



COMUNE di COMO

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
per il personale dipendente

L'anno 2013, il giorno 21 del mese di **novembre** alle ore 11.00 si sono riunite presso la sede municipale le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, come sotto rappresentate.

LE PARTI

Visti:

- il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente sottoscritto in data 11/4/2002 e successive modifiche ed integrazioni operate con separati accordi;
- gli artt. 40 e 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i;
- l'art. 5 del C.C.N.L. 1/4/1999;
- la preintesa sottoscritta in data 30 ottobre 2013 e trasmessa al Collegio dei Revisori in data 6 novembre 2013;
- le Relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria redatte a corredo della medesima preintesa;
- la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti resa ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, e 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001, allegato n. 3 al verbale n. 10 del 15 novembre 2013;
- la deliberazione di n. ~~358~~ del 20 novembre 2013 con la quale la Giunta ha autorizzato, ai sensi dell'art. 5, comma 3, del CCNL 1/4/1999, il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato Integrativo del personale dipendente nel testo di cui alla preintesa del 30 ottobre 2013,

SOTTOSCRIVONO

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) del personale dipendente del Comune di Como con valenza normativa a decorrere dal 1° gennaio 2013.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente Dott.ssa Antonella Petrocelli

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

CGIL FP - Matteo Mandressi

CISL FPS - Felicia Tarulli

UIL EPL - Vincenzo Falanga

RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

Lucia Cassina

INDICE

- 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo
- 2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse
- 3 - Relazioni Sindacali
- 4 - Fondo di cui all'art. 31 del CCNL 22/1/2004
- 5 - Criteri di destinazione delle risorse decentrate
- 6 – Indennità: fattispecie, criteri e valori
 - 6.1 - INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI
(art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/4/1999; art. 36 CCNL 14/9/2000)
 - 6.2 - INDENNITA' DI RISCHIO
(art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/4/1999; art. 37 CCNL 14/9/2000)
 - 6.3 - INDENNITA' DI DISAGIO
(art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1/4/1999)
 - 6.4 - INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'
(art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 1/4/1999)
 - 6.5 - INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'
(art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 1/4/1999)
- 7 - Area delle Posizioni Organizzative/Alte Professionalità
- 8 - Criteri generali dei sistemi di incentivazione e delle metodologie di valutazione
- 9 - Compensi per prestazioni e risultati per i quali sono finalizzate risorse da specifiche disposizioni di legge
- 10 – Pari opportunità
- 11 - Norma di rinvio

1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica al personale dipendente del Comune di Como con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, escluso quello con qualifica dirigenziale.

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

Il presente contratto ha valenza normativa *dal 1° gennaio 2013 e conserva 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 con il presente CCDI.

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.

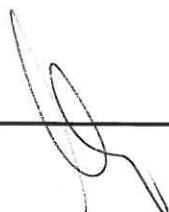
2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui agli artt. 5 e 6 del CCNL 1/4/1999, come stabilito dall'art.9, comma 5, del CCNL 22/01/2004, sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

3 – Relazioni Sindacali

Il nuovo sistema delle relazioni sindacali è definito dal D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i, così come novellato dal D.Lgs. n. 150/2009 e dal CCNL vigente.

L'art. 5, comma 2, del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i. prevede che "(...) *le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatti salvi la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l'esame congiunto, ove previsti nei contratti (...). Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici*".



Il medesimo D.Lgs. n. 165/2001, all'art. 40, comma 1, definisce, quali ambiti riservati alla contrattazione collettiva, i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, le materie relative alle relazioni sindacali ed, entro i limiti previsti dalle norme di legge, le materie relative alle sanzioni disciplinari, la valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, la mobilità e le progressioni economiche.

La "Riforma" esclude dalla contrattazione collettiva le materie attinenti l'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421.

Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa, ai sensi delle vigenti disposizioni, sono così individuate:

- Criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate;
- Fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione delle indennità di cui all'art. 17, comma 2, lettere e), f) e g);
- Criteri integrativi di valutazione per le progressioni orizzontali;
- Criteri generali relativi all'applicazione dei sistemi premiali di produttività;
- Criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge;
- Verifica dell'eventualità dell'integrazione sino all'1,2% del monte salari 1997, ai sensi dell'art.15, comma 2, del CCNL 1/04/1999.

Resta ferma l'informazione, prevista dall'articolo 7 del CCNL 1 aprile 1999 che riguarda "gli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane"; allorché si tratti di materie oggetto di concertazione o contrattazione, l'informazione deve essere preventiva.

L'informazione preventiva, verterà, in particolare, sulle seguenti materie:

- ✓ individuazione di situazioni di esubero e avvio di processi di mobilità ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;
- ✓ andamento dei processi occupazionali;

nonché sulle altre materie previste dai CCNL di Comparto, ove compatibili con la novellata disciplina delle relazioni sindacali.

