



Settore 1 Amministrazione Generale - Organizzazione e Metodo
Servizio personale

Lodi, 25 marzo 2014

Prot. n.12162/2014

Cat. III Cl. 6 fasc.3

Al Collegio dei Revisori del
Comune di Lodi

L'art. 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001 prevede che, a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigano una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1, del d.lgs. 165/2001.

Con circolare n. 25/2012 la Ragioneria Generale dello Stato ha evidenziato che gli atti di contrattazione integrativi rispetto ai quali debbono essere esperite le procedure di cui al richiamato articolo 40-bis, possono appartenere alle seguente tre distinte tipologie:

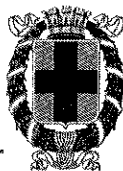
- a. contratti integrativi normativi (triennali)
- b. contratti integrativi economici (annuali)
- c. contratti stralcio

La citata circolare precisa, inoltre, che, nella casistica sopra riportata rientrano anche tutti gli atti che interessano l'utilizzo delle risorse del fondo, ivi compresi anche gli atti unilaterali formalizzati in via provvisoria dall'Amministrazione ai sensi dell'articolo 40, comma 3-ter, del d.lgs. 165/2001.

In data 15 marzo 2014 le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale del personale dirigente del Comune di Lodi, in sede di contrattazione decentrata integrativa, hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto decentrato integrativo normativo (triennale 2013/2015) che rientra nella casistica di cui alla lettera a.

Il Dirigente
(DEMURO dott. Giuseppe)





Settore 1 Amministrazione Generale - Organizzazione e Metodo

Servizio personale

PARTE I: La relazione illustrativa

1.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Data di sottoscrizione		Ipotesi: 15 marzo 2014
Periodo temporale di vigenza		CCDI di ente anni 2013/2015
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): 1- Dirigente Settore 1 Amministrazione Generale - Organizzazione e Metodo - presidente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi : CGIL FP - UIL FPL
Soggetti destinatari		Personale con qualifica dirigenziale assunto a tempo indeterminato e determinato presso il Comune di Lodi
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ambito e validità del contratto ✓ Verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse di cui all'art. 26 CCNL 23 dicembre 1999 ✓ Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge ✓ Criteri generali per la quantificazione e distribuzione della retribuzione di posizione e di risultato ✓ Risoluzione consensuale ✓ Onnicomprensività del trattamento economico per incarichi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita ✓ Interpretazione autentica
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori (organo di controllo interno)
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti (nella voce "eventuali osservazioni" della presente scheda) prima della sottoscrizione definitiva dell'accordo di contrattazione decentrata
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>E' stata adottata deliberazione G.C. n. 114 del 11 dicembre 2013 di approvazione Piano Esecutivo di Gestione 2013 e pluriennale 2013/2015 con attribuzione ai Dirigenti responsabili dei Servizi delle risorse finanziarie per l'espletamento dell'attività di gestione di competenza e degli obiettivi correlati.</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 150/2009 è stato predisposto entro i termini di legge, ossia il 31 gennaio 2014. E' stato pubblicato sul sito internet del Comune a partire dal 4 marzo al fine di acquisire le eventuali osservazioni da parte degli stakeholder. Sarà approvato definitivamente dalla Giunta comunale nelle prossime sedute per poi essere pubblicato definitivamente</p>



Settore 1 Amministrazione Generale - Organizzazione e Metodo

Servizio personale

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle informazioni previste dall'art. 11 comma 8 lettere e) f) g) h) i)</p> <p>In fase di attuazione del piano sulla performance verrà assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 6 del citato articolo di legge.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>La relazione delle performance che deve essere validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. 150/2009 è in fase di realizzazione e verrà presentata all'OIV entro i termini di legge, ossia dopo l'approvazione del Bilancio di previsione 2014-2016, in fase di stesura, del quale il piano delle performance rappresenta attuazione.</p>
Eventuali osservazioni		

1.2 -Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Con la preintesa oggetto della presente relazione, in attuazione delle linee guida espresse dalla Giunta Comunale con atto n. 19/2014 il Comune di Lodi, con decorrenza dalla data di stipula definitiva del CCDI del personale dirigente, allineato alle nuove modalità sulla contrattazione collettiva, nuove modalità ridisegnate dal d.lgs. 150/2009, provvede alla riscrittura di un nuovo CCDI di ente.

