CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO AREA DELLA DIRIGENZA
PER L'ANNUALITA' ECONOMICA 2022

A seguito:

- della delibera presidenziale n. 157 del 03/11/2022 di indirizzi per la contrattazione integrativa decentrata;
- dell'ipotesi di contratto integrativo decentrato per l'anno 2022 sottoscritto fra le parti in data 08 novembre 2022;
- della delibera presidenziale n. 188 del 06/12/2022 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto integrativo decentrato per l'anno 2022;

Le parti negoziali composte da:

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

nominata con deliberazione presidenziale n. 39 del 04/03/2022

PRESIDENTE dott.ssa Antonella Petrocelli, Direttore Generale

COMPONENTE dott.ssa Rossini Maria Letizia, dirigente Settore/Servizi Finanziari e Risorse Umane

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

RSA (cognome e nome dei presenti)

_____ _____

_____

OO.SS. TERRITORIALI RAPPRESENTANTI DI CATEGORIA FIRMATARIE CONTRATTO NAZIONALE LAVORO (cognome e nome dei presenti)

F.P. - C.G.I.L. _____
F.P.S. - C.I.S.L. _____
F.P.L. - U.I.L.
DIREL _____

Sottoscrivono l'allegato contratto integrativo decentrato per il personale dirigente del comparto Funzioni Locali della Provincia di Como e con riferimento all'anno 2022

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA	DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE
	UIL FPL
	_____
	_____
	_____
	_____

INDICE

Premessa		3
Articolo 1	ambito di applicazione e durata	3
Articolo 2	risorse del fondo	3
Articolo 3	criteri di ripartizione e destinazione risorse del Fondo Risorse Decentrate anno 2022	4
Articolo 4	disposizioni finali	4

ALLEGATI

Allegato 1	FONDO POSIZIONE E RISULTATO articolo 57 del CCNL 17.12.2020
Allegato 2	UTILIZZO RISORSE FONDO POSIZIONE E RISULTATO - ANNO 2022

PREMESSA

Richiamati:
- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dirigenti del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 17.12.2020 e più in particolare:

- l'art. 8 che demanda alla contrattazione decentrata integrativa annuale la definizione del criterio di riparto del Fondo di cui all'art.57 del CCNL medesimo, in termini di destinazione delle quote finanziarie fra retribuzione di posizione e di risultato;
- l'art. 57 stabilisce che dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del CCNL, gli enti costituiscono annualmente un Fondo destinato alla retribuzione di posizione e alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste dalle rispettive strutture organizzative, nel rispetto dei limiti previsti dalla normativa vigente in materia e quindi, in via prioritaria, del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 25 maggio 2017, n.75;
- il Fondo di che trattasi è costituito con le risorse previste e specificate dall'art.57, comma 2;
- il comma 3 dell'art.57 prevede inoltre che le risorse del Fondo debbono essere annualmente destinate, nella loro integrità, al finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato dell'anno di riferimento; laddove l'impiego delle risorse destinate nel singolo anno alla retribuzione di posizione e di risultato non vengano impiegate – per oggettiva impossibilità - nella loro totalità, la quota residua confluisce automaticamente nella componente destinata alla retribuzione di risultato dell'anno successivo, da utilizzarsi una tantum; in base a specifico orientamento interpretativo ARAN (AFL27) non può essere ricondotta alla predetta norma la fattispecie dei risparmi sulla componente destinata alla retribuzione di risultato in relazione al mancato o non completo raggiungimento dei risultati gestionali in base all'applicazione del sistema di valutazione della performance; in tal caso, le economie determinatesi divengono economie di bilancio e ritornano nella disponibilità dell'Ente;
- sempre in base al richiamato comma 3, una percentuale non inferiore al 15% dell'ammontare complessivo del Fondo deve essere destinata a finanziamento della retribuzione di risultato;

- i criteri vigenti per la valutazione della performance del personale di cui alle Deliberazioni del Presidente n. 73 del 01/08/2019 e n. 79 del 24/09/2020;

- i criteri di correlazione fra i compensi per i risultati di performance e i compensi che specifiche disposizioni di legge sono previsti in favore dei dirigenti impiegati in tali attività, di cui all'accordo sottoscritto in data 13/09/2022;

- il disposto di cui al contratto integrativo anno 2021 di disciplina degli incarichi ad interim del personale dirigenziale in servizio che dispone che per il presidio di posizioni dirigenziali temporaneamente non coperte, al dirigente incaricato è riconosciuto un importo pari al 30% del valore economico della posizione dirigenziale vacante, rapportato al periodo di efficacia dell'incarico, da finanziarsi mediante l'impiego delle risorse del fondo;

Articolo 1 – Ambito di applicazione e durata

Il presente Accordo si applica a tutti i dirigenti in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato e a tempo determinato per quanto compatibile.

