



COMUNE di COMO

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
per l'Area della Dirigenza

L'anno 2014, il giorno 14 del mese di **aprile** alle ore 11.00 si sono riunite presso la sede municipale le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale dell'Area della Dirigenza, come sotto rappresentate.

LE PARTI

Visti:

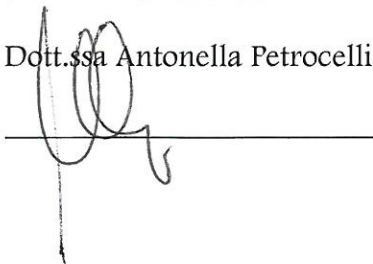
- il contratto decentrato integrativo sottoscritto in data 12 luglio 2001 e successive modifiche ed integrazioni operate con separati accordi;
- gli artt. 40 e 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- l'art. 5 del C.C.N.L. 23/12/1999;
- la preintesa sottoscritta in data 20 dicembre 2013 e trasmessa al Collegio dei Revisori in data 24 dicembre 2013;
- le Relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria redatte a corredo della medesima preintesa;
- la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti resa ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, e 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001, in data 5 febbraio 2014;
- la deliberazione di n. 110 del 9 aprile 2014 con la quale la Giunta ha autorizzato, ai sensi dell'art. 5, comma 3, del CCNL 23/12/1999, il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato Integrativo del per l'Area della Dirigenza nel testo di cui alla preintesa del 20 dicembre 2013;

SOTTOSCRIVONO

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) dell'Area della Dirigenza del Comune di Como con valenza normativa a decorrere dal 1° gennaio 2013.

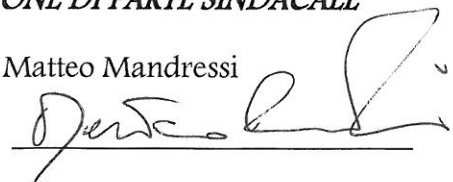
DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente Dott.ssa Antonella Petrocelli

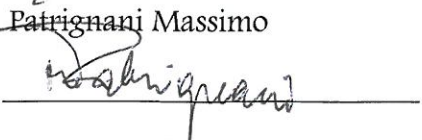


DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

CGIL FP Matteo Mandressi



R.S.U. Patrignani Massimo



INDICE

- 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 presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) si applica al 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 presente contratto *ha valenza normativa dal 1° gennaio 2013 e conserva 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 con i contenuti del presente CCDI.

Le parti si riservano la revisione e/o integrazione qualora lo ritenessero opportuno e/o intervenissero nuove disposizioni contrattuali o di legge che riguardino gli istituti disciplinati nel presente CCDI.

2 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

Nel caso in cui insorgano 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, ai sensi dell'art. 9, comma 5, del CCNL 22/2/2006, sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

3 – Relazioni Sindacali

Il nuovo sistema delle relazioni sindacali è definito dal D.lgs 165/2001 e s.m.i, così come novellato dal D.Lgs. n. 150/2009 (Riforma Brunetta) e dai CCNL di Comparto.

L'art. 5, comma 2, del D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i. prevede che “(...) *le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatti salvi la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l'esame congiunto, ove previsti nei contratti (...). Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici*”.

Il medesimo D.Lgs. n. 165/2001, all'art. 40, comma 1, definisce, quali ambiti riservati alla contrattazione collettiva, i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, le materie relative alle relazioni sindacali ed, entro i limiti previsti dalle norme di legge, le materie relative alle sanzioni disciplinari, la valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, la mobilità e le progressioni economiche.

La "Riforma" esclude dalla contrattazione collettiva le materie attinenti l'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.

Le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni sono così individuate:

- verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3 e 5 dell'art. 26 (eliminato riferimento a comma 4);
- 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).

Resta ferma l'informazione, prevista dall'articolo 7 del CCNL 23/12/1999, come modificato dall'art. 3, comma 2, CCNL 22/02/2006, che riguarda "gli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro dei dirigenti ed il proprio modello organizzativo"; allorché si tratti di materie oggetto di concertazione o contrattazione, l'informazione deve essere preventiva.

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.

