

Città di Cosenza

# Città di Cosenza

---

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DI COMPARTO DEL COMUNE DI COSENZA**

**ANNO 2022**

(a seguito del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018)

*Handwritten signature: Giuseppe...*

L'Anno 2022 il giorno 29 del mese di luglio, alle ore 10.30, presso la sede del Settore Personale sita in Piazza Cenisio n. 1 – Cosenza, si è riunita la Delegazione Trattante del personale del Comparto del Comune di Cosenza.

All'ordine del giorno, di cui alla convocazione prot. Id flusso N. 2884 del 27/07/2022, sono indicati i seguenti argomenti oggetto di discussione:

Sottoscrizione CCDI Comparto anno 2022  
Varie ed eventuali.

Sono presenti:

**Delegazione di Parte Pubblica:**

Presidente Gianpiero Scaramuzzo, Dirigente Settore 1° Personale

**Delegazione Sindacale:**

FP CGIL rinaldi Giuseppe – Iuliano Alessandro  
CISL FP Borsani Antonello

**RSU del Comune di Cosenza:**

Fuoco Giacomo  
Galluzzo Francesco  
Perrelli Pierpaolo

Verbalizza, con funzioni di segretario, la dott.ssa Isa Napoli, funzionario Cat. D.

A seguito parere favorevole sulla costituzione del fondo delle risorse decentrate dell'anno 2022 e sulla relativa distribuzione, rilasciato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 23 dell'08/07/2022 e successiva autorizzazione da parte della giunta comunale alla sottoscrizione del CCDI, rilasciata nella seduta del 28/07/2022 deliberazione n. 95, si è addivenuti alla firma dell'allegato Contratto Decentrato Integrativo – Anno 2022 per il personale del Comparto del Comune di Cosenza.

A vertical column of handwritten signatures and initials on the right side of the page. From top to bottom, there is a signature that appears to be 'Isa Napoli', followed by a large, stylized signature, then several smaller initials and signatures, including one that looks like 'A. C. N.' and another that looks like 'R. C. N.'.

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DI COMPARTO DEL COMUNE DI COSENZA ANNO 2022

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI

#### Premessa

1. Le parti danno atto che nell'anno 2019 è stato approvato e definito il CCDI Personale di Comparto, Triennio normativo 2019-2021 che ha previsto e disciplinato i vari istituti contrattuali.

#### Art.1 - Campo di applicazione e principi generali

2. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (a seguire definito anche CCDI), i cui effetti sono specificati nel successivo articolo 4, si applica al personale non dirigente del Comune di Cosenza con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale.
3. Il presente accordo, raggiunto sulle materie demandate dal CCNL alla contrattazione integrativa, scaturisce dal processo di confronto tra le parti che hanno rispettivamente esercitato i loro compiti di proposta, stimolo e contrattazione.
4. L'obiettivo prioritario della politica delle risorse umane del Comune di Cosenza consiste nella piena valorizzazione del personale, fondata sul miglioramento delle competenze professionali e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza, economicità e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi.
5. Il perseguimento di questo obiettivo è ispirato ai seguenti principi:
  - a) aumentare il livello di responsabilizzazione individuale, il senso di appartenenza ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'Ente, assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
  - b) contemperare le esigenze di valorizzazione dei dipendenti con il miglioramento dei risultati per l'Ente;
  - c) conseguire un più stretto collegamento fra i contributi individuali e/o di gruppo ed il sistema degli incentivi attraverso il sistema di valutazione delle performance individuali.

#### Art.2 - Quadro normativo, contrattuale e regolamentare

1. Il presente CCDI va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
2. Si dà atto:
  - a) dell'operatività, nei termini ivi contemplati, delle norme introdotte dal D.Lgs. n.150/2009 e ss.mm.ii., e di diretta applicazione per le autonomie locali;
  - b) dei limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt.5, 40 e 40-bis del D.Lgs. n.165/2001 nel testo vigente;

- c) delle linee di indirizzo approvate dalla Giunta Comunale con Deliberazione n.33 del 20/04/2021;
- d) dei venti regolamenti dell'Ente in materia.