Il presente contratto concerne il periodo temporale 1 gennaio 2022 – 31 dicembre 2022.

Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

Articolo 2 - Risorse del fondo

Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 57 del CCNL 17.12.2020 e rispetto all'annualità 2021 non registra modificazioni nelle voci stabili di alimentazione, così come evidenziato nell'allegato 1.
A consuntivo, dovranno essere altresì rideterminate:

- le risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997 e di cui all'art. 24, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001;
- l'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di riferimento, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;

Le parti prendono altresì atto che:

- in relazione alla voce di costituzione del fondo di cui alla lettera e) - risorse autonomamente stanziate dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili – dell'articolo 57, comma 2, CCNL del 17 dicembre 2020 e pari ad € 209.192,30 viene disposto il parziale riassorbimento della quota, da recuperarsi con le disposizioni incrementali obbligatorie del fondo retribuzione di posizione e di risultato contenute nel prossimo contratto nazionale 2019/2021 dei dirigenti del comparto funzioni locali;
- in conseguenza dei contenuti delle apposite convenzioni che verranno a breve perfezionate con riferimento agli anni 2022/2023 e per quanto attiene il personale impiegato sulla funzione del mercato del lavoro, il fondo, nel caso di riconoscimento della spesa per la funzione dirigenziale responsabile della predetta struttura, sarà incrementato della somma corrispondente al finanziamento regionale/statale (spesa etero-finanziata e fuori dal limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. L.vo n. 75/2017).

Articolo 3 - Criteri di destinazione delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2022

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, come esplicato nell'allegato 1, viene utilizzato per le finalità di cui al comma 3 dell'art. 57 del CCNL 17.12.2021, nelle declinazioni di cui all'allegato 2, parte integrante del presente Accordo e segnatamente:

- finanziamento prioritario delle risorse del fondo al riconoscimento della retribuzione di posizione correlata ai presidi dirigenziali previsti dal sistema direzionale dell'Ente, anche ed eventualmente in relazione alla nuova configurazione organizzativa in fase di sviluppo progettuale;
- finanziamento residuale da destinare alla retribuzione di risultato, in relazione agli esiti delle valutazioni assegnate individualmente ai dirigenti dal Nucleo di Valutazione nell'ambito del ciclo della performance e nel rispetto del vincolo minimo del 15% previsto dall'art. 57, comma 3 del CCNL 17/12/2020.
- in applicazione dell'orientamento ARAN, parere AFL27, le economie derivanti dagli importi della retribuzione di risultato non erogate ai dirigenti a seguito di una valutazione non positiva o non pienamente positiva, sono redistribuite nello stesso anno cui la valutazione si riferisce, come incremento della retribuzione di risultato a favore dei dirigenti che hanno invece realizzato una valutazione di eccellenza.

Infine, si dà atto che la destinazione delle risorse come presupposta nell'allegato 2, dovrà essere rivista conseguentemente alla revisione delle pesature del nuovo sistema direzionale dell'ente in applicazione dall'01/11/2022.

Articolo 4 - Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Il presente Contratto Collettivo Integrativo di lavoro, fatte salve eventuali modifiche ed integrazioni, sia di carattere normativo che economico, derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore, per le materie in esso disciplinate, anche per gli anni successivi, salva diversa determinazione delle parti.

Le risorse indicate nell'allegato 1 si intendono automaticamente impegnate, nei limiti indicati dallo stanziamento di bilancio, fatto salvo quanto previsto dalla normativa vigente in ordine alla procedura di autorizzazione della spesa.

Letto, confermato e sottoscritto nelle date a fianco indicate.

DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA

dott.ssa Antonella Petrocelli, Direttore Generale 15/12/2022

dott.ssa Rossini Maria Letizia, Dirigente Settore Servizi Finanziari e Risorse Umane 15/12/2022

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

RSA	cognome e nome	firma
F.P. - C.G.I.L.		
F.P.S. - C.I.S.L.	cognome e nome	firma
F.P.L. - U.I.L.	cognome e nome	
	TUCCIA MARIANNA	

OO.SS.