In fase di revisione e riscrittura del nuovo CCDI le parti hanno anche prestato attenzione nella redazione di un documento che risultasse chiaro e di agevole lettura, e che, in modo puntuale mettesse a fuoco la disciplina delle materie che dal legislatore sono state riservate alla contrattazione decentrata.

Il nuovo testo, dunque, disciplina la parte normativa per il triennio mentre la parte economica inerente la destinazione delle risorse decentrate sarà oggetto di specifici accordi da sottoscrivere annualmente e che verranno sottoposti all'Organo di controllo per la verifica della compatibilità finanziaria così come previsto dall'art. 5 CCNL 23.12.1999, come sostituito dall'art. 4 CCNL 22.02.2006 – comma 3 - e dell'art. 40 bis, comma 1 del d.lgs. 165/2001.

Le materie oggetto di trattazione sono le seguenti:

- ✓ Ambito e validità del contratto
- ✓ Verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse di cui all'art. 26 CCNL 23 dicembre 1999
- ✓ Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge
- ✓ Criteri generali per la quantificazione e distribuzione della retribuzione di posizione e di risultato
- ✓ Risoluzione consensuale
- ✓ Onnicomprensività del trattamento economico per incarichi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita
- ✓ Interpretazione autentica



Settore 1 Amministrazione Generale - Organizzazione e Metodo

Servizio personale

Articolo 1 . Ambito di applicazione e durata.

Tale articolo precisa che il CCDI è formulato ai sensi dell'art. 4 del CCNL dirigenza del 23 dicembre 1999 ed il periodo temporale

Articolo 2. Verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse di cui all'art. 26 CCNL 23 dicembre 1999 (art. 4 lett. e, CCNL 23 dicembre 1999)

Con questo articolo viene disposto che la verifica per l'integrazione delle risorse, per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato sarà oggetto di apposito preventivo confronto tra le parti fermo restando il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 2bis, del dl 77/2010 come convertito

Articolo 3. Forme di incentivazione derivanti da specifiche disposizioni di legge

Con il presente articolo invece, si stabilisce che le risorse destinate all'incentivazione del personale dirigente previste da specifiche disposizioni di legge o contrattuali, nel rispetto del principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art. 20 del CCNL del 22 febbraio 2010, incrementano quelle destinate alla retribuzione di risultato di cui all'art. 28 del CCNL del 23 dicembre 1999 e sono destinate ad incentivare le prestazioni dei dirigenti che le hanno effettuate.

Ai dirigenti che percepiscano nell'anno di valutazione i compensi cui al precedente punto sarà operato un abbattimento del 20% della retribuzione di risultato potenziale. Le somme derivanti dal suddetto abbattimento andranno ad incrementare le retribuzioni di risultato potenziali dei dirigenti che abbiano ottenuto una valutazione compresa tra 90 e 100 della valutazione massima così come previsto dal nuovo sistema di misurazione e valutazione delle performance approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 26 in data 04 aprile 2013.

Articolo 4 . Criteri generali per la quantificazione e distribuzione della retribuzione di posizione e di risultato

Con questo articolo vengono definiti i criteri generali per la quantificazione e la distribuzione della retribuzione di posizione e di risultato, stabilendo che:

la retribuzione di posizione è definita per ciascuna funzione dirigenziale nei limiti delle disponibilità delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e vengono definite numero 6 (sei) fasce nei valori annui lordi con importi superiori a quanto previsto dall'art. 5 del CCNL 3 agosto 2010, in quanto l'ente può superare il valore massimo della retribuzione di posizione come previsto al comma 2 dell'articolo 27 del CCNL 23.12.1999, come modificato dall'art. 24 CCNL 22.2.2006 avendo il Comune di Lodi istituito, con il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con delibera di Giunta n. 118 in data 21.07.2010, l'Area Unica di Coordinamento. Pertanto la struttura organizzativa dell'Ente è da considerare una "struttura organizzativa complessa".



Settore 1 Amministrazione Generale - Organizzazione e Metodo

Servizio personale

La fascia di posizione è attribuita a seguito di pesatura delle posizioni dirigenziali, in applicazione del sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali adottato dall'Ente.

Retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato può essere erogata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e certificazione dei risultati conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze del sistema di valutazione adottato dal Comune di Lodi e nel rispetto delle previsioni del Titolo II del d.lgs. 150/2009.

