



COMUNE di COMO

Fondo risorse decentrate 2014 – personale non Dirigente

- 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		Parte non pertinente in mancanza di C.I. per l'anno di riferimento
Periodo temporale di vigenza		Parte non pertinente in mancanza di C.I. per l'anno di riferimento
Composizione della delegazione trattante		Parte non pertinente in mancanza di C.I. per l'anno di riferimento
Soggetti destinatari		Parte non pertinente in mancanza di C.I. per l'anno di riferimento
Materie trattate dal contratto integrativo		Parte non pertinente in mancanza di C.I. per l'anno di riferimento
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 12/02/2015.  Eventuali rilievi: nessuno.
	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 2014/2016 è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 278 del 20/8/2014.
		Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità - triennio 2014/2016 - è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 183 del 28/5/2014.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.
		La Relazione sulla Performance per l'anno 2013 è stata validata dal Nucleo Indipendente di Valutazione in data 30/6/2014.
<b>Eventuali osservazioni:</b> per l'anno 2014 non si è proceduto a negoziazione in sede integrativa per il personale non Dirigente in quanto la totalità degli istituti è regolata dal CCDI sottoscritto il 21/11/2013, oggetto della presente relazione.		

**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 2014 è regolato da:

- Contratto Decentrato Integrativo sottoscritto il 21/11/2013, con valenza dal 1° gennaio 2013 e sino alla stipulazione di un nuovo contratto.
- Preintesa sottoscritta in data 15/12/2014 avente ad oggetto gli incentivi economici al personale educativo per l'anno 2014, ai sensi dell'art. 31, comma 5, del CCNL sottoscritto il 14/9/2000.

La preintesa del 15/12/2014 è illustrata nella relativa Relazione.

Il CCDI sottoscritto il 21/11/2013 è strutturato come segue:

*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 22/11/2004*

*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 CDI 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.

L'ambito di applicazione ricomprende il personale Dirigente del Comune di Como con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

Il previgente CCDI a carattere normativo, sottoscritto in data 11/4/2002, ha cessato la propria efficacia al 31/12/2012, per effetto delle disposizioni di cui all'art. 65, commi 1, 2, e 4 del D.Lgs. n. 150/2009 che imponevano l'adeguamento, entro il 31/12/2012, dei contratti decentrati integrativi in essere, alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del decreto medesimo. Con l'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 141/2011 il legislatore ha fornito un'interpretazione autentica della summenzionata norma chiarendo la necessità di adeguamento dei contratti integrativi vigenti al 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 150/2009.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 1 del CDI sottoscritto il 21/11/2013.

## 2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

Il CDI prevede che, in caso di insorgenza di 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.

Il succitato comma 5 dispone l'estensione applicativa ai contratti integrati delle disposizioni valevoli per i contratti collettivi (commi da 1 a 4). Analogamente, la stipulazione dell'accordo di interpretazione autentica è soggetta alle procedure disciplinate degli artt. 5 e 6 del CCNL 1/4/1999 riferite alla sottoscrizione e al rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 2 del CDI sottoscritto il 21/11/2013.

## 3 - Relazioni Sindacali

Il CDI richiamando il nuovo sistema delle relazioni sindacali come definito dal combinato disposto di cui al D.lgs n. 165/2001 e s.m.i., novellato dal D.Lgs. n. 150/2009 e dal CCNL vigente, elenca le materie che rientrano nei seguenti ambiti:

→ contrattazione decentrata integrativa:

- 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.

→ Informazione: prevista dall'articolo 7 del CCNL 1 aprile 1999 per "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 e riguarda le 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 le altre materie previste dai CCNL di Comparto, ove compatibili con la novellata disciplina delle relazioni sindacali.

→ Concertazione: 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.

Il CDI, inoltre, fa espresso richiamo alle materie escluse dalla contrattazione collettiva, a norma dell'art. 40, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i., attinenti "all'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".

E' previsto, a chiusura dell'articolato relativo alle relazioni sindacali, l'automatico adeguamento dell'elencazione esposta ai nuovi contenuti in tema di relazioni sindacali che saranno definiti in sede di rinnovo del CCNL di Comparto.

Il quadro legislativo e contrattuale di riferimento è ricondotto alle seguenti disposizioni:

- D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e, in particolare, art. 5, comma 2, art. 6, comma 1 e art. 40, comma 1;
- Art. 2, commi 17 e 19 del D.L. n. 95/2012 convertito nella L. n. 135/2012;
- Artt. da 4 a 8 del CCNL 1/4/1999.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 3 del CDI sottoscritto il 21/11/2013.

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

Il CDI rinvia in toto alla "Disciplina delle risorse decentrate" di cui agli articoli 31 e 32 del CCNL 22.1.2004 per la determinazione delle risorse finanziarie annuali destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 4 del CDI sottoscritto il 21/11/2013.

