



## **COMUNE DI MENAGGIO Provincia di Como**

### **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI RELATIVO ALLA PARTE ECONOMICA ANNO 2012**

Stipula ipotesi il 27.11.2012  
Parere revisore dei conti il 10.12.2012  
Firmato il 14.01.2013  
Inviato CNEL il 15.01.2013  
Inviato A.r.a.n. il 15.01.2013

**IPOTESI DI  
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEGLI ENTI  
LOCALI RELATIVO ALLA PARTE ECONOMICA ANO 2012**

Il giorno quattordici del mese di gennaio dell'anno 2013, presso la sede del Comune di Menaggio, a seguito degli incontri per la definizione per la definizione dell'ipotesi di utilizzo delle risorse da destinare alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2012, le parti negoziali composte da:

Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

Giovanni De Lorenzi (Segretario Generale)

R.S.U., nella persona di:

Rag. Paolo Ghignoli

Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Silvio Berti (FPS CISL)

Alessandra Ghirotti (FP CGIL)

Premesso che:

- a) in data 27.11.2012 e' stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Menaggio relativo alla parte economica;
- b) il revisore dei Conti in data 10.12.2012, ha certificato la compatibilita' degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli del CCNL ai sensi di quanto previsto dal D.lgs. 165 del 2001;
- c) La Giunta Comunale con deliberazione in data 11.12.2012 n. 152, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

Tutto ciò premesso,

Sottoscrivono in via definitiva il seguente accordo per utilizzo delle risorse da destinare alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2012

**Art. 1 - Campo di applicazione, validità e durata**

Il presente contratto economico si applica al personale dipendente dell'amministrazione, escluso i dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato per almeno 6 mesi continuativi nell'anno di competenza.

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2012, in applicazione del disposto dell'art. 5, comma 1 del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.01.2004, che prevede, nell'ultima parte del primo comma che "le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa, con cadenza annuale".

Gli effetti economici hanno pertanto decorrenza dal 01/01/2012 al 31/12/2012.

## Art. 2 - Costituzione dei fondi

Per l'anno 2012 la costituzione del fondo (Allegato al presente accordo) per il salario accessorio di parte stabile e variabile è stata determinata con deliberazione della Giunta Comunale n. 133 del 30.10.2012, esecutiva ai sensi di legge.

## Art. 3 - Utilizzo dei fondi

L'utilizzo dei fondi per la contrattazione decentrata per l'anno 2012 è determinato secondo quanto indicato nel presente accordo.

A fronte di un fondo complessivo di € **76155,03**., oltre ad € **12.511,83** quali risorse di parte variabile, di cui Euro 6.000,00 vincolate ai sensi dell'art. 15 comma 1 lett. k) del CCNL 1/4/1999 all'incentivazione del personale tecnico per incentivo progettazione e atti di pianificazione di cui all'art. 92, cc. 5-6 D.Lgs. 163/2006, lo stesso viene utilizzato per le seguenti finalità ed importi:

- **progressioni orizzontali** ai sensi dell'art. 5 CCNL del 31/03/1999 e art. 17 comma 2 lett. b) del CCNL del 1/4/1999: già attribuite con precedenti accordi per € **45.273,54**;

- **indennità di comparto** ai sensi dell'art. 33 del CCNL 22/01/2004 per € **13.300,00**;

- **oneri derivanti dalla riclassificazione del personale** previsto dall'art. 7, commi 3 e 4 e dall'art. 12, comma 4, del CCNL del 31 marzo 1999: Euro **1.068,76**;

- **indennità di rischio** (art. 41 CCNL del 22.01.2004). L'indennità viene corrisposta per i giorni di effettivo esercizio delle mansioni di continuativa e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute nell'importo mensile di Euro 30,00. Pertanto l'esposizione al rischio si considera tale quando il dipendente è adibito in via esclusiva, diretta e continuativa alla lavorazione rischiosa, per il prevalente orario e per i giorni lavorativi annuali ovvero fino al permanere dell'incarico sulle funzioni rischiose. Le parti concordano che le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione e rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità fisica sono le seguenti:

- a) prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze o strumenti che per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;
- b) prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze dannosi che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (officine, cantieri, cucine di grandi dimensioni e simili);
- c) prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);
- d) prestazioni svolte in ambienti nocivi a contatto di agenti dannosi, quando tale esposizione potrebbe essere pregiudizievole per la salute e l'integrità fisica.
- e) Prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione al calore, alle fiamme, al freddo, a radiazioni ionizzanti e non, a rumore o a effetti elettrici;
- f) Prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti chimici e/o cancerogeni o se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento, compresi polveri, fumi, nebbie, getti, schizzi, immersioni, gas o vapori;
- g) Prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento;
- h) Esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, etc.;
- i) Esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici, a motore, etc.;
- j) Esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;

- k) Esposizione ad immissioni in atmosfera atte a determinare lesioni o, comunque, pregiudizi alla salute;
- l) Esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
- m) Esposizione a rischi di inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
- n) Esposizione a rischi di esposizione ad irradiazioni pericolose per la salute;
- o) Esposizione a rischi di usura psico-fisica particolarmente intensa;
- p) Esposizione a rischi di contrazione di malattie infettive;
- q) Esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione del responsabile del servizio che segnala i nominativi del personale che svolge le prestazioni di lavoro individuate nel presente articolo e che risulta, come tale, esposto in misura continuativa e diretta a situazioni di rischio.