F.P.-C.G.I.L.	cognome e nome	firma
F.P.S. - C.I.S.L.	cognome e nome	firma
F.P.L. - U.I.L.	cognome e nome	firma
	MARIANNA TUCCIA	

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa - DIRIGENTI

DESCRIZIONE	2021	2022
articolo 57, comma 2, CCNL del 17 dicembre 2020 TRIENNIO 2016 - 2018		
a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili -negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL (€ 432.553,26), ivi comprese quelle di cui all'art. 56 (incremento 1,53% monte salari 2015 pari a € 12.766,03) e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno (2020)	445.319,29	445.319,29
b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001 (compensi professionali carico controparte - spese compensate)	49.394,42	-
c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;	-	-
d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60;	-	-
e) risorse autonomamente stanziate dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili	209.192,30	209.192,30
DECURTAZIONI CONSOLIDATE ex art. 9 c. 2bis D.L. 78/2010	- 310.579,73	- 310.579,73
TOTALE RISORSE	393.326,28	343.931,86
articolo 57, comma 3, CCNL del 17 dicembre 2020 TRIENNIO 2016 - 2018		
risorse una tantum non distribuite anno precedente (voce esclusa verifica limite)	-	4.330,30
TOTALE RISORSE COMPLESSIVE	**393.326,28**	**348.262,16**

VERIFICA LIMITE art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017

LIMITE ART. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 costituito dalle risorse fondo anno 2015	339.050,58	339.051,58
VOCI FONDO lettere a), c), d), e), decurtazioni e residui anni precedenti	343.931,86	343.931,86
applicazione esclusione dal limite degli incrementi contrattuali ai sensi art. 11, comma 1, lett. a) DL 14 dicembre 2018, n. 135 - importo incremento CCNL 2016/2018 art. 56 (incremento 1,53% monte salari 2015 pari a € 12.766,03	-12.766,03	-12.765,03
risorse una tantum non distribuite anno precedente	0,00	-4.330,30
VERIFICA POSITIVA LIMITE (risultato < o pari a 0)	-7.884,75	-12.215,05

UTILIZZO FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO
articolo 57 del CCNL 17.12.2020 DEI DIRIGENTI ANNO 2022

totale risorse effettive del fondo			348.262,16
utilizzi ⇨ retribuzione di posizione	€	227.561,75	
⇨ compenso Avvocatura	€	-	
⇨ compenso progettazione	€	-	
totale	€	227.561,75	

■ **totale disponibile risultato previsto** € 120.700,41

* da aggiornare conseguentemente all'aggiornamento pesatura nuovo sistema direzionale 01/11/2022

45.512,35
45.512,35
45.512,35
45.512,35
45.512,35
227.561,75

	destinazione risultato		348.262,16
RISULTATO MINIMO		15%	52.239,32

07/12/2022

IPOTESI DI ACCORDO RELATIVO ALLA DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO AI SENSI DELL'ART. 57 CCNL AREA DIRIGENTI FUNZIONI LOCALI - ANNO 2022

RELAZIONE ILLUSTRATIVA (ARTICOLI 40 e 40 bis D.lgs. 165/2001)

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<table>
<tr><td colspan="2">Data di sottoscrizione della pre intesa</td><td>08 novembre 2022</td></tr>
<tr><td colspan="2">Periodo temporale di vigenza</td><td>anno 2022 parte economica</td></tr>
<tr><td colspan="2">Composizione
della delegazione trattante</td><td>Parte Pubblica (qualifiche ricoperte/ruoli)
PRESIDENTE dott.ssa Antonella Petrocelli, Direttore Generale
COMPONENTE dott.ssa Rossini Maria Letizia, dirigente Settore Servizi Finanziari e Risorse Umane
Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):
C.I.S.L. FP - C.I.G.L. FP - U.I.L. FPL - CSA RAL REGIONI AUTONOMIE LOCALI
Organizzazioni sindacali firmatarie della pre-intesa:
U.I.L. FPL</td></tr>
<tr><td colspan="2">Soggetti destinatari</td><td>Personale dirigente della Provincia di Como</td></tr>
<tr><td colspan="2">Materie trattate dal contratto integrativo</td><td>Parte economica con riferimento all'anno 2022: si da atto della costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e della ripartizione delle risorse disponibili di cui all'art. 57, comma 2, CCNL 17/12/2020, tra le diverse modalità di utilizzo.</td></tr>
<tr><td rowspan="6">Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</td><td rowspan="2">Intervento dell'Organo di controllo interno.</td><td></td></tr>
<tr><td>Il Collegio dei Revisori ha rilasciato certificazione positiva alla Relazione Illustrativa in data 28/11/22 con verbale n. 26/2022</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</td><td>Il Piano della Performance per l'anno 2022 è stato esaminato e approvato con delibera del Presidente n. 80 del 31/05/2022.</td></tr>
<tr><td>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009, triennio 2022/2024 con deliberazione n. 56 del 14/04/2022.</td></tr>
<tr><td>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 provvedendo alla pubblicazione e aggiornamento dell'azione amministrativa dell'Ente nella sezione AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE del sito istituzionale.</td></tr>
<tr><td>La Relazione della Performance con riferimento al 2021 è stata validata dal NdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 e approvata con deliberazione del Presidente n. 115 del 02/08/2022.</td></tr>
<tr><td colspan="3">Eventuali osservazioni
nessuna</td></tr>
</table>

