



COMUNE di COMO

FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO  
DELL'AREA DELLA DIRIGENZA - ANNO 2019

- RELAZIONE ILLUSTRATIVA -

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	Parte non pertinente in mancanza di C.I. per l'anno di riferimento	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Parte non pertinente in mancanza di C.I. per l'anno di riferimento	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte non pertinente in mancanza di C.I. per l'anno di riferimento	
<b>Soggetti destinatari</b>	Parte non pertinente in mancanza di C.I. per l'anno di riferimento	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	Parte non pertinente in mancanza di C.I. per l'anno di riferimento	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	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>19/12/2019</u> Eventuali rilievi: <u>          </u> .
	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 2019/2021 è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 252 del 01/07/2019
		Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità - triennio 2019/2021 - è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 25 del 30/01/2019.
		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 2018 è stata validata dal Nucleo Indipendente di Valutazione in data 25/06/2019 (verbale n. 18) ed approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 251 del 27/06/2019.
<b>Eventuali osservazioni:</b> per l'anno 2019 non si è proceduto a negoziazione in sede integrativa per l'Area della Dirigenza in quanto la totalità degli istituti sono regolati con il CCDI sottoscritto il 14/4/2014, oggetto della presente relazione, vigente dal 1/1/2013.		

## **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**

Il Contratto integrativo – parte normativa – è stato sottoscritto in data 14.4.2014 e non sono stati stipulati accordi successivi. Si riporta pertanto integralmente l' "Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo" relativa all'esercizio precedente.

Il CCDI sottoscritto in data 14 aprile 2014 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. 26 del CCNL 23/12/1999*
- 5 - *Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato*
- 6 - *Compensi per prestazioni e risultati per i quali sono finalizzate risorse da specifiche disposizioni di legge*
- 7 - *Onnicomprensività del trattamento economico*
- 8 - *Norma di rinvio*

#### ***1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo***

Il CCDI 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 23/12/1999 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.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 1 del CCDI sottoscritto il 14/04/2014.

#### ***2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse***

Il CCDI 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. 4 e 5 del CCNL 23/12/1999, come stabilito dall'art.9, comma 5, del CCNL 22/02/2006, 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 art. 4 e 5 del CCNL 23/12/1999 riferite alla sottoscrizione e al rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 2 del CCDI sottoscritto il 14/04/2014.

#### ***3 - Relazioni Sindacali***

Il CCDI, 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:

- ✓ verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3 e 5 dell'art. 26;
- ✓ criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato;
- ✓ criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26 lettera e).

- **Informazione:** prevista dall'articolo 7 del CCNL 23/12/1999, come modificato dall'art. 3, comma 2, CCNL 22/02/2006, 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.
- **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 contratto decentrato integrativo, 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, anche nella nuova formulazione come modificata dal D.Lgs. 75/2017, "...all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, 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, artt. 16 e 17 e art. 40, comma 1;
- Art. 2, comma 19 del D.L. n. 95/2012 convertito nella L. n. 135/2012;
- Artt. da 4 a 8 del CCNL 23/12/1999.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 3 del CCDI sottoscritto il 14/04/2014.

#### **4 - Fondo di cui all'art. 26 del CCNL 23/12/1999**

Il CCDI rinvia in toto alla disciplina dell'articolo 26 del CCNL 23/12/1999 per la determinazione delle risorse finanziarie annuali destinate al "Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato".

Con determinazione dirigenziale R.G. n. 3056 del 5/12/2019, R.S. n. 343 è stato costituito il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato dell'Area dirigenza per l'anno 2019.

La determinazione della retribuzione di posizione del personale dirigenziale è basata sul sistema di graduazione approvato, da ultimo, con deliberazione di Giunta comunale n. 184 del 27/05/2015.

Le attuali retribuzioni di posizione saranno ponderate dal NIV sulla base delle funzioni definite, da ultimo, con Deliberazione della Giunta Comunale n. 277 del 28.06.2018 e con i conseguenti decreti di attribuzione degli incarichi.

Le disposizioni contrattuali di riferimento si rinviengono all'art. 27 CCNL 23/12/1999, come modificato dall'art. 24 CCNL 22/02/2006 che stabilisce la determinazione da parte degli enti dei "valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne" entro valori minimi e massimi annui lordi per tredici mensilità.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 4 del CCDI sottoscritto il 14/04/2014.

#### **5 - Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato**

Il CCDI 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, limitatamente alla disciplina

della differenziazione retributiva in fasce, alla tornata contrattuale successiva a quella relativa al quadriennio 2006/2009.