Nei casi di copertura di posizioni dirigenziali con affidamento di incarichi di reggenza, la retribuzione di risultato annua potenziale dei dirigenti cui sono state affidati tali incarichi sarà maggiorata di una percentuale massima pari al 20% della retribuzione di posizione corrispondente alla fascia di posizione coperta con incarico di reggenza, proporzionalmente al periodo di copertura dell'incarico aggiuntivo.

L'utilizzo delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato avverrà conformante a quanto disposto dagli artt. 26 e 28 del CCNL 23 dicembre 1999 e comunque nel rispetto di quanto stabilito nel CCDI sottoscritto in data 20 dicembre 2007.

Articolo 5. Risoluzione consensuale

Congloba nel CCDI la materia della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro così come prevista dal CCNL demandando a successiva fase di concertazione la definizione dei criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Art. 6 Onnicomprensività del trattamento economico per incarichi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita

Con questo articolo vengono stabiliti i criteri per la destinazione delle risorse acquisite dal Fondo ex art. 26 del CCNL 23 dicembre 1999 per effetto dell'applicazione dei commi 4 e 5 dell'art. 20 del CCNL 22 febbraio 2010 sono destinate alla retribuzione di risultato dei dirigenti ossia:

- per il 30% l'erogazione andrà ai dirigenti che abbiano contribuito direttamente alla loro acquisizione
- per il restante 70% l'erogazione andrà agli altri dirigenti in ragione del supporto fornito ai dirigenti incaricati per lo svolgimento dell'incarico

Articolo 7. Interpretazione autentica

Con tale articolo viene puntualmente concordata la procedura da attivarsi per la risoluzione di eventuali controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi decentrati integrativi.



Settore 1 Amministrazione Generale - Organizzazione e Metodo

Servizio personale

b. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Parte non pertinente allo specifico contratto illustrato

c. effetti abrogativi impliciti

Il contratto decentrato integrativo è conforme alle norme del d.lgs. 150/2009, e sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dalla data della sua firma definitiva. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del CCDI di Ente.

d. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità, ai fini della corresponsione degli incentivi.

I criteri generali per la distribuzione della retribuzione di risultato risultano coerenti con le previsioni di meritocrazia e premialità previste dal d.lgs. 150/2009, in quanto l'erogazione della stessa è subordinata alla positiva verifica e certificazione dei risultati conseguiti in coerenza con gli obiettivi assegnati e secondo le risultanze del sistema di valutazione adottato dal Comune di Lodi.

e. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Parte non pertinente allo specifico contratto illustrato

f. Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo

In coerenza con le linee guida espresse dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 19 in data 05.02.2014 gli effetti attesi dal presente CCDI possono essere così riassunti:

compatibilità coi vincoli di bilancio previsti dalle vigenti disposizioni di carattere economico-finanziario;

recepimento con le previsioni di meritocrazia e premialità approvate con deliberazione del Commissario Straordinario di approvazione del sistema di valutazione del personale dirigente e con attribuzione della retribuzione di risultato in modo selettivo e sulla base dei risultati accertati dal sistema permanente di valutazione così come adottato;



Settore 1 Amministrazione Generale - Organizzazione e Metodo
Servizio personale

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Modulo 1. La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Parte non pertinente allo specifico contratto illustrato.

Per completezza di informazione si precisa che, a seguito della certificazione del Collegio dei Revisori del contenuto della relazione illustrativa e tecnico finanziaria:

- si sottoporrà alla Giunta Comunale il provvedimento di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del nuovo CCDI del personale dirigente del Comune di Lodi;
- l'accordo verrà poi definitivamente sottoscritto tra le delegazioni di parte pubblica e sindacale;
- entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva dell'Accordo, lo stesso verrà trasmesso per via telematica all'ARAN corredato delle presenti relazioni
- l'accordo, la relazione illustrativa e tecnico finanziaria e la certificazione del Collegio dei Revisori saranno pubblicati sul sito istituzionale del Comune di Lodi nell'apposita sezione Amministrazione Trasparente – personale – contrattazione integrativa.