L'elencazione suesposta è oggetto di automatico adeguamento ai nuovi contenuti in tema di relazioni sindacali che saranno definiti in sede di rinnovo del CCNL di Comparto.

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

Il Fondo costituito ai sensi dell'art. 26 del CCNL 23/12/1999 è destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti.

I criteri generali della graduazione delle posizioni dirigenziali sono stati approvati, da ultimo, con deliberazione di Giunta comunale n. 168 del 28/5/2013. Per la metodologia di valutazione si rinvia al punto 5 del presente CCDI.

Sino al 31/12/2014, le disposizioni di cui al comma 2-bis, come modificato dall'art. 16, comma 1, lettera b), del D.L. n. 98/2011 convertito dalla L. n. 111/2011, prevedono il blocco del trattamento economico accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, che non può superare, il corrispondente importo dell'anno 2010 ridotto automaticamente in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

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

In attuazione delle nuove disposizioni in materia di valutazione e merito introdotte dalla "riforma Brunetta" (D.Lgs. n. 150/2009), l'Ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 141 del 25/5/2011, apposita regolamentazione sul Ciclo di gestione della performance approvando i criteri generali dei sistemi di incentivazione e delle metodologie di valutazione valide sia per il personale dipendente che per le Posizioni Organizzative/Alte Professionalità e per i Dirigenti.

L'applicazione della nuova metodologia di valutazione, assentita dalla Giunta con indirizzo operativo in data 13/6/2011, è rinviata, limitatamente alla disciplina delle fasce di differenziazione retributiva, alla tornata contrattuale successiva a quella relativa al quadriennio 2006/2009, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 141/2011, dando atto, peraltro, che la metodologia vigente è già rispettosa di tale differenziazione.

Al finanziamento della retribuzione di risultato sono destinate le risorse residuali del Fondo di cui all'art. 26 del CCNL 23/12/1999, successivamente all'applicazione dei criteri generali di graduazione delle posizioni dirigenziali approvati, da ultimo, con deliberazione di Giunta comunale n. 168 del 28/5/2013.

Nel rispetto delle disposizioni contrattuali di cui all'art. 28 del CCNL 23/12/1999, alla retribuzione di risultato è comunque destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessive di cui all'art. 26.



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

Si rinvia alla seguente regolamentazione interna adottata con 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 disciplina del Fondo dell'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.

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.

7 – Onnicomprensività del trattamento economico

In specificazione a quanto previsto dal CCNL, si stabilisce che tutte le attività di istituto nonché gli incarichi specifici connessi al generale funzionamento dell'Ente rientrano nel trattamento economico previsto per i Dirigenti, fermo restando quanto previsto dal presente Contratto circa le specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26, lettera e), del CCNL 23/12/1999.

L'onniprensività delle voci che compongono la retribuzione dei dirigenti è una caratteristica essenziale della strategia retributiva dell'Ente.

Rientrano, perciò, fra le attività sopra indicate, tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio.

8 - Norma di rinvio

Per tutti gli istituti contrattuali non normati dal presente CCDI si rinvia alle specifiche disposizioni contrattuali, legislative e regolamentari.

CONTRATTO DECENTRATO PER L'AREA DELLA DIRIGENZA

DICHIARAZIONE A VERBALE

La delegazione di parte Sindacale sottoscrive la presente preintesa, rilevando che la stessa risponde alle normative vigenti, le quali peraltro limitano in modo rilevante la possibilità delle OO.SS. di incidere sulle scelte dell'Amministrazione Comunale, laddove al contrario sarebbe necessario ed auspicabile un sistema di relazioni sindacali ben più ampio ed efficace, che valorizzi l'apporto dei Dirigenti - ed in generale dei lavoratori - nell'individuazione delle innovazioni organizzative indispensabili per rispondere alle difficili sfide imposte dalla stretta finanziaria sugli Enti Locali.

FP CGIL auspica che a livello aziendale si operi per superare i vincoli formali, e si sviluppi un clima di partecipazione e coinvolgimento, reali e non meramente formali.

Como, 14 aprile 2014

Per la delegazione di parte sindacale
Matteo Mandressi



Per le R.S.U
Massimo Patrignani

