



Comune di Sondrio

RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'IPOTESI DI ATTO APPLICATIVO DEI CCNL DELLA DIRIGENZA DEL COMPARTO REGIONI-AUTONOMIE LOCALI SOTTOPOSTA A CONCERTAZIONE IL 9/12/2019

Premessa: il Comune di Sondrio ha in servizio un numero di dirigenti inferiore a 5; la relazione è compilata con riferimento all'attività di concertazione svolta ai sensi dell'art. 4, comma 4, del CCNL del 23.12.1999.

MODULO 1: ILLUSTRAZIONE ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO

Data di sottoscrizione/concertazione: 9/12/2019

Periodo temporale di vigenza: parte economica 01/01/2019 – 31/12/2019

parte normativa 01/01/2019 – 31/12/2019 con riproposizione, con gli aggiornamenti legislativi, della disciplina di cui dall'atto applicativo approvato con deliberazione della giunta comunale n. 391 del 18/12/2018 relativo all'anno 2018, fatta salva la possibilità di revisione in considerazione dell'evoluzione del quadro normativo nazionale di riferimento, di significativi mutamenti organizzativi del Comune e del nuovo CCNL, per il quale le trattative sono in corso, ma non ancora concluse alla data odierna.

Composizione delle delegazioni:

Parte pubblica – composta ai sensi della deliberazione della Giunta Comunale n. 367 del 04/12/2018:

Sindaco – Presidente;

Assessore con delega al personale – Vicepresidente;

All'incontro di concertazione era presente l'Assessore con delega al personale – Vicepresidente.

Parte sindacale:

FP/CGIL;

FPS/CISL;

UIL/FPL;

C.S.A.;

CIDA/ENTI LOCALI

DIREL

di cui presenti all'incontro di concertazione: nessuno.

COMUNE DI SONDRIO

Piazza Campello, 1 – 23100 SONDRIO

Tel. 0342-526.111 Fax 0342-526.333

Sito internet: www.comune.sondrio.it

E-mail: info@comune.sondrio.it

Partita IVA e Cod. Fiscale 00095450144

SERVIZIO PERSONALE



L'ipotesi di atto applicativo sottoposta a concertazione il 9/12/2019 è relativa all'anno 2019 sia per la parte economica che per quella normativa; la parte normativa è disciplinata con riproposizione ed aggiornamento delle norme dell'atto applicativo approvato con deliberazione della giunta comunale n. 391 del 18/12/2018, in quanto, in assenza di un nuovo contratto nazionale, non sono intervenuti elementi di novità.

Di seguito si riportano le valutazioni già espresse con riferimento all'atto applicativo approvato con deliberazione di GC n. 391/2018, aggiornate nei riferimenti temporali e normativi.

Materie trattate nell'atto applicativo:

disposizioni generali in materia di sciopero, pari opportunità, formazione, criteri per l'utilizzo delle risorse, criteri per la pesatura delle posizioni dirigenziali e per la liquidazione della retribuzione di risultato; metodologia di valutazione.

Adempimenti procedurali:

Il piano della performance previsto dall'art. 10 del d. lgs. 150/2009 è stato adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 115/2019 relativamente al triennio 2019/2021. Con deliberazione della Giunta Comunale n. 18/2019 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione per il triennio 2019-2021 che include il Programma per la Trasparenza e l'Integrità di cui all'art. 10 del d. lgs. n. 33/2013, nel rispetto del Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'Autorità Nazionale Anticorruzione.

Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 10 del d. lgs. n. 33/2013.

La relazione della performance è stata validata dal Nucleo di valutazione con riferimento all'anno 2018 ed approvata dalla giunta comunale con deliberazione n. 192/2019; per l'anno 2019 sono stati fatti dei monitoraggi parziali; la relazione finale potrà essere validata solo al termine del processo di verifica dei risultati.

MODULO 2: ILLUSTRAZIONE ARTICOLATO

La definizione dell'atto applicativo è stata oggetto di concertazione con le OO.SS. ai sensi dell'art. 4, comma 4, del CCNL del 23.12.1999.

