 sono state destinate come segue:

Destinazioni non regolate specificamente della preintesa sottoscritta il 29/11/2018 e dal Contratto Integrativo sottoscritto in data 21/11/2013

Descrizione	Importo
Art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 - Indennità di comparto	334.336,00
Art.68 c. 1 CCNL 21.05.2018 - Progressioni orizzontali	532.777,00

Art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 - Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	50.319,00
Art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 - Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	37.268,00
Art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 - Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa	202.000,00
Art. 68 c. 2 lett. d) - Indennità di turno	80.000,00
Art. 68 c. 2 lett. d) - Indennità di reperibilità	3.422,00
Totale	1.240.122,00
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa di cui all'art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018	294.000,00

Destinazioni specificamente regolate della preintesa sottoscritta il 29/11/2018 e dal Contratto Integrativo sottoscritto in data 21/11/2013

Descrizione	Importo
Art. 68 c. 2 lett. e) - Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) e i) CCNL 01.04.1999)	5.168,00
Art. 68 c. 2 lett. c) - Indennità di rischio	6.432,00
Art. 68 c. 2 lett. c) - Indennità di disagio	564,00
Art. 68 c. 2 lett. c) - Indennità di maneggio valori	50.899,00
Art. 68 c. 2 lett. a) b) - Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	65.679,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.02.2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge - Recupero ICI	24.000,00
Art. 27 CCNL 14.09.2000 - Incentivi avvocatura interna	424.868,00
Totale	577.610,00

C) effetti abrogativi impliciti

La preintesa sottoscritta il 29/11/2018 non determina effetti abrogativi impliciti.

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

Le previsioni del CCDI sottoscritto il 21/11/2013 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

Nel corso del 2018 non sono state previste nuove progressioni economiche.

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 29/11/2018 è applicativa della sola disciplina di cui agli artt. 67 e 68 del C.C.N.L. 21/5/2018.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Come specificato nella premessa della preintesa sottoscritta il 29/11/2018, a seguito del nuovo C.C.N.L., intervenuto a maggio 2018, si è concordato tra le parti di procedere alla stipula di un accordo per l'esercizio finanziario 2018, con il quale disciplinare esclusivamente le modalità di utilizzo delle risorse decentrate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, al fine di consentire una mera distribuzione delle risorse sulla base delle clausole già definite con i contratti integrativi precedenti, nelle more della sottoscrizione del nuovo contratto integrativo a contenuto normativo.

Como, 29 novembre 2018

IL DIRETTORE
Settore Risorse Umane
Finanziarie - Società partecipate
Dott. Raffaele Buononato



IL PRESIDENTE
della delegazione trattante di parte pubblica
Il Segretario Generale
Dott. Andrea Fiorella