### **Art.3 - Delegazione trattante**

1. La Delegazione Trattante, costituita con Deliberazione di giunta comunale n.119 del 06/07/2018, ai sensi dell'art.7, comma 3 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018 è così composta:
  - a) *parte pubblica* – Dirigente del Settore Programmazione Risorse Finanziarie, Capi Dipartimento dell'Ente;
  - b) *parte sindacale* – RSU in carica e rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria firmatarie del CCNL.
2. La Delegazione di parte pubblica è presieduta dal Dirigente del Settore Risorse Umane.

### **Art.4 - Vigenza del contratto**

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle Funzioni locali del 21.5.2018 e sostituirà ogni precedente accordo in materia con effetti che si applicano dal giorno successivo la sua sottoscrizione definitiva ovvero dalla data, ove presente, indicata negli specifici articoli disciplinanti l'applicazione dei vari istituti e comunque a far data dal 1° gennaio 2022.
2. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente accordo di CCDI o non compatibili con i contenuti della stessa sono da intendersi disapplicate con effetto dai termini indicati al precedente comma.
3. Il contratto integrativo viene annualmente innovato con le decisioni della contrattazione in ordine all'utilizzo delle risorse decentrate.
4. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino gli istituti disciplinati dal presente contratto.

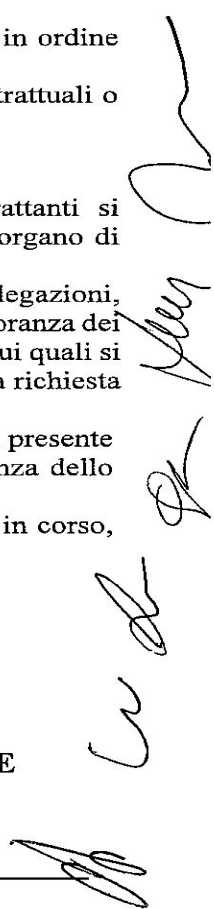
### **Art.5 - Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni, che – nel caso provenga dalla parte sindacale - dovrà essere formulata da almeno la maggioranza dei suoi componenti, deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 30 giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.
4. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.

## **TITOLO II – DISPOSIZIONI NORMATIVE SUL TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**

### **CAPO I – DETERMINAZIONE E RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE. CRITERI GENERALI**

#### **Art.6 – Quantificazione delle risorse**



1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione.
2. La suddetta determinazione è effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente (art.67 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018), nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

#### **Art. 7 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili**

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art.67, c.1, del CCNL 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto;
- eventuale quota dell'indennità professionale del personale educativo degli asili nido di cui all'art.31, c.7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e all'art.6 del CCNL 5.10.2001;
- indennità ex VIII livello.

2. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare gli istituti di cui al comma 2 dell'art.68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

3. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate e non specificatamente destinate negli anni precedenti.

#### **Art. 8 - Criteri per l'attribuzione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa (art.67, comma 4, lett. a) del CCNL 21/5/2018)**

1. Le parti prendono atto dei seguenti strumenti di premialità ammessi dalle disposizioni contrattuali vigenti ed in particolare dall'art.68, comma 2, del CCNL del 21/5/2018:

- a. premi correlati alla performance organizzativa;
- b. premi correlati alla performance individuale;
- c. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d. progressioni economiche;
- e. le altre indennità specificatamente previste dalla normativa vigente e dalle norme contrattuali, sia nazionali che decentrate;

2. Eventuali risorse di parte stabile residue, non utilizzate per altri istituti, concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili, nei termini di cui al presente contratto e/o dai successivi contratti decentrati che saranno sottoscritti annualmente;

3. La liquidazione delle indennità previste all'interno del CCDI, e non disciplinate da atti dell'Organo di governo, è effettuata mediante apposito provvedimento del Dirigente interessato, sulla base dell'apporto fornito da ciascun dipendente, sia in termini quantitativi che qualitativi rispetto alla prestazione richiesta, ove previsto.

4. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

5. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti la relativa corresponsione.