#### **5 - Criteri di destinazione delle risorse decentrate**

La destinazione delle risorse decentrate, determinate a norma dell'articolo 31 del CCNL 22/1/2004, è definita nel rispetto degli artt. 33 del CCNL 22/1/2004, relativo all' "Istituzione e disciplina della indennità di comparto" e 17 del CCNL 1/4/1999, titolato "Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività", come modificato dall'art. 36 del CCNL 22/1/2004 e dall'art. 7 del CCNL 9/5/2006.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 5 del CDI sottoscritto il 21/11/2013.

#### **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)**

L'indennità di maneggio valori è regolata contrattualmente dall'articolo 36 del CCNL 14/9/2000 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 CDI 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.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 6.1 del CDI sottoscritto il 21/11/2013.

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

A norma dell'art. 37 del CCNL 14/9/2000, l'indennità di che trattasi 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 CDI elenca le prestazioni di lavoro riconnesse a situazioni di rischio, con riferimento al personale appartenente alle categorie A e B.

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

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 6.2 del CDI sottoscritto il 21/11/2013.

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

L'indennità di disagio di cui all'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL 1/4/1999 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 6.3 del CDI sottoscritto il 21/11/2013.

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

L'art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1/4/1999 disciplina la destinazione delle risorse decentrate alla seguente finalità: *"compensare in misura non superiore a € 2500 annui lordi: l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art.11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999; le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, (...)"*.

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, 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

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 6.4 del CDI sottoscritto il 21/11/2013.

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

L'articolo ripercorre le previsioni contrattuali di cui all'art. 17, comma 2, lettera i) del CCNL 1/4/1999 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 6.4.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 6.5 del CDI sottoscritto il 21/11/2013.

#### **7 - Area delle Posizioni Organizzative/Alte Professionalità**

La specifica regolamentazione dell'Area in argomento è stata definita, da ultimo, con provvedimento della Giunta comunale n. 347 del 28/12/2011.

Le disposizioni contrattuali di riferimento si rinvengono:

- 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.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 7 del CDI sottoscritto il 21/11/2013.

#### **8 - 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.

Le disposizioni contrattuali di riferimento si rinvengono:

- all'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".
- agli art. 31 e 32 del CCNL 22/1/2004 afferente alla disciplina delle "risorse decentrate" a partire dal 2004.
- all'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".
- all'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 quali-quantitativo 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.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 8 del CDI sottoscritto il 21/11/2013.

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

Il CDI 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., approvati con le seguenti deliberazioni di Giunta comunale:

- n. 158 del 19/5/2005, in materia di incentivazione per la progettazione interna;
- n. 231 del 2/10/2002, in materia di Avvocatura comunale;
- 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 13/6/2011.

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

- 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;
- 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" di cui all'art. 15 all'incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzazione delle risorse di cui al comma 1, lettera k) del medesimo CCNL;
- all'art. 92, comma 5 del D.Lgs. n. 163/2006 come modificato dall'art. 2, comma 1, lettera t), d.lgs. n. 152 del 2008 che contiene la disciplina normativa dei corrispettivi e incentivi per la progettazione;
- 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.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 9 del CDI sottoscritto il 21/11/2013.

#### **10 - 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 10 della preintesa contrattuale sottoscritta il 30 ottobre 2013.

#### **11 - Norma di rinvio**

Il CDI rinvia alle disposizioni contrattuali, legislative e regolamentari per quanto non regolato espressamente.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 11 del CDI sottoscritto il 21/11/2013.

#### **B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Le risorse decentrate per l'anno 2014 sono state destinate come segue:

Destinazioni non regolate specificamente dal Contratto Integrativo

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	358.333,00
Progressioni orizzontali	590.708,00
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	270.632,00
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	55.501,00
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	38.962,00
Indennità di turno	200.900,00
Indennità di reperibilità	76.100,00
Altro (Indennità di funzione ex VIII)	7.586,00
<b>Totale</b>	<b>1.598.722,00</b>

Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo sottoscritto in data 21/11/2013

Descrizione	Importo
Indennità di rischio	5.200,00
Indennità di disagio	12.200,00
Indennità di maneggio valori	580,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) e i) CCNL 01.04.1999)	54.400,00
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	132.000,00
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	233.027,00
<b>Totale</b>	<b>437.407,00</b>

**C) effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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

Le previsioni 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 2014 non sono previste nuove progressioni economiche, ai sensi dell'art. 9, comma 2 bis, del D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 1, comma 1, lettera a), del D.P.R. n. 122/2013.

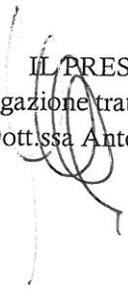
**F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

Parte non pertinente in mancanza di C.I. per l'anno di riferimento.

**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Nessuna.

Como, 12 febbraio 2015

  
IL PRESIDENTE  
della delegazione trattante di parte pubblica  
Dott.ssa Antonella Petrocelli