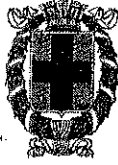
Il Dirigente del Settore 1 Amministrazione Generale Organizzazione e Metodo

(DEMURO dott. Giuseppe)

La dirigente del Settore 3 Economico Finanziario

(DEPAOLI dott.ssa Milena)

CITTÀ DI LODI



Settore 1 Amministrazione Generale - Organizzazione e Metodo
Servizio personale

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DELL'AREA DIRIGENZA
DEL COMUNE DI LODI PER IL TRIENNIO 2013/2015**

IPOOTESI

Lodi, 15/03/2014

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A. Calvo'.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'De'.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'F. Calvo'.

Premesso che:

In data..... è stata sottoscritta un'ipotesi di atto di contrattazione decentrata integrativa relativa al personale con qualifica dirigenziale;

Dato atto che in data..... il Collegio dei Revisori del Conto ha attestato la compatibilità delle disposizioni previste dalla parte normativa per gli anni 2013/2014/2015 della contrattazione decentrata integrativa con le norme in materia di limiti di spesa del personale;

La delegazione trattante di parte pubblica è stata autorizzata alla sottoscrizione con deliberazione di Giunta Comunale n. _____ in data _____

In datapresso la sede del Comune di Lodi, ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale, al termine del quale le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato CCDI del personale dirigente del Comune di Lodi per il triennio 2013/2015.

la delegazione trattante di parte pubblica:

DEMURO dott. Giuseppe - dirigente

Delegazione di parte sindacale:

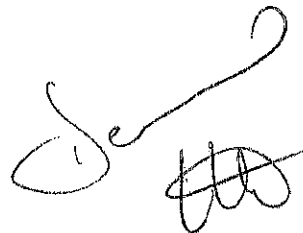
la delegazione di parte sindacale
RSU, nelle persone di:

OO.SS. territoriali nelle persone di

CGIL/FP

CISL/FPS

UIL/FPL



ART. 1. AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA.

Il presente contratto decentrato integrativo è formulato ai sensi dell'art. 4 del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro Area della Dirigenza (Regioni ed autonomie locali) del 23 dicembre 1999 e si applica ai dirigenti assunti a tempo indeterminato.

Le clausole in esso previste si applicano nei confronti dei dirigenti assunti con contratto a tempo determinato esclusivamente nel caso in cui vi sia un espresso richiamo nel contratto individuale di lavoro che disciplina il rapporto di lavoro.

Gli effetti del presente contratto decorrono dalla annualità di stipula dello stesso, salvo diversa indicazione in esso contenuta relativamente a singoli istituti e/o clausole, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente Contratto per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dalle norme vigenti, dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione.

Per tutto quanto non previsto dal presente contratto si fa riferimento ai CCNL vigenti.

Art. 2 . VERIFICA DELLE CONDIZIONI PER L'INTEGRAZIONE DELLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 26 DEL CCNL 23 DICEMBRE 1999 (art. 4, lett. e, CCNL 23 dicembre 1999)

La verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse di cui all'art. 26 del CCNL del 23 dicembre 1999, fermo restando quanto disposto dal comma 3 di detto articolo, è subordinata al rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 2bis, del d.l. 31 maggio n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge n. 122/2010, e sarà oggetto di apposito preventivo confronto.

ART. 3. FORME DI INCENTIVAZIONE DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE (art. 4 lett. f, CCNL 23 dicembre 1999)

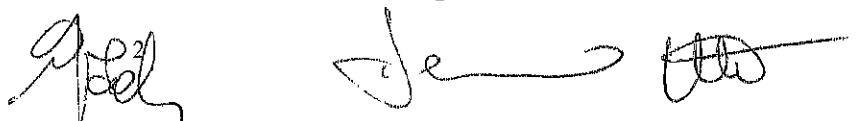
Le risorse destinate all'incentivazione del personale dirigente previste da specifiche disposizioni di legge o contrattuali, nel rispetto del principio di onnicomprensività del trattamento economico di cui all'art. 20 del CCNL del 22 febbraio 2010, incrementano quelle destinate alla retribuzione di risultato di cui all'art. 28 del CCNL del 23 dicembre 1999 e sono destinate ad incentivare le prestazioni dei dirigenti che le hanno effettuate.