#### **Art. 9 – Costituzione e riparto fondo dell'anno 2022**

Il fondo dell'anno 2022 risulta regolarmente costituito con provvedimento dirigenziale RG n. 367 del 17/03/2022 ed è pari a complessivi € 3.065.435,88 di cui € 2.684.435,88 di parte stabile ed € 381.000,00 di parte variabile.

La parte variabile ha specifica destinazione ed è finanziata con risorse che trovano corrispondente copertura nei capitoli del bilancio dell'Ente.

Delle risorse di parte stabile € 984.821,47 sono risorse non disponibili per la contrattazione in quanto già destinate a finanziare le PEO storiche (€ 839.982,15) e la quota dell'indennità di comparto che grava sul fondo (€ 144.839,25), mentre l'indennità di funzione che spetta alle ex 8 q.f. non titolari di P.O. risulta pari a € 0,00. Parimenti non disponibile per la contrattazione è la quota destinata alle PEO degli anni 2020 e 2021 (rispettivamente € 20.000,00+ € 70.000,00) pari a € 90.000,00 ancora da assegnare.

La rimanente somma da ripartire tra i vari istituti contrattuali è pari ad € 1.609.614,48 viene così distribuita:

1. € 58.333,33 vengono decurtati dal fondo delle risorse decentrate dell'anno 2022 per incrementare di pari misura lo stanziamento a bilancio destinato a finanziare le posizioni organizzative istituite e finanziate dall'Ente. Tale decurtazione viene operata con previsione di ripesatura delle P.O. a decorrere dal 1° Agosto 2022. La decurtazione stabile a partire dall'anno 2023 sarà pari a € 140.000,00 annui. A seguito di tale operazione la somma residua del fondo ex art. 67 CCNL 21/05/2018 dell'anno 2022 da distribuire tra i vari istituti contrattuali e oggetto dell'odierna contrattazione è pari ad € 1.551.281,08 così divisi:
2. Alla PEO anno 2022 (da attribuire con decorrenza 1 gennaio 2022) sono destinate risorse pari a € 70.000,00 che finanzieranno progressioni orizzontali in misura non superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto.
3. Turnazione, reperibilità, notturno – festivo ecc. € 360.000,00
4. Responsabilità specifiche art. 70 quinquies € 210.000,00
5. Indennità di funzione art. 56-sexies € 80.000,00
6. Condizioni di lavoro € 300.000,00

Le somme di cui al punto 6 includono la previsione di € 5,00 per *die* per indennità disagio/rischio (compreso personale in smart working per compensare disagi da utilizzo strumentazione informatica e utenze personali).

€ 8,00 per *die* per maneggio valori di importo annuo pari o superiore ad € 70.000,00. Per valori annui maneggiati inferiori a € 70.000,00 e fino a € 35.000,00 l'importo giornaliero spettante per effettiva presenza è pari ad € 4,00. Resta invariato l'importo di € 2,00 per valori annui maneggiati inferiori a € 35.000,00.

7. Servizio esterno personale polizia municipale € 10,00 giornalieri € 70.000,00
8. Le rimanenti risorse pari a € 461.281,08 sono tutte destinate al finanziamento della performance che viene distinta in organizzativa (50% delle risorse stanziato alla voce performance) e individuale (50% delle risorse stanziato alla voce performance).

Le risorse di cui al punto 8 verranno suddivise in considerazione dell'apporto di ciascun lavoratore da valutare con apposita scheda i cui criteri di massima sono stati definiti dal nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'Ente con deliberazione della giunta comunale n. 98 del 10.9.2021.

Si specifica che i valori dell'indennità condizioni di lavoro e dell'indennità di servizio esterno, stante la particolare situazione che si è venuta a creare dall'anno 2020 a causa dell'emergenza sanitaria in corso, valgono esclusivamente per l'annualità corrente.

Ad inizio anno 2023 si ritorna ai valori stabiliti nel CCDI sottoscritto nell'anno 2019 e solo dopo la costituzione del fondo delle risorse decentrate, in sede di delegazione trattante, potranno essere nuovamente modificati i valori delle indennità in parola. Sono fatte salve nuove e/o diverse disposizioni contrattuali che dovessero intervenire con la sottoscrizione del nuovo CCNL delle Funzioni Locali.