Le R.S.U. e/o i rappresentanti territoriali delle Organizzazioni sindacali di categoria, ricevuta l'informazione preventiva, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione entro i 10 giorni successivi. In caso di urgenza, il termine è fissato in 5 giorni. Decorso il termine stabilito, l'Ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione.

La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

L'elencazione suesposta è oggetto di automatico adeguamento ai nuovi contenuti in tema di relazioni sindacali che saranno definiti in sede di rinnovo del CCNL di Comparto.

4 - Fondo di cui all'art. 31 del CCNL 22/1/2004

Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/1/2004.

La costituzione del fondo complessivo viene adottata annualmente con determinazione del dirigente del servizio competente.

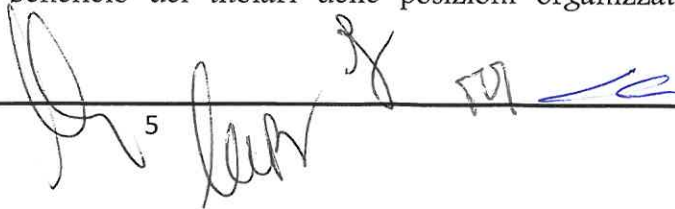
Le risorse variabili non possono, in nessun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità.

Sino al 31/12/2014, le disposizioni di cui al comma 2-bis, come modificato dall'art. 16, comma 1, lettera b), del D.L. n. 98/2011 convertito dalla L. n. 111/2011, prevedono il blocco del trattamento economico accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, che non può superare, il corrispondente importo dell'anno 2010 con riduzione automatica in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, salvo eventuali modifiche organizzative che consentono l'incremento economico.

5 - Criteri di destinazione delle risorse decentrate

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

- A. Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) – al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro non sono destinate risorse decentrate stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, della L. n. 122/2010.
- B. Posizioni Organizzative e Alte Professionalità – all'alimentazione di detto istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato a beneficio dei titolari delle posizioni organizzative/alte



5

professionalità costituite in relazione alla pesatura di ciascuna posizione istituita, secondo il sistema di graduazione in vigore nell'Ente.

- C. Indennità di comparto – al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente.
- D. Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) - alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: tipologia dei servizi erogati, estensione temporale di erogazione degli stessi, numero di personale addetto e categoria di inquadramento, organizzazione dei servizi su turni o con modalità di reperibilità, orario di funzionamento e di apertura al pubblico, esposizione degli addetti a rischio e/o disagio, assunzione della titolarità di posizioni di particolare responsabilità, anche in termini di maneggio di valori.
- E. Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi) – al sistema di incentivazione della produttività collettiva previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dell'attuale sistema valutativo che risponde pienamente ai requisiti previsti in materia da CCNL e norme.
- Si conferma la volontà di garantire la prosecuzione dei servizi svolti in materia di Asili Nido e Polizia Locale.
- Inoltre, le parti si impegnano a individuare annualmente eventuali forme di produttività ulteriori per specifiche progettualità.

6 - Indennità: fattispecie, criteri e valori

Le risorse per il finanziamento dei compensi legati a particolari attività, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL 1/4/1999, sono destinate alla corresponsione delle seguenti indennità, liquidate con cadenza semestrale:

- ❖ maneggio valori;
- ❖ rischio;
- ❖ disagio;
- ❖ specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f, C.C.N.L. 1/4/99);
- ❖ particolari responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i, C.C.N.L. 1/4/99).

6.1 - INDENNITA' DI MANEGGIO VALORI
(art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/4/1999; art. 36 CCNL 14/9/2000)

L'indennità di maneggio valori è corrisposta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

I dipendenti interessati sono identificati, in via principale, 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.

Ai fini della liquidazione dei compensi spettanti con cadenza semestrale, gli Uffici interessati comunicheranno l'ammontare delle somme movimentate e i nominativi incaricati quali agenti contabili che dovranno trovare riscontro nel provvedimento di individuazione assunto annualmente dal Dirigente del Settore Servizi Finanziari. I valori di cassa annuali saranno verificati ad avvenuta chiusura del conto della gestione da parte dei singoli incaricati da presentarsi, a norma di Regolamento, entro due mesi dal termine dell'esercizio finanziario.

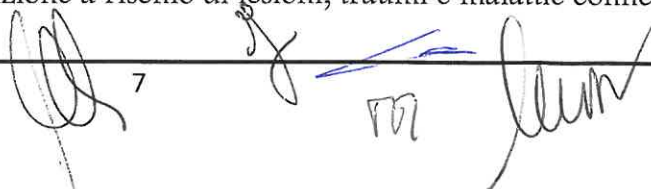
Gli importi giornalieri dell'indennità, ricompresi contrattualmente da un minimo di € 0,52 ad un massimo di € 1,55, sono definiti secondo i seguenti scaglioni:

Importo delle somme medie movimentate mensilmente		Indennità giornaliera
da € 2.582,28	a € 25.822,84	€ 0,52
da € 25.822,85	a € 77.468,53	€ 1,03
oltre € 77.468,53		€ 1,55

6.2 - INDENNITA' DI RISCHIO
(art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1/4/1999; art. 37 CCNL 14/9/2000)