La definizione dell'atto applicativo è avvenuta avendo presenti le disposizioni contrattuali che ne definiscono l'ambito e nel rispetto dei vincoli di bilancio.

Ciò premesso, nel prosieguo del presente modulo si fornirà:

- a) l'illustrazione di quanto disposto dall'atto applicativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la concertazione della specifica materia trattata;
- b) un quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse;
- c) gli *effetti abrogativi impliciti*, in modo da rendere chiara la successione temporale degli atti applicativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;
- d) l'illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;



- e) l'illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009;
- f) le altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Con riferimento a quanto sopra indicato sub a) si illustrano i contenuti dell'atto applicativo nella seguente tabella:

Argomento	riferimenti legittimanti e disciplina
Sciopero personale dirigenziale e garanzia dei servizi minimi essenziali	art. 4, comma 1, lett. a) CCNL 23/12/99 – previsione dell'esonero, a rotazione, di un dirigente dallo sciopero con assunzione della responsabilità di tutti i settori limitatamente ai servizi pubblici essenziali del CCNL dei dipendenti non dirigenti
Formazione	art. 4, comma 1, lett. b) CCNL 23/12/99 – rinvio al programma di formazione generale dell'ente
Pari opportunità	art. 4, comma 1, lett. c) CCNL 23/12/99 – rinvio alle attività individuate a livello di ente
Sicurezza sui luoghi di lavoro	Art. 4, comma 1, lett. d) CCNL 23/12/99 – si assicura la partecipazione dei dirigenti alle specifiche attività in materia
Risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge	art. 4, comma 1, lett. e) ed art. 26, comma 1, lett. e) CCNL 23/12/99 – si individuano le modalità di liquidazione a titolo di retribuzione di risultato delle risorse ivi previste relative dal 2016 esclusivamente all'attività di recupero evasione ICI in quanto il personale dirigenziale è escluso dal riparto fondo di cui all'art. 113 del d. lgs. 50/2016 mentre i diritti di rogito sono stati abrogati dall'art. 10 del d.l. 90/2014, convertito con legge n. 114/2014
Risorse ulteriori	art. 26, comma 2, CCNL 23/12/99 – possibile l'incremento del fondo a tale titolo, ma solo se gli obiettivi di performance di ente saranno raggiunti in misura non inferiore al 85% art. 26, comma 2, CCNL 23/12/99 – incremento attuato nei limiti consentiti
Risorse non utilizzabili	art. 26, comma 3, CCNL 23/12/99 art. 26, comma 4, CCNL 23/12/99 non si ritengono presenti le condizioni per l'applicazione di tali norme
Piani di razionalizzazione	art. 16 del d.l. n. 98/2011, convertito con legge n. 111/2011 – possibilità di utilizzo di



	risorse a tale titolo, aggiuntive rispetto a quelle già quantificate, ma subordinatamente alla positiva attestazione da parte del nucleo di valutazione
Costituzione del fondo per retribuzione di posizione e risultato	artt. 4, comma 1, lett. g), 8, comma 1, lett. a), 26, 27 e 28 CCNL 23/12/99, artt. 23 CCNL 22/2/2006, art. 4 CCNL 14/5/2007, art. 16 CCNL 22/02/2010, art. 5 CCNL 03/08/2010 – puntuale indicazione delle voci di composizione del fondo e dei relativi importi e relativo utilizzo, con riferimento anche alle ipotesi di reggenza; in caso di reggenza di un settore affidata ad un soggetto diverso dai destinatari dell'anno si registrano delle economie
Contrattazione territoriale	art. 4, comma 4, CCNL 23/12/99 – viene escluso il ricorso a tale possibilità
Valutazione delle prestazioni	art. 8, comma 2, lett. b) e d) ccnl 23/12/99 come sostituito dall'art. 6 del ccnl 22/2/2006, art. 14 ccnl 23/12/99 – vengono individuati i criteri sulla base dei quali effettuare la valutazione delle prestazioni dei dirigenti da parte del nucleo di valutazione
Pesatura delle posizioni dirigenziali e retribuzione di posizione	art. 27, comma 1, CCNL del 23/12/99 – vengono individuati i parametri sulla base dei quali effettuare la pesatura delle singole posizioni dirigenziali per la determinazione della retribuzione di posizione, nei limiti delle risorse stanziare a tale titolo;
Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro	art. 8, comma 2, lett. c) CCNL 23/12/99 come sostituito dall'art. 6 del CCNL 22/2/2006 – si individua la disciplina di tale istituto, per quanto non già stabilito dalla normativa vigente
Attribuzione degli incarichi	art. 13 CCNL 23/12/99 – si dà atto che la materia è già disciplinata dall' art. 21 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi
Comitato dei garanti	art. 15 CCNL 23/12/99, art. 14 CCNL 22/02/2006 – costituzione e funzionamento del comitato
Trattamento di trasferta	Art. 35, comma 11 CCNL 23/12/99 – disciplina da prevedere nell'ambito di un documento generale che riguardi anche i dipendenti non dirigenti
Norme finali	Individuazione periodo di validità e condizioni per la revisione dell'atto applicativo



