



COMUNE DI COMO

**Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale con qualifica dirigenziale
Triennio 2021-2023**

- 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	29 dicembre 2021
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2021-2023
Composizione della delegazione trattante	<i>Parte datoriale:</i> Presidente Dott. Giuseppe Locandro – Segretario Generale Componenti Dott. Raffaele Buononato – Dirigente Settore Servizi Finanziari e Società Partecipate Dott. Donatello Ghezzi – Dirigente Settore Affari Generali ed Istituzionali – Gabinetto – Risorse Umane <i>Organizzazioni sindacali e Confederazioni ammesse alla contrattazione e firmatarie:</i> FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FEDIR SANITA', DIREL, DIRER, CODIRP, COSMED,
Soggetti destinatari	Personale con qualifica dirigenziale
Materie trattate dal contratto integrativo	Contratto Collettivo Integrativo del personale con qualifica dirigenziale - Triennio 2021-2023
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 _____. Eventuali rilievi: _____.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria Il Piano Dettagliato degli Obiettivi 2021 e il Piano delle Performance per il triennio 2021/2023 sono stati approvati con deliberazione di Giunta comunale n. 141 del 24/06/2021
	Il Piano Comunale di Prevenzione della corruzione per il triennio 2021-2023 è stato aggiornato con deliberazione di Giunta comunale n. 49 del 25/03/2021 e ricomprende l'apposita Sezione II-Trasparenza.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione ai sensi dei commi 6 e 8 dell'art. 11 del dlgs. n. 150/2009
	La Relazione sulla Performance per l'anno 2020 è stata validata dal Nucleo Indipendente di Valutazione in data 18/08/2021 ed approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 228 del 25/08/2021.
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

L'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sottoscritta il 29 dicembre 2021 è così strutturata:

Art. 1 – Oggetto e durata. Norma di rinvio

Art. 2 – Criteri generali per il riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

Art. 3 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

Art. 4 – Integrazione della retribuzione di risultato in caso di affidamento di incarichi ad interim

Art. 5 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo

Art.6 – Criteri per l'incentivazione di specifiche attività e prestazioni con risorse previste da specifiche disposizioni di legge. Correlazione tra suddetti compensi e la retribuzione di risultato

Art. 7 – Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero

Art. 8 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020

Art. 9 – Compensi professionali degli avvocati

Art. 10 – Trattamento economico del personale in distacco sindacale

Art. 11 – Verifica tassi di assenza

Art. 12 – Norme finali

seguono le Dichiarazioni congiunte nn. 1 e 2

Art. 1 – Oggetto e durata. Norma di rinvio

L'articolo 1 dell'Ipotesi contrattuale definisce compiutamente l'oggetto rispetto alla disciplina delle materie di cui all'art. 45 del CCNL 17/12/2020 nei rapporti di lavoro instaurati tra il Comune di Como ed il personale con qualifica dirigenziale, sia a tempo indeterminato che determinato. È fatto rinvio, in relazione ad alcune materie non necessarie per una compiuta disciplina nell'anno, di contrattarne i contenuti nell'anno 2022.

La durata dell'ipotesi contrattuale è definita nel triennio decorrente dal 01.01.2021 e sino al 31.12.2023, con efficacia fino alla stipula del successivo contratto collettivo integrativo, ferma restando la necessità di integrazione per l'anno 2022 in relazione alle materie non disciplinate.

La negoziazione delle materie di al successivo art. 2 sono negoziate interverrà con cadenza annuale per quanto previsto dall'art. 8, comma 1, del CCNL 17/12/2020.

La disciplina contrattuale di riferimento è contenuta ai seguenti articoli del CCNL sottoscritto il 17/12/2020:

➤ Art. 8:

- comma 1: *“Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui agli artt. 45, 66 e 99 indicate nelle tre distinte sezioni del presente CCNL. Le materie di cui all'art. 45, comma 1, lett a), ed all'art. 66, comma 1, lett. a) sono negoziate con cadenza annuale”;*
- comma 7: *“I contratti collettivi integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna amministrazione, dei successivi contratti collettivi integrativi”;*

➤ Art. 45, comma 1: *“Sono oggetto di contrattazione integrativa:*

- a) *la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57;*
- b) *i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 30;*
- c) *la definizione della percentuale di cui all'art. 58 comma 2, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art 58, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;*
- d) *i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32;*
- e) *i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 60, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;*

- f) *l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;*
- g) *i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;*
- h) *i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014;*
- i) *la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 61 in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale.*

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 1 dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sottoscritta il 29 dicembre 2021.