L'indennità di rischio è rivolta a compensare le seguenti prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, individuate all'interno dell'Ente come segue, per il personale appartenente alle categorie A e B:

- posizionamento della segnaletica stradale per esposizione a rischio di inalazione di polveri, solventi, gas, e, in genere, composti nocivi alla salute;
- attività manutentiva, servizi cimiteriali (con esclusione dei percettori dell'indennità di cui all'art. 17, comma 2, lettera e) CCNL 1/4/1999), trasporto di cibi e materiali diversi per esposizione a rischio di lesioni, traumi e malattie connessi alle



azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti nonché all'utilizzo di mezzi meccanici e macchinari;

- attività di giardinaggio per esposizione ad agenti chimici e biologici;
- utilizzo di attrezzature, macchinari specialistici del Centro Stampa per esposizione a rischio di lesioni, traumi e inalazione di composti nocivi.

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

Ai sensi dell'art. 41 del CCNL sottoscritto il 22 gennaio 2004, *la misura dell'indennità individuale è pari ad € 30,00 mensili lorde.*

6.3 - INDENNITA' DI DISAGIO **(art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1/4/1999)**

L'indennità di disagio è riconosciuta nei confronti del personale ascritto alle categorie A-B-C al fine di compensare lo svolgimento di attività caratterizzate da particolare disagio. Tali attività sono 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.

6.4 - INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' **(art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 1/4/1999)**

Per l'erogazione di tali compensi si procederà secondo i seguenti criteri:

- a) I compensi in argomento (art. 17 CCNL, lett.f) sono fissati nella misura di € 1.000,00= e, sino a diversa successiva decisione contrattata, sono *erogabili in rapporto al grado di responsabilità derivante dai tempi di applicazione e di esercizio della medesima in termini quantitativo-temporali, al personale di cucina operante presso il servizio di refezione scolastica e presso il servizio Nidi, incaricato della responsabilità HCCP* per singola struttura (cucina, refettorio, nido, ecc.), o del trasporto di cibi;
- b) Compensi nella medesima misura minima di € 1.000,00= *ed entro il limite di 4 unità*, sono altresì erogabili, sino a diversa successiva decisione contrattata:
 - al personale operaio incaricato dal dirigente del coordinamento di altro personale appartenente alla medesima categoria B) o alla categoria A);
 - 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, attestati dal Dirigente Responsabile.

I criteri di applicazione delle decurtazioni da operare, 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

**6.5 - INDENNITA' PER PARTICOLARI RESPONSABILITA'
(art. 17, comma 2, lett. I) CCNL 1/4/1999)**

I compensi, di cui alla lettera i) dell'art.17 CCNL, sono erogati ai dipendenti effettivamente addetti dai rispettivi dirigenti ai servizi indicati (Ufficiali di Stati Civile o Ufficiali di Anagrafe, dipendenti del Settore Entrate Tributarie incaricati della responsabilità di singoli tributi, dipendenti con responsabilità del Servizio del Protocollo informatico operanti nell'ambito del Servizio Archivio e Protocollo del Settore Segreteria, dipendenti addetti abitualmente alle relazioni con il pubblico nell'ambito del Settore URP, dipendenti addetti ai servizi di protezione civile), nella **misura massima di € 300,00 annui**.

Si rinvia a quanto contenuto nel punto 6.4 riguardo ai criteri di decurtazione da operare in ragione delle assenze dal servizio.

7- Area delle Posizioni Organizzative/Alte Professionalità

La disciplina delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità è stata, da ultimo, rivisitata con deliberazione della Giunta Comunale n. 347 del 28/12/2011.

L'attuale assetto organizzativo dell'Area delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità è stato definito con deliberazione di Giunta comunale n. 185 dell'11/7/2011.

All'Area è destinata una quota del Fondo per le risorse decentrate a finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato spettante agli incaricati designati, determinate sulla base dell'attuale sistema di graduazione e valutazione delle prestazioni, in ottemperanza al disposto contrattuale e normativo.

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

In attuazione delle nuove disposizioni in materia di valutazione e merito, l'Ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n.141 del 25/5/2011, apposita regolamentazione sul Ciclo di gestione della performance approvando i criteri generali dei

sistemi di incentivazione e delle metodologie di valutazione valevoli sia per il personale dipendente che per le Posizioni Organizzative/Alte Professionalità e per i Dirigenti.

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, ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D.Lgs. 141/2011, dando atto, peraltro, che la metodologia vigente è già rispettosa della differenziazione retributiva.

9- Compensi per prestazioni e risultati per i quali sono finalizzate risorse da specifiche disposizioni di legge

Si rinvia agli appositi atti regolamentari dell'Ente in materia di incentivazione per la progettazione interna, per l'Avvocatura comunale e per l'ex 'I.C.I.

10- Pari opportunità

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

11- Norma di rinvio

Per tutti gli istituti contrattuali non normati dal presente CCDI si fa riferimento alle specifiche disposizioni contrattuali, legislative e regolamentari.