Con riferimento a quanto sopra indicato sub b) si illustrano in dettaglio le modalità di utilizzo delle risorse:

- viene rispettato quanto previsto dall'art. 24, comma 1-bis, del d. lgs. n. 165/2001 così come modificato dall'art. 45, comma 1, lett. b) del d. lgs. n. 150/2009 nel senso che più del 30% delle risorse del fondo è destinato alla retribuzione di risultato; l'attribuzione della retribuzione di risultato è subordinata al perfezionamento dell'iter di valutazione delle prestazioni dirigenziali ed al raggiungimento di un punteggio minimo; l'erogazione della retribuzione di risultato in misura piena è possibile solo in presenza del raggiungimento di un punteggio nella scheda individuale superiore a 86 punti complessivi ed è proporzionalmente ridotto in presenza di valutazioni inferiori; la retribuzione di risultato risulta graduata in funzione del peso di una serie di parametri, in modo da tener conto dei diversi aspetti che caratterizzano ciascuna posizione dirigenziale.

Con riferimento a quanto sopra indicato sub c) si rappresenta che l'ipotesi di atto applicativo disciplina compiutamente gli aspetti trattati, senza rinvii a precedenti documenti; le ipotesi di rinvio si riferiscono a singole fattispecie per le quali si ritiene opportuna una definizione di regole unitaria a livello di ente per tutto il personale, sia dirigenziale che non dirigenziale, (es. pari opportunità, formazione, trattamento di trasferta) o ad istituti già regolamentati (es. attribuzione incarichi – art. 21 vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi).

Con riferimento a quanto sopra indicato sub d) si richiama quanto già esposto sub. b) con riferimento alla retribuzione di risultato, erogabile esclusivamente al termine del processo di valutazione delle prestazioni individuali e di validazione della performance, in modo da ancorare l'erogazione dell'incentivo sia alla valutazione individuale che al raggiungimento degli obiettivi con riguardo all'intero ente.

Con riferimento a quanto sopra indicato sub e) si rappresenta che l'ipotesi di atto applicativo è orientata alla cultura del risultato e ad una visione unitaria e globale dell'attività dell'ente, nell'ottica di ottimizzare le risorse disponibili, favorire il gioco di squadra, implementare il senso di appartenenza all'Ente e sviluppare le capacità di interazione tra tutti i soggetti coinvolti allo scopo di mantenere la qualità e la quantità dei servizi erogati; a tal fine si evidenzia, in particolare, che l'integrazione delle risorse ai sensi dell'art. 26, comma 2, CCNL 23/12/99 è possibile solo in caso di raggiungimento degli obiettivi di performance di ente in misura non inferiore a 85% e che voci specifiche di incremento del fondo derivanti da attività riconducibili comunque ad un solo dirigente (es. incentivi per attività di accertamento ICI) per la quota del 30% sono destinate ad incrementare il fondo per retribuzione di risultato di tutti i dirigenti.

Con riferimento a quanto sopra indicato sub f) non si ravvisano ulteriori elementi da segnalare.

Sondrio, 9/12/2019

La delegazione di parte pubblica
Il Vicepresidente
(Barbara Dell'Erba)