Art. 2 – Criteri generali per il riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

L'articolo 2 dell'Ipotesi contrattuale disciplina i contenuti di cui all'art. 57, comma 3, del CCNL 17/12/2020 che prevede: *“Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; a retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui 69 incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo”*.

Per quanto sopra, le risorse del Fondo sono annualmente e integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato.

Con riferimento all'eventuale incremento una tantum delle risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo, qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia oggettivamente possibile, si richiamano i contenuti dell'orientamento applicativo ARAN AFL27: *“(…) relativamente alle indicazioni espresse in materia di risparmi nella erogazione della retribuzione di risultato per mancato o solo parziale raggiungimento degli obiettivi nell'anno di riferimento, si ritiene di confermare i contenuti degli orientamenti applicativi già formulati in relazione alla disciplina previgente.(…) Inoltre, nella nuova formulazione della norma è espressamente chiarito che il “riporto” all'anno successivo è ammesso solo nel caso in cui l'integrale destinazione delle risorse non sia stata oggettivamente possibile, situazione che non si verifica nella fattispecie prospettata, in cui le risorse sono state integralmente destinate, ma non integralmente utilizzate. Nel caso in cui, pertanto, gli obiettivi non siano raggiunti in tutto o in parte e, per tale ragione, 1 / 2 AFL27 non sia erogata interamente o anche solo parzialmente, la retribuzione di risultato, le risorse previste per il finanziamento di tale voce retributiva nello stesso anno di riferimento non possono che divenire economie di bilancio e tornare nella disponibilità dell'ente”*.

Per l'anno 2021 è altresì stabilita una quota minima pari al 25% del Fondo destinata a retribuzione di risultato, per quanto previsto agli artt. 8, comma 1 e 45, comma 1, lettera a) del CCNL 17/12/2020 come riportati nell'illustrazione dell'articolo 1 dell'Ipotesi contrattuale.

La retribuzione di posizione è determinata nel rispetto:

- della vigente metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali di cui alle seguenti deliberazioni di Giunta comunale:
 - n. 184 del 27 maggio 2015 con la quale è stato approvato il sistema vigente demandando al competente Nucleo Indipendente di Valutazione la determinazione dei valori della retribuzione di posizione;
 - n. 43 del 18 marzo 2021 con la quale sono state approvate le nuove fasce di ponderazione.
- dell'art. 54, comma 6, CCNL 17/12/2020 che stabilisce: *“In conseguenza di quanto previsto dai commi 4 e 5, con la medesima decorrenza del 1°/1/2018 ivi indicata, i valori minimi e massimi della retribuzione di posizione di cui all'art. 5, comma 3 del CCNL del 3.8.2010 (biennio economico 2008-2009) per l'Area II sono rispettivamente rideterminati nel valore minimo di €11.942,67 e nel valore massimo di €45.512,37”*.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 2 dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sottoscritta il 29 dicembre 2021.

Art. 3 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

L'articolo definisce la corresponsione della retribuzione di risultato secondo le modalità definite dal sistema di valutazione tempo per tempo vigente in quanto compatibile con il CCNL 17/12/2020 e con l'ipotesi contrattuale, stabilendo, al contempo, i criteri di cui all'art. 45, comma 1, lettera b), dello stesso CCNL per quanto previsto dall'art. 30 – *“Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato.*

Per quanto sopra, si ripropongono i contenuti di dettaglio delle citate previsioni del CCNL 17/12/2020:

- art. 30: *“1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, dai dirigenti amministrativi tecnici e professionali e dai segretari comunali e provinciali, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.*

2. Nell'ambito di quanto previsto al comma 1, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 5 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.

3. La misura percentuale di cui al comma 2 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 45, comma 1, lett. b) e di cui all'art. 66 (Contrattazione integrativa: materie), comma 1, lett. b).

4. Nelle medesime sedi di contrattazione integrativa di cui al comma 3 è altresì definita una limitata quota massima di dirigenti valutati a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del comma 3.

- art. 45, comma 1, lettera b): *“Sono oggetto di contrattazione integrativa: (...) b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 30”.*

L'attuale sistema di valutazione del personale con qualifica dirigenziale è disciplinato dalle seguenti deliberazioni della Giunta comunale:

- n. 184 del 27 maggio 2015 con la quale è stato approvato il sistema vigente di valutazione delle posizioni dirigenziali;
- n. 149 del 23 luglio 2020 con la quale è stato approvato, ai fini della concreta operatività dall'anno 2020, la modifica al punto 3.5 della metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali (premio di competitività) relativamente all'ultimo capoverso sostituendo la percentuale minima riportata del 25% con l'indicazione del 10%;
- n. 14 del 11 febbraio 2021 con la quale sono state approvate le modifiche al sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali e le relative metodologie applicative come da documento allegato 1 allo stesso provvedimento;

Rispetto alle previsioni dell'Ipotesi contrattuale, la disciplina del c.d. *“premio di competitività”* deve intendersi sostituita dal nuovo istituto della differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 3 dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sottoscritta il 29 dicembre 2021.