Ai dirigenti che percepiscano nell'anno di valutazione i compensi cui al precedente punto sarà operato un abbattimento del 20% della retribuzione di risultato potenziale. Le somme derivanti dal suddetto abbattimento andranno ad incrementare le retribuzioni di risultato potenziali dei dirigenti che abbiano ottenuto una valutazione compresa tra 90 e 100 della valutazione massima così come previsto dal nuovo sistema di misurazione e valutazione delle performance approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 26 in data 04 aprile 2013 - i cui contenuti qui si intendono integralmente riportati - che viene a formare parte integrante e sostanziale del presente CCDI (ALLEGATO A)

ART. 4. CRITERI GENERALI PER LA QUANTIFICAZIONE E DISTRIZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO (ART. 4, lett. g, CCNL 23 DICEMBRE 1999)

La retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali deve tener conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, complessità organizzativa, responsabilità gestionali interne ed esterne.

La retribuzione di posizione è definita per ciascuna funzione dirigenziale, nei limiti delle



disponibilità delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

Le posizioni dirigenziali, ai fini della corresponsione della retribuzione di posizione si distribuiscono nelle seguenti fasce:

Fasce	1	2	3	4	5	6
Importo	53.000,00	48.000,00	42.000,00	38.196,04	34.593,88	31.228,73

La fascia di posizione è attribuita a seguito di pesatura delle posizioni dirigenziali, in applicazione del sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali adottato dall'Ente.

Le parti danno atto che il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con delibera di Giunta n. 118 in data 21.07.2010, ha istituito l'Area Unica di Coordinamento. Tale modello organizzativo ha comportato che la struttura debba essere considerata una "struttura organizzativa complessa" che, ai sensi del comma 2 dell'articolo 27 del CCNL 23.12.1999, come modificato dall'art. 24 CCNL 22.2.2006, consente la possibilità di superare il valore massimo della retribuzione di posizione ivi indicato.

Retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato può essere erogata solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e certificazione dei risultati conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze del sistema di valutazione adottato dal Comune di Lodi e nel rispetto delle previsioni del Titolo II del d.lgs. 150/2009.

Nei casi di copertura di posizioni dirigenziali con affidamento di incarichi di reggenza, la retribuzione di risultato annua potenziale dei dirigenti cui sono state affidati tali incarichi sarà maggiorata di una percentuale pari al 20% della retribuzione di posizione corrispondente alla fascia di posizione coperta con incarico di reggenza, proporzionalmente al periodo di copertura dell'incarico aggiuntivo. La presente clausola ha effetto anche per l'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2014, relativa alla valutazione dell'anno 2103.

L'utilizzo delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato avverrà conformante a quanto disposto dagli artt. 26 e 28 del CCNL 23 dicembre 1999 e comunque nel rispetto di quanto stabilito nel CCDI sottoscritto in data 20 dicembre 2007.

ART. 5 RISOLUZIONE CONSENSUALE

Il Comune di Lodi o il dirigente a tempo indeterminato possono proporre alla controparte la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro che, se concordata, dà diritto ad una indennità supplementare secondo la disciplina prevista dai vigenti CCNL.

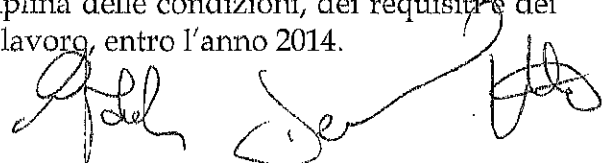
Il Dirigente può avvalersi dell'assistenza delle OO.SS. o di un proprio rappresentante di fiducia.

In ogni caso le somme erogate a tale titolo non dovranno far carico al fondo di cui all'art. 26 del CCNL del 23 dicembre 1999.

Non è consentita la riammissione in servizio del Dirigente col quale è stato risolto consensualmente il rapporto di lavoro, qualora la richiesta sia stata avviata dal dirigente medesimo.

In deroga a quanto previsto dalle vigenti disposizioni del CCNL, i dirigenti dimissionari ai sensi del presente articolo non sono tenuti all'osservanza dei termini di preavviso.

Le parti si impegnano, a norma del CCNL, ad avviare la fase di concertazione per addivenire alla definizione dei criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, entro l'anno 2014.