La unica voce indennitaria, denominata "Indennità condizioni di lavoro", può essere riconosciuta nell'ambito di un importo massimo di € 10 giornalieri e vale a remunerare, complessivamente, l'effettivo svolgimento di attività disagiate o rischiose in quanto pericolose o dannose per la salute o implicanti il maneggio di valori. In altri termini, l'indennità è intesa come valore "unico" da corrispondere per diverse e complementari condizioni di lavoro proprie dei lavoratori. I valori dell'indennità per specifiche responsabilità delle varie categorie vengono definiti per come segue:

- Cat. D GRADO A punteggio Max (punti 18) € 3.000,00
- Cat. D GRADO B punteggio Max (punti 18) € 2.800,00
- Cat. C GRADO A punteggio Max (punti 18) € 2.500,00
- Cat. C GRADO B punteggio Max (punti 18) € 2.300,00
- Cat. B GRADO B punteggio Max (punti 18) € 2.000,00

Detti valori in caso di risorse destinate a finanziare tale istituto dovessero risultare insufficienti, saranno riproporzionate.

Analogamente a quanto precisato per le indennità condizioni di lavoro e servizio esterno, anche i valori suddetti sono relativi all'anno 2022.

Per il riconoscimento dell'indennità di servizio esterno (non cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro), è demandata al dirigente della polizia municipale l'attestazione dello svolgimento dei servizi esterni per ciascun lavoratore beneficiario.

Per quanto concerne l'indennità di funzione si applicano i medesimi criteri stabiliti per le specifiche responsabilità per determinare i valori dei compensi spettanti al personale beneficiario. Nella voce "performance" confluiranno le risorse che dovessero residuare dai vari istituti contrattuali dopo aver effettuato tutti i pagamenti dovuti e, viceversa, qualora le risorse destinate alle varie indennità (esclusa indennità per specifiche responsabilità e indennità di funzione) dovessero risultare insufficienti, le somme mancanti saranno detratte dalla disponibilità dell'importo destinato alla performance.

Da ultimo le parti concordano e sottoscrivono che le risorse destinate ad incrementare lo stanziamento a bilancio che finanzia le posizioni organizzative per l'anno 2022, incremento pari a €. 58.333,33 viene calcolato nel presupposto che la ripesatura delle posizioni organizzative istituite e finanziate dall'Ente, abbia decorrenza dal mese di Agosto 2022, stante la non retroattività dei nuovi maggiori importi delle retribuzioni di posizione che si andranno a determinare. Le parti si impegnano a garantire a regime e, dunque, a decorrere dall'anno 2023, l'incremento stabile dello stanziamento di bilancio delle posizioni organizzative per € 140.000,00 lordi (oltre oneri e irap) che diventerà pari a € 368.517,01 (€ 140.000,00 + 228.517,01) e finanzierà sia la retribuzione di posizione che la retribuzione di risultato. Il fondo delle risorse decentrate ex art. 67 dall'anno 2023 sarà stabilmente decurtato in pari misura.

Allegati: costituzione e riparto fondo 2022

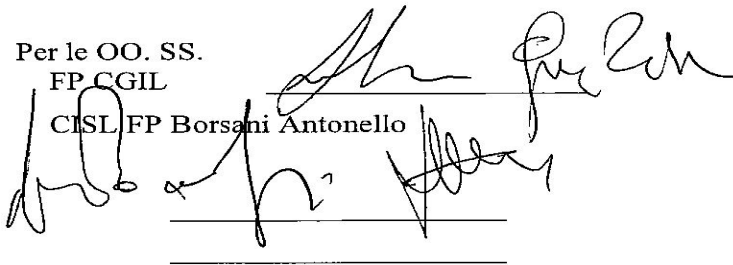
Per la Parte Pubblica



Per le OO. SS.

FP CGIL

CISL FP Borsani Antonello



La RSU

