



COMUNE di COMO

PREINTESA DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'AREA DELLA DIRIGENZA

- 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		20 dicembre 2013
Periodo temporale di vigenza		Dal 1° gennaio 2013 e sino a stipulazione nuovo CCNL
Composizione della delegazione trattante		<i>Parte Pubblica:</i> Presidente <i>Dott.ssa Antonella Petrocelli</i> – Segretario Generale Componenti <i>Dott.ssa Rossana Tosetti</i> – Direttore del Settore Risorse Umane <i>Dott. Raffaele Buononato</i> – Direttore del Settore Risorse finanziarie, Tributi, contabilità e Controlli <i>Ing. Giovanni Fazio</i> – Direttore del Settore Controlli di gestione, sistemi informativi <i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie:</i> FP CGIL, CISL FP, UIL FPL.
Soggetti destinatari		Personale Dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo		Contrattazione decentrata a carattere normativo del personale Dirigente.
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 5 febbraio 2014. 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	Con deliberazione di Giunta comunale n. 251 del 29/8/2013 sono stati adottati il Piano Esecutivo di Gestione 2013 e il Piano delle Performance 2013/2015.
		Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009, non è stato adottato.
		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 sarà resa entro i termini di cui all'art. 10, comma 1, lettera b) del D.Lgs. n. 150/2009.		
Eventuali osservazioni: //		

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

La preintesa di CCDI sottoscritta in data 20 dicembre 2013 è strutturata 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

La preintesa 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.

Il previgente CCDI a carattere normativo, sottoscritto in data 12/7/2001, 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 della preintesa contrattuale sottoscritta il 20 dicembre 2013.

2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

La preintesa 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 della preintesa contrattuale sottoscritta il 20 dicembre 2013.

3 - Relazioni Sindacali

La preintesa contrattuale 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.

La preintesa, 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 23/12/1999. tempestivamente

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 3 della preintesa contrattuale sottoscritta il 20 dicembre 2013.

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

La preintesa 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".

La determinazione della retribuzione di posizione del personale dirigenziale è basata sui criteri generali approvati, da ultimo, con deliberazione di Giunta comunale n. 168 del 28/5/2013.

Le disposizioni contrattuali di riferimento si rinvengono 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 della preintesa contrattuale sottoscritta il 20 dicembre 2013.

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

La preintesa 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 dei criteri generali di graduazione di cui alla richiamata deliberazione di Giunta comunale n. 168 del 28/5/2013.

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 della preintesa contrattuale sottoscritta il 20 dicembre 2013.

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:

- 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.

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.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 6 della preintesa contrattuale sottoscritta il 20 dicembre 2013.

7 - Onnicomprensività del trattamento economico

La preintesa contrattuale 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. 92, comma 5 D.Lgs. n. 163 del 12.4.2006; art. 37 del CCNL del 23.12.1999; art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996; art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/97 (recupero evasione ici); art.12, comma 1, lett. b) del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996 (...)"

8 - Norma di rinvio

La preintesa rinvia alle disposizioni contrattuali, legislative e regolamentari per quanto non regolato espressamente.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 8 della preintesa contrattuale sottoscritta il 20 dicembre 2013.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse decentrate per l'anno 2013 sono state destinate come segue:

Descrizione	Importo
Retribuzione di posizione	600.634,22
Indennità di risultato	204.815,47
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui art. 26 comma 1, lett. e) del CCNL 1998 - recupero evasione ICI	7.000,00
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui art. 37 del CCNL 1998 - compensi professionali Avvocatura	60.000,00
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui art. 26 comma 1, lett. e) del CCNL 1998 - L. 109/94	14.400,00
Totale	886.849,69

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti in quanto i previgenti CCDI hanno cessato la loro efficacia alla data del 31/12/2012 per effetto di specifica disposizione legislativa rinvenibile all'art. 65, comma 4, del D.Lgs. n. 150/2009.

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. L'attuale metodologia di valutazione delle prestazioni è già, tra l'altro, rispettosa della differenziazione retributiva in fasce.

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 in quanto trattasi di C.I. a carattere normativo.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Como, 5 febbraio 2014


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