ART. 6 ONNICOMPRESIVITA' DEL TRATTAMENTO ECONOMICO PER INCARICHI NON CONNESSI DIRETTAMENTE ALLA POSIZIONE DIRIGENZIALE ATTRIBUITA (art. 20, commi 4 e 5 del CCNL 22 febbraio 2010)

Le risorse acquisite dal Fondo ex art. 26 del CCNL 23 dicembre 1999 per effetto dell'applicazione dei commi 4 e 5 dell'art. 20 del CCNL 22 febbraio 2010 e riferite a compensi per incarichi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, sono destinate alla retribuzione di risultato dei dirigenti secondo i seguenti criteri: per il 30% saranno erogati ai dirigenti che abbiano contribuito direttamente alla loro acquisizione; per il restante 70%, saranno erogati agli altri dirigenti in ragione del supporto da questi, o dalle loro strutture organizzative, fornito ai dirigenti incaricati per lo svolgimento dell'incarico, secondo una dichiarazione da questi ultimi resi. Tali compensi non rientrano nel campo di applicazione dell'art. 3 del presente contratto. La percentuale del 20% riportata all'articolo 4, paragrafo "retribuzione di risultato", secondo comma, sarà ridotta al 10% nel caso di cui al presente comma. La presente clausola ha effetto relativamente ai compensi per incarichi svolti a partire dal 2013, nel rispetto delle norme di legge e di CCNL.

ART. 7 INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDI, le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente e comunque non oltre 30 giorni dall'avvenuta controversia per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

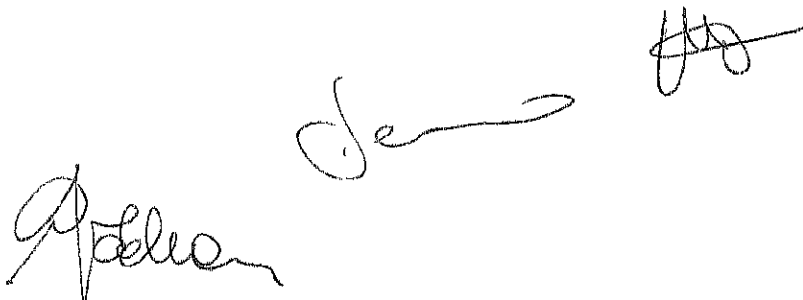
ART. 8 NORMA TRANSITORIA

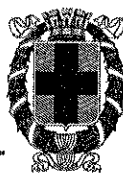
Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del d.lgs. 150/2009.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

f.to Il presidente DEMURO dott. Giuseppe





Settore 1 Amministrazione Generale - Organizzazione e Metodo
Servizio personale

Lodi, 23.11.2013
Prof. n. 49601/2013
Cat. III Cl. fase. 3

Al Collegio dei Revisori del Comune di Lodi

Oggetto: relazione tecnico finanziaria ex art. 4, comma 3, CCNL 22.04.2006- FONDO ANNO 2013 - area dirigenza.

Si sottopone alla Vostra attenzione l'allega relazione tecnico finanziaria ai fini del rilascio di attestazione circa la compatibilità economica dei costi della contrattazione integrativa decentrata con i vincoli di bilancio per la costituzione del fondo anno 2013 - area dirigenza.

Distinti saluti

Il Dirigente del Settore 1 Amministrazione Generale

Organizzazione e Metodo

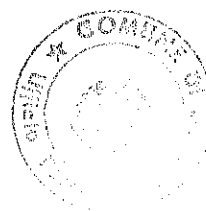
(DEMURO dott. Giuseppe)

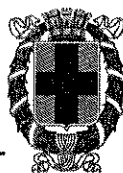
Handwritten signature of Giuseppe Demuro in black ink.

La Dirigente del Settore 3 Economico Finanziario

(DEPAOLI dott.ssa Milena)

Handwritten signature of Milena Depaoli in black ink.





RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO AREA DIRIGENZA – COSTITUZIONE FONDO INDENNITA' DI POSIZIONE E RISULTATO – ANNO 2013–

Considerato che il vigente contratto collettivo di lavoro per i dirigenti degli enti locali prevede in aggiunta alla parte fissa della retribuzione una parte variabile cui si provvede annualmente mediante la costituzione di apposito fondo da individuarsi secondo le modalità previste dall'art. 26 del CCNL 1998/2001;

Preso atto dell'accordo decentrato per l'attuazione del CCNL sottoscritto tra le parti in data 23 aprile 2001; Ritenuto, altresì, dover inserire all'interno del fondo le risorse di cui alla lettera e) dell'articolo 26 del CCNL e precisamente quelle previste dall'art. 18 della legge 109/94 e successive modificazioni ed integrazioni, dando atto che dette risorse sono comprensive degli oneri riflessi;

Dato atto che il fondo di cui trattasi per l'anno 2013 viene ad essere quantificato come segue:

Risorse fisse	
101.095,00	importo indennità posizione e risultato corrisposto 1998
3.400,00	risorse articolo 26 – comma 1 – lettera d) CCNL 1998
3.264,00	risorse articolo 26 – comma 2 - CCNL 1998
4.638,00	risorse articolo 26 – comma 1 – lettera g) CCNL 1998
4.680,00	risorse articolo 23 – comma 1 – CCNL 22 febbraio 2006
7.813,00	risorse articolo 23 – comma 3 – CCNL 22 febbraio 2006 - 1,66 monte salari 2001
10.296,00	risorse articolo 4 – comma 1 – CCNL 15.05.2007
5.095,00	risorse articolo 4 – comma 4 – CCNL 15.05.2007
5.499,00	Risorse ex art. 5 comma 1 – CCNL 03.08.2010
4.306,00	Risorse ex art. 16 comma 1 – CCNL 22.02.2010

Totale risorse fisse	150.086,00.=
Risorse variabili	
16.439,00	Risorse ex art. 5 – comma 4 - – CCNL 03.08.2010
252.213,00	Risorse ex art. 26 – comma 3 – CCNL 23.12.1999 Risorse riorganizzazione
7.681,00	risorse di cui alla lettera e) articolo 26 CCNL 1998 (legge Merloni)
- 20.000,00	Riduzione Risorse ex art. 26 – comma 3 – CCNL 23.12.1999 Risorse riorganizzazione
risorse variabili	276.333,00
Riduzione	20.000,00
Totale risorse variabili	256.333,00

Fondo risorse complessive	
fisse	150.086,00
variabili	256.333,00
totale	406.419,00

Preso atto che per quanto attiene le risorse integrative di cui alla suddetta ipotesi di costituzione del fondo, verrà disposta la verifica sulla compatibilità di bilancio da parte del Collegio dei Revisori del Conto;

Tenuto conto che così come previsto dall'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010 convertito, con modificazioni nella Legge 30 luglio 2010 n. 122 a decorrere dall'anno 2011 e sino al 31 dicembre 2013, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche a livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio;

Considerato, quindi, che il fondo costituito per ciascuno degli anni 2011, 2012, 2013, nel caso superi il valore del fondo determinato per l'anno 2010, va quindi ricondotto a tale importo;

Vista la circolare n. 12 /2011 della Ragioneria Generale dello stato esplicativa per l'applicazione del richiamato art. 9, comma 2, D.L. 31 maggio n. 78 convertito con modificazioni nella Legge 30 luglio 2010 n. 122. per il calcolo della riduzione percentuale dell' ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio così come sotto riportato:

ANNO 2010

Consistenza numerica personale dirigente in servizio al 1° gennaio 2010

Dirigenti

Consistenza numerica personale dirigente in servizio al 31 dicembre 2010

Dirigenti 9

Consistenza media anno 2010

(9+9) : 2 = 9

ANNO 2013

Consistenza numerica personale dirigente in servizio al 1° gennaio 2013

Dirigenti 8

Consistenza numerica personale in servizio al 31 dicembre 2013

Dirigenti 8

Consistenza media anno 2013

(8+8) : 2 = 8

Calcolo della variazione percentuale da applicare al fondo

Media 2010: 9 sottratto Media 2013: 8 = **1**

1 / 9 (media 2010) * 100 = 11,111 % riduzione percentuale

Preso atto che :

con la delibera n. 51/2011 la Corte dei Conti Sezioni Riunite si è pronunciata sulla questione di massima rilevanza concernente l'ambito applicativo dell'art. 9, comma 2- bis, del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 122/2010.

Tale norma, come sopra richiamato, introduce due vincoli sulle risorse decentrate per il triennio 2011-2012-2013:

- 1) l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010;
- 2) l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Alla luce di quanto sopra si pone in particolare il problema, dell'inclusione o meno, nell'ambito applicativo del predetto art.9, comma 2-bis, degli incentivi previsti da "specifiche disposizioni di legge" inseriti nelle risorse variabili del fondo ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. k) del C.C.N.L. 1/04/1999.