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area Funzioni locali triennio 2016 – 2018, per la dirigenza, sottoscritto il giorno 17 dicembre 2020 tra Aran e le Confederazioni sindacali, prevede, in particolare, all'art. 45 l'individuazione delle materie che sono oggetto di contrattazione integrativa tra le delegazioni, nonché all'art. 57 "Nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato", c. 3, secondo il quale le risorse destinate a tale scopo sono annualmente determinate dall'Amministrazione e oggetto di contrattazione con le OO.SS. rappresentative dell'Area della Dirigenza per quanto attiene alla loro destinazione integrale.
Il Presidente, con deliberazione n. 157 del 03/11/2022 ha approvato le linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la conduzione delle trattative con riferimento al contratto integrativo decentrato anno 2022.
A seguito degli incontri fra le delegazioni abilitate alla trattativa, è stata sottoscritta dalle parti l'allegata ipotesi di accordo che trova applicazione per il personale dipendente dirigente dell'Ente, a tempo indeterminato e/o determinato, con vigenza della parte economica dall'1.1.2022 al 31.12.2022.
I contenuti dell'ipotesi in esame, rispettano i contenuti di costituzione del fondo e del suo riparto fra le destinazioni possibili, così disciplinati all'art. 57, comma 2, del CCNL dei dirigenti comparto Funzioni Locali del 17/12/2020.

ESAME IN DETTAGLIO DEGLI ARTICOLI

Articolo 1 – ambito di applicazione e durata: riguarda il campo di applicazione e la durata annuale dell'Accordo per la parte economica, dall' 01.01.2022 fino al 31.12.2022.

Articolo 2 - Risorse del fondo: conferma la costruzione del fondo nel rispetto dell'art. 57 del CCNL 17.12.2020 e con conferma degli importi dell'annualità 2021, come evidenziato nell'allegato alla preintesa, con integrazione del solo residuo dell'anno precedente pari a € 4.330,30.
A consuntivo, dovranno essere rideterminate le risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997 e di cui all'art. 24, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001 (incentivazioni tecniche-patite di giro) e l'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di riferimento, compresa la quota di tredicesima mensilità.

La costituzione del fondo potrà altresì registrare modificazioni in relazione alla voce di costituzione del fondo di cui alla lettera e) - risorse autonomamente stanziate dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili – dell'articolo 57, comma 2, CCNL del 17 dicembre 2020 e pari ad € 209.192,30, in quanto nell'accordo viene condiviso il parziale riassorbimento della quota, da recuperarsi con le disposizioni incrementali obbligatorie del fondo retribuzione di posizione e di risultato contenute nel prossimo contratto nazionale 2019/2021 dei dirigenti del comparto funzioni locali; infine, in conseguenza dei contenuti delle apposite convenzioni che verranno a breve perfezionate con riferimento agli anni 2022/2023 e per quanto attiene il personale impiegato sulla funzione del mercato del lavoro, il fondo, nel caso di riconoscimento della spesa per la funzione dirigenziale responsabile della predetta struttura, sarà alimentato in entrata della somma corrispondente al finanziamento regionale/statale (spesa etero-finanziata e fuori dal limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. L.vo n. 75/2017).