La quota messa a disposizione per l'anno 2011 è pari ad **€ 1.440,00**.

- **indennità di reperibilità**, in applicazione della disciplina dell'art. 23 del CCNL 14.09.00 come integrata dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
- d) se il servizio è frazionato, comunque non 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) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
- f) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
- g) la corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dei periodi di disponibilità.

Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

L'indennità di reperibilità è liquidata mensilmente.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono le seguenti, per un totale di euro **6.500,00**.

Area di attività	Numero dipendenti	Periodo	Somma prevista
Tecnica manutentiva	4	01.01 – 31.12	6.500,00
<b>TOTALE</b>			<b>6.500,00</b>

- **indennità di maneggio valori**, spesa complessiva di € **500,00** al personale adibito in via continuativa ai servizi che comportino maneggio di valori (Economo Comunale) compete l'indennità giornaliera in proporzione al valore medio mensile dei valori maneggiati così come previsto dalle lettere a), b) e c) del presente comma:

- a) euro **1,55** per maneggio valori di importo medio mensile rapportato ad anno non inferiore ad euro 2.000,00;
- b) euro **1,30** per maneggio valori di importo medio mensile rapportato ad anno non inferiore ad euro 500,00;
- c) euro **0,52** per maneggio valori di importo medio mensile rapportato ad anno non inferiore ad euro 250,00;

L'indennità giornaliera viene corrisposta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di maneggio valori e pertanto sono esclusi:

- a) i periodi di assenza per qualsiasi causa;
- b) i periodi in cui il dipendente viene temporaneamente assegnato, per ragioni di servizio e con atto formale, a mansioni diverse che non comportino il maneggio di valori.

La liquidazione avviene con determinazione del Responsabile del Servizio Personale.

Alla liquidazione delle indennità si provvede annualmente entro i due mesi successivi all'anno di competenza.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente accordo, per quanto concerne il maneggio valori si applicano le norme vigenti in materia.

- **indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo - notturno**, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000: è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:

- a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
- b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

L'indennità per orario notturno e festivo notturno è corrisposta per le sole giornate in cui il dipendente risulti in servizio e liquidata su base mensile.

Le risorse destinate alla corresponsione di tale indennità sono previste per un importo annuale pari a euro **400,00**.

- **indennità per particolari responsabilità** (art. 17 comma 2 lett. f) CCNL del 1/4/1999 e successive modificazioni ed integrazioni).

Una quota delle risorse di cui **all'art. 15** è destinata a formare un **Fondo** utilizzato per compensare, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL 1/4/1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL 22.01.2004, l'eventuale esercizio di compiti che comportano **specifiche responsabilità** da parte del personale delle categorie B, C e D (non incaricato di posizioni organizzative) individuato dal Responsabile del Servizio con atto formale.

Per il riconoscimento dell'indennità di cui trattasi si evidenzia che deve trattarsi di effettiva specifica responsabilità; lo svolgere di attività di responsabile del procedimento è strettamente collegato, per i dipendenti di categoria C e D, al contenuto della declaratoria professionale, costituendo pertanto il normale oggetto delle loro attività.

La somma destinata a tale compenso sarà ripartita tra il personale incaricato in applicazione dei seguenti criteri, ai fini di graduare le indennità collegate agli incarichi di compiti che comportano specifiche responsabilità:

- al personale della categoria D) con esclusione dei titolari delle posizioni organizzative):
  - a) in relazione alla attribuzione di responsabilità/coordinamento di servizi risultante da specifico atto formale con validità annuale;
  - b) in relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna o particolarmente complesse, comportanti responsabilità personali, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
- al personale di categoria B e C:
  - a) in relazione all'esercizio di coordinamento di squadra o gruppi di lavoro, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
  - b) in relazione all'assegnazione di specifici compiti o organizzazione di eventi, risultante da apposito atto formale con validità annuale;
  - c) in relazione all'effettuazione di procedure con rilevanza esterna, comportanti responsabilità personali, risultante da apposito atto formale con validità annuale.