La Corte dei Conti della Lombardia, nel deferire alla Sezioni Riunite la questione di massima rilevanza, ha prospettato quattro tipologie di incentivi rientranti nella lett. k):

- ✓ compensi legati all'attività di progettazione (art. 92 del d.lgs. 12 aprile 2006, n.163);
- ✓ compensi incentivanti per il recupero dell'ICI (art. 3, comma 57, della Legge 23 dicembre 1996, n. 662 e art. 59, comma 1, lett. p), del d.lgs. 15 dicembre 1997, n. 446);
- ✓ compensi in favore dell'avvocato comunale/provinciale derivanti da condanna alle spese della controparte (le indennità di turno del personale della polizia locale (finanziata con quota dei proventi

derivanti da contratti di sponsorizzazione, ex art. 15, comma 1, del CCNL delle Regioni e degli enti locali 1 aprile 1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del successivo CCNL 5 ottobre 2001).

La Corte dei Conti Sezioni Riunite ricorda che, alla luce del quadro normativo di riferimento e della ratio che ne costituisce il fondamento, deve ritenersi che la disposizione di cui al citato art. 9, comma 2-bis, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 sia disposizione di stretta interpretazione; sicché, in via di principio, essa non sembra possa ammettere deroghe o esclusioni (cfr. anche Sezione regionale di controllo per il Veneto n. 285 del 2011), in quanto la regola generale voluta dal legislatore è quella di porre un limite alla crescita dei fondi della contrattazione integrativa destinati alla generalità dei dipendenti dell'ente pubblico.

La Corte dei conti tuttavia ritiene che, tra le risorse incentivanti indicate dalla Sezione di controllo per la Regione Lombardia che ha formulato la questione deferita, solo quelle destinate a remunerare prestazioni professionali per la progettazione di opere pubbliche e quelle dell'avvocatura interna devono ritenersi escluse dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78. Diversamente, le risorse che alimentano il fondo derivanti dal recupero dell'ICI o da contratti di sponsorizzazione non si sottraggono alla regola generale sopra indicata, nel senso cioè che esse devono essere computate ai fini della determinazione del tetto di spesa posto al fondo per la contrattazione integrativa dall'art. 9, comma 2-bis.

Motivazioni per l'esclusione delle risorse destinate ai compensi per le progettazioni e per l'avvocatura interna:

- ✓ sono destinate a remunerare prestazioni professionali tipiche di soggetti individuati o individuabili e che peraltro potrebbero essere acquisite attraverso il ricorso all'esterno dell'amministrazione pubblica con possibili costi aggiuntivi per il bilancio dei singoli enti;
- ✓ dette risorse alimentano il fondo in senso solo figurativo dato che esse non sono poi destinate a finanziare gli incentivi spettanti alla generalità del personale dell'amministrazione pubblica;
- ✓ con specifico riferimento ai compensi per le progettazioni interne, tale tipologia di prestazione professionale afferisce ad attività sostanzialmente finalizzata ad investimenti.

Accertato che il fondo 2010 costituito con proprio atto era di €. 411.861,00 di cui €. 13.123,00= per compensi legati all'attività di progettazione (art. 92 del d.lgs. 12 aprile 2006 n. 163) nessun altro compenso per "specifiche disposizioni di legge" era inserito nelle risorse variabili del fondo ai sensi dell'art. 15, comma 1, lett. k) del C.C.N.L. 1/04/1999;

Visto:

- ✓ l'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 122/2010;
- ✓ la richiamata deliberazione della Corte dei Conti Sezioni Riunite e le argomentazioni sopra riportate, il fondo deve essere ricalcolato in €. 398.738,00 (411.861,00 -13.123,00) a cui applicare la riduzione percentuale come sopra calcolata;

Il fondo deve essere così ricalcolato

Fondo 2010

411.861,00-13.123,00 (Merloni 2010)= 398.738,00

- 398.738,00*11,111 % = **44.304,22 Ammontare riduzione fondo 2013**

Fondo 2013: 398.738,00-44.304,22 = 354.433,78

Accertato, che il fondo così costituito non è comprensivo dei compensi legati all'attività di progettazione (art. 92 del d.lgs. 12 aprile 2006, n.163);