Per quanto attiene il concetto di spesa etero-finanziata da considerare fuori dal limite del D. L.vo 75/2017 anzidetto, l'ultimo parere della Corte dei Conti LOMBARDIA/111/2022/PAR il quale, richiamando concetti già affermati in precedenti deliberazioni, conferma che:

"*La possibilità del superamento dei limiti di spesa di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, deve ritenersi consentita nel caso in cui le risorse affluiscano ai fondi per la contrattazione integrativa solo in modo figurativo, in quanto etero-finanziate e, pertanto, senza che impattino effettivamente sui bilanci e, più in generale, al verificarsi delle seguenti condizioni: le risorse impiegate devono essere totalmente coperte dalla fonte esterna; le risorse devono esaustivamente remunerare sia lo svolgimento delle funzioni sia il trattamento accessorio; l'ente interessato dovrà verificare sia a preventivo che a consuntivo l'effettiva capienza delle somme disponibili prima di poter riservare (a preventivo) somme per il salario accessorio e (a consuntivo) di poter erogare compensi.*
La sussistenza dei presupposti per qualificare la spesa quale etero- finanziata, sussiste non solo quando la stessa è preventivamente trasferita dal soggetto terzo all'ente utilizzatore, ma, parimenti, nella fattispecie in cui l'intero costo del personale impiegato confluisca a quest'ultimo a titolo di rimborso.

Ciò che rileva non sono le modalità e/ o le tecniche di trasferimento, ma la necessità che le risorse affluiscano ai fondi per la contrattazione integrativa solo in modo figurativo, in quanto etero-finanziate e, pertanto, senza che impattino effettivamente sugli equilibri di bilancio dell'ente locale. "

Articolo 3 - Criteri di destinazione delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2022: concerne il riparto delle risorse del fondo, come evidenziate nell'allegato 2 dell'accordo. La destinazione prioritaria delle risorse è finalizzata al finanziamento delle retribuzioni di posizioni riferiti agli incarichi dirigenziali conferiti. Al proposito, si dà atto che, in relazione alla nuova struttura direzionale dell'Ente in essere dall'01/11/2022, occorrerà ridefinire le pesature dei singoli Settori, così come riorganizzati. Le risorse del fondo finanziano altresì la quota minima del 15% della retribuzione di risultato dei dirigenti da riconoscere in relazione al sistema di valutazione dei risultati adottato dall'Ente. Le somme disponibili del fondo saranno totalmente redistribuite nell'ambito del riconoscimento del premio correlato alla performance dell'anno di riferimento.

Articolo 4 - Disposizioni finali: dispone il rinvio alle generali disposizioni contenute nei contratti nazionali di lavoro di categoria, nonché preserva la validità dell'accordo fino a successiva stipula per l'anno successivo.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse

DESTINAZIONE RISORSE DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO (da rivedere conseguentemente alla ri-pesatura dei Settori)

Descrizione	UTILIZZO PRESUNTIVO 2022
CCNL 23/12/99 art. 27 retribuzione di posizione CCNL 17/12/20 art. 54 c. 6 Trattamento economico fisso	€ 227.561,75
CCNL 23/12/99 art. 28 retribuzione di risultato CCNL 17/12/20 art. 57 c.3 Nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato	€ 120.700,41
TOTALE posizione e risultato	€ 348.262,16

Descrizione	UTILIZZO PRESUNTIVO 2022
risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001 (compensi professionali carico controparte - spese compensate)	€ da valorizzare

c) gli *effetti abrogativi impliciti*, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi sottoscritti nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premialità* ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, a cui si ispira il CCNL 17.12.2020.
Ai dirigenti si applicano i criteri adottati dal Sistema di misurazione e valutazione della Performance vigente nell'Ente, approvato con Deliberazione presidenziale n. 73 del 01/08/2019 e n. 79 del 24/09/2020 e ciò anche tenendo conto che, in base al sistema direzionale dell'Ente dimensionato in 5 presidi dirigenziali, i commi 2, 3 e 4 dell'art. 30 del CCNL vigente non risultano applicabili all'Ente.

In estrema sintesi, la performance dei titolari di incarico Dirigenziale viene definita secondo le grandezze e gli item di seguito indicati:
a) *Performance* organizzativa – totale 60 %
i. Processi 30%
ii. Obiettivi di struttura 20 %
iii. Prevenzione della corruzione, trasparenza,
esito dei controlli interni 10%
b) *Performance* individuale - totale 40 %
i. Obiettivi individuali 5 %
ii. Comportamenti organizzativi 30 %
iii. Differenziazione delle valutazioni 5 %

In applicazione dell'orientamento ARAN, parere AFL27, le economie derivanti dagli importi della retribuzione di risultato non erogate ai dirigenti a seguito di una valutazione non positiva o non pienamente positiva, sono redistribuite nello stesso anno cui la valutazione si riferisce, come incremento della retribuzione di risultato a favore dei dirigenti che hanno invece realizzato una valutazione di eccellenza che, nell'ambito del vigente sistema di valutazione delle performance, è raggiunta dal dirigente che ottiene una valutazione pari o superiore a 9,5.