Le tipologie di responsabilità relative a specifiche posizioni di lavoro che si intendono incentivare graduando il valore del compenso sono le seguenti:

- Responsabilità di processo erogativo;
- Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi;
- Responsabilità di coordinamento;
- Responsabilità di istruttoria;

- Responsabilità di formazione;
- Responsabilità di programmazione;
- Responsabilità di attuazione;
- Responsabilità di applicazione;
- Responsabilità di pianificazione;
- Responsabilità di controllo;
- Responsabilità di organizzazione;
- Responsabilità di funzioni vicarie;
- Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione;
- Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
- Responsabilità di preposizione a strutture complesse e/o strategiche;
- Responsabilità di apposizione parere di regolarità tecnica sulle proposte deliberative;
- Responsabilità di preposizione a commissioni di concorso;
- Responsabilità di preposizione a commissioni di gara;
- Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro;
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici;
- Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività;
- Responsabilità di istruttorie procedurali;
- Responsabilità di sistemi relazionali complessi (es. responsabilità servizio contenzioso, rapporti con l'Autorità Giudiziaria, etc.);
- Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
- Responsabilità di attività sostitutiva;
- Responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori;
- Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione (es. per specifico ambito specialistico di intervento);
- Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
- Responsabilità di elaborazione di pareri, di relazioni, di rapporti, etc., su cui si fondano atti decisionali;
- Responsabilità di concorso decisionale anche nella forma di partecipazione a collegi, riunioni operative, gruppi di coordinamento, etc..

Per l'anno 2012, sulla base delle determinazioni effettuate dall'amministrazione, la somma destinata a compensare le particolari responsabilità ammontante ad euro **4.000,00.=** viene suddivisa come segue tra i diversi servizi dell'ente:

<b>Settore</b>	<b>Importo</b>
Settore economico finanziario	Euro 800,00.=
Settore amministrativo	Euro 1.600,00.=
Settore tecnico	Euro 800,00.=
Settore Demografico	Euro 800,00.=
<b>TOTALE</b>	<b>Euro 4.000,00</b>

- **indennità per qualifiche di ufficiale di stato civile, anagrafe, ufficio elettorale, tributo e archivio informatico** per un importo complessivo di euro **300,00**: per i dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una indennità, cumulabile con quella di cui al comma 1 del presente articolo nella misura massima di € 300 annuali.

Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

<b>Specifica responsabilità</b>	<b>Importo</b>
Funzionario responsabile IMU	Euro 150
Funzionario responsabile TARSU e Imposta di Soggiorno	Euro 150
<b>Totale</b>	<b>Euro 300</b>

dipendenti nominati con atto formale “funzionari responsabili del tributo”: euro 150,00 per ciascun tributo.

- **indennità professionale personale educativo asilo nido** per un importo complessivo pari ad Euro **3.309,24** previsto dall’art. 31 comma 7 del CCNL 14/09/2000;  
- **produttività e miglioramento servizi** (art. 17, comma 2, lett. a) e art. 18 CCNL 1/4/1999):  
**€ 6.575,32.**

- **risorse vincolate** ai sensi dell’art. 15 comma 1 lett. k) del CCNL 1/4/1999 all’incentivazione del personale tecnico per la progettazione di opere pubbliche e redazione di atti di pianificazione di cui all’art. 92, cc. 5-6 D.Lgs. 163/2006 per euro **6.000,00**. La corresponsione delle risorse dovrà avvenire in conformità al Regolamento comunale per la ripartizione del fondo costituito per la redazione di progetti ed atti di pianificazione.

#### **Art. 4 – Risorse destinate alla contrattazione integrativa non utilizzate**

In base alla disciplina contrattuale, le risorse non utilizzate, sono portate in aumento di quelle dell’anno successivo a quello del loro effettivo accertamento; conseguentemente, esse possono essere utilizzate solo in sede di contrattazione integrativa relativa a tale ultimo anno; trattandosi di risorse variabili disponibili “una tantum”, le stesse non potranno essere in alcun modo utilizzate per il finanziamento di istituti del salario accessorio avente caratteristiche di “stabilità” (progressione economica orizzontale; oneri derivanti da riclassificazione del personale; ecc.)

#### **Art. 5 –Lavoro straordinario**

Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario gli enti possono utilizzare dall’anno 1999, risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate nell’anno 1998, al fondo di cui all’art. 31 comma 2, lettera a) del CCNL del 06.07.1995, per la parte residua dopo l’applicazione dell’art. 15 comma 1 lettera a) del CCNL 01.04.1999.

A decorrere dal 31.12.1999, le risorse destinate nel medesimo anno dei compensi per prestazioni di lavoro straordinario sono ridotte nella misura del 3%.

Il fondo per compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario è stato così determinato in euro **13.121,89**.

Si concorda che lo straordinario non può essere considerato un fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro, ma deve essere utilizzato in casi eccezionali per fronteggiare particolari situazioni altrimenti non gestibili.

Le parti, infine, decidono di riconvocarsi successivamente per la sigla dell’intesa, previa acquisizione del parere del revisore contabile ed approvazione da parte della Giunta Comunale.

Letto, approvato e sottoscritto.

#### **Delegazione di parte pubblica**

(Segretario Generale)  
Giovanni De Lorenzi

**R.S.U., nella persona di:**

Rag. Ghignoli Paolo

**Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:**

Silvio Berti (FPS CISL)

Alessandra Ghirotti (FP CGIL)