



COMUNE DI COMO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE - TRIENNIO 2021/2023

L'anno **2022**, il giorno **17** del mese di **febbraio**,

LE PARTI

Richiamati:

- il CCNL relativo all' Area delle Funzioni Locali, triennio 2016/2018, sottoscritto il 17/12/2020;
- gli artt. 40 e 40-bis del d.lgs. n. 165/2001;
- l'Ipotesi contrattuale sottoscritta in data 29 dicembre 2021;
- le relative relazioni illustrativa e tecnico finanziaria trasmesse al Collegio dei Revisori in data 30 dicembre 2021;
- la certificazione resa dal Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, e 40-bis, comma 1, d.lgs. n. 165/2001, in data 11 gennaio 2022;
- la deliberazione n. 11 del 27 gennaio 2022 con la quale la Giunta comunale ha autorizzato la Delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva del "*CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE CON QUALIFICA DIRIGENZIALE - TRIENNIO 2021/2023*" nel testo di cui all'Ipotesi sottoscritta il 29 dicembre 2021;

SOTTOSCRIVONO

il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) del personale con qualifica dirigenziale - Triennio 2021/2023
- del Comune di Como.

DELEGAZIONE DI PARTE DATORIALE

Presidente Dott. Giuseppe Locandro

Componenti Dott. Raffaele Buononato

Dott. Donatello Ghezzi

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

FP CGIL _____

CISL FP _____

UIL FPL _____

FEDIR SANITA' _____

DIREL _____

DIRER _____

COSMED _____

CODIRP _____

Indice

Art. 1 – Oggetto e durata. Norma di rinvio	3
Art. 2 – Criteri generali per il riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato	3
Art. 3 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato	3
Art. 4 – Integrazione della retribuzione di risultato in caso di affidamento di incarichi <i>ad interim</i>	4
Art. 5 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo.....	4
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	4
Art. 7 – Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero	5
Art. 8 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020	5
Art. 9 – Compensi professionali degli avvocati	5
Art. 10 – Trattamento economico del personale in distacco sindacale	5
Art. 11 – Verifica tassi di assenza	6
Art. 12 – Norme finali.....	6

Art. 1 – Oggetto e durata. Norma di rinvio

1. Il presente contratto ha ad oggetto la 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. In relazione ad alcune materie, non necessarie per una compiuta disciplina per l'anno 2021, le parti concordano contrattarne i contenuti nell'anno 2022.
2. Il presente contratto ha durata triennale, dal 01.01.2021 al 31.12.2023, e conserva efficacia fino alla stipula del successivo contratto collettivo integrativo, ferma restando la necessità di integrarlo nell'anno 2022 in relazione alle materie non disciplinate. Le materie di cui all'art. 2 sono negoziate con cadenza annuale.

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

1. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato.
2. Per l'anno 2021, il 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 è stabilito prevedendo una quota minima pari al 25% dello stesso destinata alla retribuzione di risultato. 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 anche oltre predetta percentuale minima.
3. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano *una tantum* le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo. Di ciò si terrà conto nella definizione dei criteri di riparto del fondo dell'anno successivo.
4. La retribuzione di posizione, determinata sulla base della metodologia vigente di graduazione delle posizioni dirigenziali, è corrisposta entro i limiti minimi e massimi stabiliti dall'art. 54, comma 6, del CCNL 17/12/2020.

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

1. La retribuzione di risultato è corrisposta ad esito del processo valutativo secondo le modalità definite nel sistema di valutazione tempo per tempo vigente in quanto compatibile con il CCNL 17/12/2020 e con il presente contratto.

2. 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 pari al 30 per cento del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.
3. Il differenziale sulla retribuzione di risultato di cui al comma precedente è garantita al 30% dei dirigenti con arrotondamento all'unità superiore.

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

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare per almeno 15 giorni di calendario, i quali siano stati formalmente affidati con decreto sindacale, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.
2. Non può essere affidato contemporaneamente più di un incarico *ad interim*. Qualora la posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare sia frazionata e affidata ad interim a più dirigenti l'integrazione della posizione di risultato è divisa tra i diversi dirigenti interessati.

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

1. Le parti concordano di definire separatamente i criteri generali per la formulazione di piani di welfare integrativo individuando in tale sede le tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.
2. L'ente determina annualmente, con deliberazione della Giunta comunale, 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.

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

1. Fino a diversa contrattazione, le parti concordano di continuare ad applicare le disciplina in essere.

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

1. Nell'ambito dei servizi pubblici da considerarsi essenziali ai sensi della legge 146/1990, in caso di sciopero è garantita esclusivamente la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. Devono essere esonerati dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990 e secondo quanto previsto dall'accordo collettivo nazionale del 07.05.2002 a garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali, i titolari delle posizioni dirigenziali di seguito indicate:
 - a) dirigente responsabile del servizio elettorale, nei giorni di scadenza dei termini, previsti dalla normativa vigente, per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali;
 - b) dirigente responsabile del servizio strade e dirigente responsabile del servizio di manutenzione degli edifici comunali, limitatamente ai casi di emergenza provocati da calamità naturali o da altre situazioni che determinano pericolo per l'incolumità pubblica;
 - c) dirigente del settore polizia locale e protezione civile, limitatamente alla necessità di garantire le attività a tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica, nonché l'incolumità pubblica nei casi di attivazione della protezione civile;
 - d) tutti i dirigenti previsti dal vigente piano comunale di protezione civile in caso di attivazione della relativa funzione.
3. In caso di assenza del titolare, il sostituto è parimenti esonerato dal diritto allo sciopero.

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

1. Le parti concordano che non ricorrendo il caso di specie nell'anno 2021 la materia sarà oggetto di contrattazione per l'anno 2022.

Art. 9 – Compensi professionali degli avvocati

1. Le parti si danno atto che, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D.L. 90/2014 convertito in legge 114/2014 i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati rimangono quelli già in essere.

Art. 10 – Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. Le parti concordano che non ricorrendo il caso di specie nell'anno 2021 la materia sarà oggetto di contrattazione per l'anno 2022.

Art. 11 – Verifica tassi di assenza

1. Le parti concordano di avviare un percorso condiviso di verifica dei tassi di assenza riferiti a tutto il personale dell'amministrazione, al fine di definire in sede di programmazione eventuali obiettivi di miglioramento dei tassi di assenza, anche ai fini della determinazione delle risorse variabili nel fondo per la retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti.

Art. 12 – Norme finali

1. Le parti concordano che per quanto non richiamato nel presente contratto si fa riferimento alle disposizioni legislative e dei contratti vigenti.
2. Sono in ogni caso inapplicabili le norme dei precedenti contratti integrativi decentrati incompatibili o in contrasto con le vigenti norme di legge e con quelle del presente accordo.

Dichiarazione congiunta n.1

Le parti concordano di considerare a disciplina di cui all'art. 3 sperimentale impegnandosi ad approfondirne, in sede di contrattazione 2022, le ricadute concrete ed eventualmente rivalutarne i contenuti anche considerando una differenziazione tra i destinatari dell'istituto.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti si impegnano a contrattare gli istituti non disciplinati nel presente contratto già a partire dal mese di gennaio 2022.