I dirigenti che hanno diritto a compensi professionali per particolari attività svolte a favore dell'Ente e previste da specifiche disposizioni di legge, partecipano anche alla retribuzione di risultato, con le modalità e criteri generali sopra detti. La corresponsione dei compensi professionali determina parimenti, una riduzione della retribuzione di risultato in percentuale al compenso ricevuto, al fine della correlazione fra le due voci. La relativa tabella per le decurtazioni di che trattasi, è contenuta nell'accordo sottoscritto tra la parte datoriale e le organizzazioni sindacali del 13/09/2022 (in allegato).

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009

ISTITUTO ECONOMICO NON PERTINENTE

f) illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

In coerenza con le risorse previste nel bilancio d'esercizio, il Presidente con delibera n. 80 del 31/05/2022, ha esaminato ed approvato il Piano della Performance dell'anno 2022, nel quale sono esplicitati gli obiettivi, gli indicatori ed i target funzionali alla misurazione, rendicontazione e valutazione dei risultati di sistema ed individuali conseguibili.

Il riconoscimento del trattamento accessorio aggiuntivo si realizzerà al termine del procedimento di valutazione di competenza del Nucleo di Valutazione, intendendo l'Ente attendere il completo rispetto del principio di trasparenza, voluto anche dalla contrattazione nazionale stessa.

Si ritiene infine, nello specifico ambito di contrattazione decentrata, di avere seguito correttamente le indicazioni ricevute di cui deliberazione presidenziale n. 157 del 03/11/2022 avente per oggetto CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA PERSONALE DIRIGENZIALE ANNO 2022: LINEE DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA.

IL DIRIGENTE SETTORE SERVIZI FINANZIARI E RISORSE UMANE
(dott. ssa Maria Letizia Rossini)
Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

IPOTESI DI ACCORDO RELATIVO ALLA DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO AI SENSI DELL'ART. 57 CCNL AREA DIRIGENTI FUNZIONI LOCALI - ANNO 2022

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA (ARTICOLI 40 e 40 bis D.lgs. 165/2001)

L'Ipotesi di Accordo relativo alla destinazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato ai sensi dell'art.57 CCNL dei dirigenti dell'Area Funzioni locali per l'anno 2022 – è stata sottoscritta l' 08 novembre 2022. L'Accordo si applica a tutti i dirigenti in servizio a tempo indeterminato e a tempo determinato della Provincia di Como. Gli effetti giuridici ed economici decorrono successivamente alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione definitiva nei testi degli articoli. L'accordo concerne il periodo temporale 1 gennaio 2022 –31 dicembre 2022.

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il presente modulo illustra la costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato ed è suddiviso in cinque sezioni.

L'art. 57 del CCNL 17/12/2020 ha previsto la "Nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato" e in particolare il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito con le seguenti risorse:

a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili –negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;

b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001;

c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità;

d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art.60 del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'area delle funzioni locali triennio 2016 – 2018 sottoscritto il 17 dicembre 2020;

e) risorse autonomamente stanziate dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.

<u>Sezione I e II – Risorse</u>

Di seguito la specifica delle voci di costituzione del fondo:

DESCRIZIONE	2022
articolo 57, comma 2, CCNL del 17 dicembre 2020 TRIENNIO 2016 - 2018	
a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili -negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL (€ 432.553,26), ivi comprese quelle di cui all'art. 56 (incremento 1,53% monte salari 2015 pari a € 12.766,03) e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno (2020)	445.319,29
b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001 (compensi professionali carico controparte - spese compensate)	-
c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;	-
d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60;	-
e) risorse autonomamente stanziate dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili	209.192,30
DECURTAZIONI CONSOLIDATE ex art. 9 c. 2bis D.L. 78/2010	-310.579,73
TOTALE RISORSE	343.931,86
articolo 57, comma 3, CCNL del 17 dicembre 2020 TRIENNIO 2016 - 2018	
risorse una tantum non distribuite anno precedente (voce esclusa verifica limite)	4.330,30
TOTALE RISORSE COMPLESSIVE	**348.262,16**

Per quanto attiene il concetto di spesa etero-finanziata da considerare fuori dal limite del D. L.vo 75/2017 anzidetto, l'ultimo parere della Corte dei Conti LOMBARDIA/111/2022/PAR il quale, richiamando concetti già affermati in precedenti deliberazioni, conferma che:

"*La possibilità del superamento dei limiti di spesa di cui all'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017, deve ritenersi consentita nel caso in cui le risorse affluiscano ai fondi per la contrattazione integrativa solo in modo figurativo, in quanto etero-finanziate e, pertanto, senza che impattino effettivamente sui bilanci e, più in generale, al verificarsi delle seguenti condizioni: le risorse impiegate devono essere totalmente coperte dalla fonte esterna; le risorse devono esaustivamente remunerare sia lo svolgimento delle funzioni sia il trattamento accessorio; l'ente interessato dovrà verificare sia a preventivo che a consuntivo l'effettiva capienza delle somme disponibili prima di poter riservare (a preventivo) somme per il salario accessorio e (a consuntivo) di poter erogare compensi.*
La sussistenza dei presupposti per qualificare la spesa quale etero- finanziata, sussiste non solo quando la stessa è preventivamente trasferita dal soggetto terzo all'ente utilizzatore, ma, parimenti, nella fattispecie in cui l'intero costo del personale impiegato confluisca a quest'ultimo a titolo di rimborso.
Ciò che rileva non sono le modalità e/ o le tecniche di trasferimento, ma la necessità che le risorse affluiscano ai fondi per la contrattazione integrativa solo in modo figurativo, in quanto etero-finanziate e, pertanto, senza che impattino effettivamente sugli equilibri di bilancio dell'ente locale. "

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le decurtazioni di legge previste econsolidate, per un totale di € 310.579,73 come di seguito specificate:

DECURTAZIONI CCNL 12/02/2002 (€ 3.356,97 - ART.1 C.3 L. E CCNL 00-01)	€	53.711,52
DECURTAZIONI 2016 DEL FONDO	€	34.902,67
DECURTAZIONE PERSONALE FUNZIONE AGRICOLTURA (motta 9/12) TRASFERITO REGIONE LOMBARDIA	€	32.201,74
DECURTAZIONE CONSOLIDAMENTO ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI - ART 1 C 456 L 147/2013	€	109.157,47
DECURTAZIONI 2016 DEL FONDO	€	22.177,27
DECURTAZIONE CONSOLIDAMENTO ANNI 2011-2014 DAL 2015 IN POI - ART 1 C 456 L 147/2013	€	58.429,05
TOTALE DECURTAZIONI/RIDUZIONI	€	310.579,73

Si accerta che non è stato necessario operare alcuna decurtazione del fondo al fine di garantire il rispetto del limite complessivo del salario accessorio del personale di cui all'art.23 c.2, del D. Lgs. 75/2017.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Totale risorse	654.511,59
Decurtazioni	310.579,73
Somma residua anno precedente	4.330,30
Totale	348.262,16

Sezione V – Risorse allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

Modulo 2 - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

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

I compensi previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001 (compensi professionali carico controparte - spese compensate) costituiscono voce di entrata e di uscita di pari importo a consuntivo dell'anno di riferimento e sono disciplinate da specifico regolamento contrattato con le rappresentanze sindacali.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto le risorse disponibili, pari ad € per complessivi € 348.262,16 e precisamente:

Descrizione	Importo
retribuzione di posizione presuntiva *	€ 227.561,75
compenso Avvocatura	fine anno
compenso Merloni	fine anno
retribuzione di risultato **	€ 120.700,41
totale	€ 348.262,16

* € 45.512,35 per n. 5 posizioni dirigenziali

** per differenza

Le risorse finanziarie potranno altresì finanziare l'attivazione di incarichi ad interim del personale dirigenziale; il disposto di cui al contratto integrativo anno 2021 di disciplina degli incarichi ad interim dispone che per il presidio di posizioni dirigenziali temporaneamente non coperte, al dirigente incaricato è riconosciuto un importo pari al 30% del valore economico della posizione dirigenziale vacante, rapportato al periodo di efficacia dell'incarico, da finanziarsi mediante l'impiego delle risorse del fondo.

La destinazione delle risorse come sopra presupposta, dovrà essere rivista conseguentemente alla revisione delle pesature degli incarichi nel nuovo sistema direzionale dell'ente in applicazione dall'01/11/2022 e altresì in relazione ai contenuti delle apposite convenzioni che verranno a breve perfezionate con riferimento agli anni 2022/2023 e per quanto attiene il personale dirigenziale impiegato sulla funzione del mercato del lavoro; il fondo, nel caso di riconoscimento della spesa per la funzione dirigenziale responsabile della predetta struttura, sarà alimentato in entrata della somma corrispondente al finanziamento regionale/statale (spesa etero-finanziata e fuori dal limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. L.vo n. 75/2017).