Al finanziamento della retribuzione di risultato sono destinate le risorse residuali del fondo di cui all'art. 26 del citato all'articolo 4 della preintesa contrattuale, susseguenti all'applicazione del sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali di cui alla richiamata deliberazione di Giunta comunale n. 184 del 27/05/2015.

In sintonia con le previsioni di cui all'art. 28, comma 1, del CCNL 23/12/1999, la preintesa destina alla retribuzione di risultato una quota comunque non inferiore al 15% delle risorse di cui all'art. 26. Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 5 del CCDI sottoscritto il 14/04/2014.

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

L'applicazione della disciplina afferente le specifiche forme di incentivazione è espressamente richiamata nella parte introduttiva dell'articolo 6, rinviando alla regolamentazione interna dei compensi di che trattasi, approvati con le seguenti deliberazioni di Giunta comunale:

- da ultimo, n. 208 del 31/05/2017, in materia di Avvocatura comunale sulla base del Contratto Decentrato Integrativo sui criteri generali di ripartizione sottoscritto il 30/05/2017;
- i compensi incentivanti per l'attività di controllo per il recupero dell'evasione tributi locali è ancora da regolamentare.

In conformità al disposto di cui all'art. 4, comma 1, lett. f), CCNL 23/12/1999, il contratto definisce come segue la disciplina in oggetto, prevedendo, in particolare le modalità di decurtazione della retribuzione di risultato in ragione degli incentivi percepiti:

*"Le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina summenzionata incrementano quelle destinate alla retribuzione di risultato di cui all'art. 28 del vigente CCNL e sono destinate ad incentivare le prestazioni dei Dirigenti che le hanno effettuate.*

*I Dirigenti che hanno diritto a compensi professionali, riconosciuti dalle norme sopra indicate, per la particolare attività svolta a favore dell'Ente, partecipano anche - in virtù dei compiti loro affidati e degli incarichi ricoperti che esulano dallo svolgimento dell'attività professionale- alla retribuzione di risultato.*

*Detta retribuzione sarà decurtata per ciascun Dirigente della minore delle seguenti somme:*

- a) 50% della retribuzione di risultato di cui al fondo art. 26 CCNL 23/12/1999;
- b) 50% dell'importo dell'incentivo erogato.

*I Dirigenti destinatari dei compensi in favore dell' Avvocatura comunale partecipano alla retribuzione di risultato ridotta pari ad un quinto dei compensi annualmente percepiti, come regolato dal CCDI siglato in data 30 maggio 2017, all'art. 4.*

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 6 del CCDI sottoscritto il 14/04/2014.

#### **7 - Onnicomprensività del trattamento economico**

Il CCDI riprende i contenuti del CCNL, disponendo per l'onnicomprendività del trattamento economico dirigenziale esteso a:

- *"tutte le attività di istituto nonché gli incarichi specifici connessi al generale funzionamento dell'Ente (...)"*;
- *"(...) tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio".*

Resta fermo quanto previsto dall'articolo 6 della medesima preintesa circa le specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26, lettera e), del CCNL 23/12/1999.

La disciplina legislativa e contrattuale dell'istituto si rinviene:

- all'art. 24, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- all'articolo 20 del CCNL 22/02/2010: *"1. Il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D.Lgs. n.165 del 2001, ha carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente.*  
*2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale e secondo le modalità da queste stabilite: art. 37 del CCNL del 23.12.1999 e art. 9, D.L. n. 90/2014, c. 7 (compensi professionali per l'Avvocatura dell'Ente); art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/97 (recupero evasione ici);*

### **8 - Norma di rinvio**

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

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 8 del CCDI sottoscritto il 14/04/2014.

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

La costituzione del fondo per le risorse decentrate 2019 è avvenuta con Determinazione del Dirigente del Settore Risorse Umane e Finanziarie – Società partecipate – n. 316 del 14 novembre 2019 (R.G. 2830/2019) e rettificata con determina n. 343 del 5 dicembre 2019 (R.G. 3056/2019).

Le risorse decentrate per l'anno 2019 sono state destinate come segue:

Descrizione	Importo
Retribuzione di posizione	465.814,00
Indennità di risultato 328063.30	328.063,00
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui art. 37 del CCNL 1998 - compensi professionali Avvocatura e recupero evasione tributi locali	31.000,00
<b>Totale</b>	<b>824.877,00</b>

Tale destinazione coincide con quanto fissato per il 2019.

### **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 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.

Il nuovo sistema di valutazione della performance individuale dirigenziale è stato introdotto con Deliberazione della Giunta Comunale n. 184 del 27.5.2015.

### **E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**

L'istituto non trova applicazione per l'Area della Dirigenza.

### **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**

=====

Como, 18.12.2019

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