Art. 4 – Integrazione della retribuzione di risultato in caso di affidamento di incarichi ad interim.

L'ipotesi contrattuale definisce l'integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento di un incarico ad interim di posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare per almeno 15 giorni di calendario, con riferimento a quanto previsto all'art. 58, comma 2, CCNL 17/12/2020: *“1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento di ciascun ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore compreso tra il 15% ed il 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico. 2. La percentuale di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 45, comma 1 lett. c)”.*

La percentuale di cui al comma 2 del citato art. 58 è stabilita nel 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 4 dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sottoscritta il 29 dicembre 2021.

Art. 5 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo.

L'ipotesi contrattuale rinvia a separata definizione i criteri generali per la formulazione di piani di welfare integrativo. Con deliberazione di Giunta comunale è determinata annualmente la quota da destinare a contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio a favore del dirigente della polizia locale ai sensi

dell'art. 208, comma 4, lett. c), d.lgs. 285/1992. È fatta salva la volontà del dirigente di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.

La disciplina contrattuale contenuta nel CCNL 17/12/2020 è la seguente:

- art. 45, comma 1, lettera d) per quanto oggetto di contrattazione integrativa in relazione ai “*criteri generali di definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32*”;
- art. 32 - Welfare integrativo: *1. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 45, comma 1, lett. d) e di cui all'art. 66, comma 1, lett. d), possono essere definiti criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo individuando in tale sede le tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.*
2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per la medesima finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi di cui agli artt. 57 e 91, rispettivamente nel limite del 2,5% e del 5% delle complessive disponibilità degli stessi. Resta fermo quanto previsto dall'art. 57, comma 3, primo periodo”;
- art. 59, comma 1, lettera a): *“1. La quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D. Lgs. n. 285/1992, limitatamente alla parte destinata al personale indicato dalle predette norme e destinatario della presente sezione, sono utilizzati per le seguenti finalità:*
a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del dirigente di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali; (...).”

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 5 dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sottoscritta il 29 dicembre 2021.

Art.6 – Criteri per l'incentivazione di specifiche attività e prestazioni con risorse previste da specifiche disposizioni di legge. Correlazione tra suddetti compensi e la retribuzione di risultato.

Le parti concordano l'applicazione della disciplina in essere fino a diversa contrattazione.

Le vigenti previsioni per quanto in argomento si rinvergono:

- a) per i compensi professionali destinati all'avvocatura comunale, all'art. 4 del CCDI sottoscritto il 30/05/2017 che stabilisce la riduzione della retribuzione di risultato in misura pari ad un quinto dei compensi professionali percepiti annualmente, sino ad eventuale concorrenza;
- b) per i compensi aggiuntivi o professionali diversi da quelli suindicati, all'art. 6 del CCDI sottoscritto il 14/04/2014 che stabilisce la decurtazione della retribuzione di risultato della minor somma tra il 50% della medesima retribuzione di risultato e il 50% del compenso aggiuntivo o professionale erogato.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 6 dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sottoscritta il 29 dicembre 2021.

Art. 7 – Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero.

Per quanto previsto all'art. 45, comma 1, lettera f) CCNL 17/12/2020, è oggetto di contrattazione integrativa “*l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa*”.

L'ipotesi contrattuale definisce, per quanto sopra, i titolari delle posizioni dirigenziali esonerati dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 e secondo quanto previsto dall'accordo collettivo nazionale del 07.05.2002 a garanzia dei servizi pubblici essenziali.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 7 dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sottoscritta il 29 dicembre 2021.

Art. 8 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020.

L'ipotesi contrattuale rinvia alla contrattazione 2022 per la specifica materia non ricorrendo il caso di specie nell'anno 2021.

La disciplina contrattuale è contenuta agli artt. 31 – *Clausola di salvaguardia economica* – e all'art. 45, comma 1, lettera g) CCNL 17/12/2020 per la specifica materia oggetto di contrattazione, anche in relazione alle risorse per l'applicazione dell'istituto.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 8 dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sottoscritta il 29 dicembre 2021.

Art. 9 – Compensi professionali degli avvocati.