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

SOMME NON SPECIFICATAMENTE DESTINATE DAL PRESENTE CONTRATTO	€ 0
SOMME DESTINATE DAL PRESENTE CONTRATTO	€ 348.262,16
TOTALE RISORSE	€ 348.262,16

Sezione V - Destinazioni allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Viste le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità esposte in sede di costituzione del Fondo si attesta il totale rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa per il finanziamento delle indennità di posizioni spettanti ai dirigenti in servizio.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Si attesta il rispetto del principio di "attribuzione selettiva" della retribuzione di risultato, intesa nel senso che vi è una differenziazione nel riconoscimento della stessa in relazione al raggiungimento di risultati e obiettivi. La differenziazione viene definita in base a criteri del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con Deliberazioni del Presidente n. 73 del 01/08/2019 e n. 79 del 24/09/2020. Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e ed in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.

c. attestazione motivata del rispetto dei vincoli di carattere generale

- Il fondo è costituito nel rispetto delle disposizioni contrattuali e di legge come specificato nel prospetto di costituzione del fondo.

- A decorrere dall'01/01/2017, si sensi dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75 del 25/05/2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche a livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016; per gli enti che nell'panno 2016 non hanno rispettato il patto di stabilità interno, l'anno di riferimento è il 2015;

- Il fondo è costituito nel rispetto delle disposizioni finanziarie e dei vincoli di spesa previsti dalle vigenti disposizioni in materia di contrattazione decentrata integrativa (art. 9 comma 2 bis del DL 78/2010 convertito nella L. 122/2010, art. 1 c. 456 della L. 147/2013, art. 1 comma 236 della L. 208/0215 e art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017);

- Le destinazioni delle risorse decentrate sono coerenti con le previsioni contrattuali di cui all'art. 27 e seguenti del CCNL 23/12.1999; in particolare il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti è integralmente coperto dal fondo;

- Non risultano al momento inserite risorse di cui all'art. 26, comma 1, lett. e) (avvocatura) non risultando ancora assunta la totalità dei rispettivi atti;

- La spesa del fondo risulta prevista nei documenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente (-la delibera C.P. n. 7 in data 24 marzo 2022 di approvazione del Bilancio di Previsione per il triennio 2022-2024 e successive variazioni);

- risulta al momento rispettato il vincolo di riduzione delle spese di personale previsto dal vigente comma 557 della L. n. 296/2006;

- sono stati approvati il bilancio di previsione con delibera C.P. n. 7 in data 24 marzo 2022, il rendiconto anno 2021 con delibera C.P. n. 15 del 28/04/2022;

- il ciclo di gestione della performance viene configurato attraverso gli strumenti di programmazione e rendicontazione in uso presso l'ente e previsti dal vigente regolamento;

Modulo 3 - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente e limite generale di spesa anno 2015

Gli importi relativi alla costruzione del fondo ed in particolare quelle non soggette al vincolo delle riduzioni/decurtazioni sia di parte stabile che di parte variabile, sono stati rivisti in relazione alla circolare n. 18 del 28 giugno 2021 (istruzioni alla rilevazione prevista dal titolo V del D. L. vo n. 165/2001 - conto annuale 2021 riferito all'anno 2020), come da allegato.

La verifica del limite è effettuata con applicazione dell'esclusione dal limite degli incrementi contrattuali ai sensi art. 11, comma 1, lett. a) del DL 14 dicembre 2018, n. 135 - importo incremento CCNL 2016/2018 art. 56 (incremento 1,53% monte salari 2015 pari a € 12.766,03 e dell'importo una tantum dell'anno precedente pari a € 4.330,30:

		2015	2022
TOTALE RISORSE DECENTRATE soggette a limite		339.050,58	326.836,53
CALCOLO RISPETTO - valido se < 0			-12.214,05

Modulo 4 - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

In fase di approvazione del Bilancio 2022 sono stati definiti gli stanziamenti dei capitoli riguardanti il trattamento accessorio del personale dirigenziale.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

In relazione all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, il limite di spesa per gli enti locali che non hanno rispettato il patto di stabilità interno nell'anno 2015, che risulta costituito dalle risorse del fondo dell'anno 2015 ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016, risulta rispettato.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Poiché il fondo è costituito al netto degli oneri riflessi (contributi previdenziali, IRAP) si dà conto anche della capienza delle voci di bilancio che finanziano detti oneri. A seguito della definizione dell'accordo verranno riproporzionati gli impegni di spesa. Si attesta che dal contratto in oggetto non derivano costi indiretti.

IL DIRIGENTE SETTORE SERVIZI FINANZIARI E RISORSE UMANE

(dott. ssa Maria Letizia Rossini)

Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.