L'ipotesi contrattuale dà atto che i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati rimangono quelli già in essere, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del d.l. n. 90/2014 convertito in legge n. 114/2014.

La specifica disciplina interna è prevista dal Contratto Integrativo sottoscritto il 30/05/2017 e dal relativo Regolamento adottato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 208 del 31/05/2017.

L'art. 45, comma 1, lettera h), CCNL 17/12/2020 contempla la specifica materia oggetto di contrattazione, con riferimento ai criteri per l'attribuzione dei compensi professionali di che trattasi.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 9 dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sottoscritta il 29 dicembre 2021.

Art. 10 – Trattamento economico del personale in distacco sindacale.

L'ipotesi contrattuale rinvia alla contrattazione 2022 per la specifica materia non ricorrendo il caso di specie nell'anno 2021.

La disciplina contrattuale è contenuta all'art. 61 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale e all'art. 45, comma 1, lettera i) CCNL 17/12/2020 rispetto alla definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dallo stesso art. 61.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 10 dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sottoscritta il 29 dicembre 2021.

Art. 11 – Verifica tassi di assenza.

L'ipotesi contrattuale definisce l'accordo tra le parti per l'avvio di un percorso condiviso di verifica dei tassi di assenza di tutto il personale dell'amministrazione anche ai fini della determinazione delle risorse variabili del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti.

La disciplina contrattuale è contenuta all'art. 29 - *Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale* – CCNL 17/12/2020 *che, in particolare, al comma 1 prevede: “Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti i complessivi obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza riferiti a tutto il personale dell'amministrazione, l'ammontare complessivo delle risorse variabili di alimentazione dei fondi destinati alla retribuzione di posizione e di risultato ed ai trattamenti economici accessori, secondo le rispettive discipline di sezione, non può essere incrementato rispetto alla sua consistenza riferita all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza non siano stati effettivamente conseguiti”.*

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 11 dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sottoscritta il 29 dicembre 2021.

Art. 12 – Norme finali.

L'articolo conclusivo dell'ipotesi contrattuale riprende i contenuti dell'art. 1, comma 11 del CCNL 17/12/2020 nel riferimento, per quanto non richiamato, alle disposizioni legislative e ai contratti vigenti precisando l'inapplicabilità delle norme dei precedenti contratti decentrati incompatibili o in contrasto con le vigenti norme di legge o con quelle della stessa ipotesi.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 12 dell'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo sottoscritta il 29 dicembre 2021.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il “Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato” per l'anno 2021, è stato costituito con determinazione dirigenziale n. 2975 esecutiva il 14/12/2021, ai sensi dell'art. 57 del CCNL relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali, triennio 2016-2018, sottoscritto il 17/12/2020 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse aventi carattere di certezza e stabilità	818.916
Risorse variabili	52.259
Totale risorse	871.175
Decurtazione per rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, d.lgs. n. 75/2017	-2.031
Totale risorse disponibili	869.144

L'ipotesi di destinazione delle risorse del Fondo di che trattasi, per l'anno 2021, è la seguente:

- Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione:

Descrizione	Importo
Retribuzione di posizione	515.000
compensi professionali Avvocatura per spese compensate	24.000
compensi professionali Avvocatura per sentenze favorevoli	25.000
Totale	564.000

- Destinazioni specificatamente regolate dall'ipotesi contrattuale sottoposta a certificazione:

Descrizione	Importo
Retribuzione di risultato, di cui:	305.144
- per istituto differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato (art. 30 CCNL 17/12/2020)	30.000
- per integrazione della retribuzione di risultato in caso di affidamento di incarichi <i>ad interim</i> (art. 58 CCNL 17/12/2020)	14.000
Totale	305.144

C) effetti abrogativi impliciti

L'ipotesi contrattuale determina effetti abrogativi impliciti del Contratto Integrativo sottoscritto il 14/04/2014 e del vigente sistema di valutazione, per quanto diversamente regolato e non compatibile.

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

Le previsioni dell'ipotesi contrattuale risultano coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità attesa, in particolare, la definizione dei criteri per la differenziazione della retribuzione di risultato in applicazione della disciplina di cui all'art. 30 del CCNL 17/12/2020.

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

L'istituto non trova applicazione per il personale con qualifica dirigenziale.

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

Parte non pertinente in quanto l'ipotesi contrattuale disciplina, a norma del CCNL 17/12/2020, le sole materie oggetto di contrattazione integrativa.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna

Como, 30 dicembre 2021

IL DIRETTORE
Settore Affari Generali ed Istituzionali –
Gabinetto - Risorse Umane
Dott. Donatello Ghezzi