



Comune di Monterotondo

Deliberazione Giunta Com.le

Atto n. 88 del 15/04/2019

OGGETTO: LINEE DI INDIRIZZO PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA TRIENNALE 2019-2021

L'anno 2019, il giorno 15 del mese di Aprile a partire dalle ore 11.00 si è riunita nella Residenza Municipale la

LA GIUNTA COMUNALE

Risultano presenti ed assenti al momento dell'adozione del presente atto i signori:

PRESENTE

Lupi Antonino	Vice Sindaco Reggente	SI
Cavalli Luigi	Assessore	NO
Di Nicola Alessandro	Assessore	SI
Pancaldi Antonella	Assessore	SI
Pieretti Alessia	Assessore	NO
Valenti Marianna	Assessore	SI
Varone Riccardo	Assessore	SI

Presiede: Vice Sindaco Reggente Lupi Antonino

Partecipa: alla seduta formale il Segretario Generale Mauro Di Rocco

OGGETTO: LINEE DI INDIRIZZO PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA TRIENNALE 2019-2021

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta dell'Assessore al Servizio Risorse Umane **Sig. Alessandro Di Nicola**

PREMESSO CHE

-Con il presente documento si formulano gli indirizzi cui la delegazione trattante di parte pubblica dovrà attenersi nell'attività di contrattazione decentrata per il personale per il periodo 2019-2021 come meglio dettagliato di seguito.

-La contrattazione decentrata dovrà svolgersi nel rispetto della normativa nazionale vigente, avendo cura di attenersi solo agli ambiti di competenza, così come delineati dalla contrattazione nazionale e dalla legge. La medesima attenzione dovrà essere posta agli aspetti economici derivanti dagli obblighi di contenimento del fondo risorse decentrate e della spesa di personale.

-Punto di riferimento e di partenza è il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21 maggio 2018 e relativo al triennio giuridico 2016/2018. L'art. 8 del CCNL prevede che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale, mentre i criteri per la ripartizione delle risorse possono essere negoziati con cadenza annuale.

-In questo contesto, appare opportuno sviluppare la contrattazione con un orizzonte temporale, di completamento della parte economica dell'anno 2019 e della parte giuridica per il triennio 2019-2021, fatti salvi gli effetti derivanti dalla contrattazione nazionale che potranno determinare la revisione sia del presente documento che del contratto decentrato.

RITENUTO che la delegazione trattante dovrà garantire un sistema di relazioni sindacali per un confronto stabile, attraverso il quale rafforzare i rapporti tra l'ente e i soggetti sindacali, improntati alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, attivando tutte le iniziative necessarie per assicurare il miglioramento della qualità delle decisioni assunte a sostegno della crescita professionale e dei processi di innovazione organizzativa;

RICHIAMATE

>La Deliberazione Giunta Com.le n. 47 del 22/02/2019 avente ad oggetto l'approvazione della Nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2019/2021 da presentare al Consiglio Comunale;

>La Deliberazione di Consiglio Com.le n. 18 del 28/03/2019 avente ad oggetto l'Approvazione della nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2019/2021

>La Deliberazione di Consiglio Com.le n. 19 del 31/01/2019 avente ad oggetto adozione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2019-2021;

VISTI gli articoli 97, comma 4, 107, comma 2, del TUEL 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il CCNL Funzioni locali stipulato in data 21.05.2018 e in particolare:

- l'articolo 2, comma 3, il quale prevede che gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dalle amministrazioni entro trenta giorni dalla data di stipulazione;

- l'articolo 7, comma 3, che stabilisce: "*l componenti della delegazione trattante di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designanti dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti*";

- l'art. 8 comma 1 del ccnl 2016/2018 prevede che il contratto integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, c.4, mentre i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa possono essere negoziati con cadenza annuale;

PRESO ATTO che questo Ente deve dotarsi del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2019/2021 per definire gli istituti giuridici ed economici attinenti le materie che il contratto

nazionale domanda alla contrattazione;

VISTO l'articolo 40, commi 3-bis e 3-ter, del d.lgs. 165/2001, che stabilisce:

> "3-bis. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. **La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento.** La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.";

> "3-ter. Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis. I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo. ...";

RICORDATO che:

> l'articolo 8, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018, stabilisce: "**Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4.** I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.";

> come previsto dall'articolo 2, comma 4, del CCNL 21 maggio 2018, le disposizioni contrattuali si applicano finché non vengono sostituite dalle nuove disposizioni, vigendo il principio dell'ultrattività dei contratti collettivi;

> attualmente è applicabile, per le parti non incompatibili con il nuovo CCNL, il CCDI stipulato in data 13 dicembre 2018;

RICHIAMATO l'articolo 7, comma 4, del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018, che definisce le seguenti materie oggetto di contrattazione:

"a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1;

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni

effettuabili nel mese;

m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;

o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;

p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;

r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;

t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni";

DATO ATTO

>che con propria deliberazione di Giunta Com.le n. 218 del 20/09/2018, è stata definita la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;

>che i componenti della delegazione trattante di parte datoriale devono essere individuati tra i dirigenti e che deve essere prevista la figura del Presidente il quale ha la responsabilità di condurre le trattative e di sottoscrivere i contratti collettivi decentrati integrativi secondo la procedura formalmente prevista.

RITENUTO di confermare la precedente composizione collegiale con la presenza del Segretario Generale con funzioni di Presidente e tre Dirigenti in qualità di componenti:

□ Segretario Generale - Presidente;

Dirigente del □ Dipartimento Governo del Territorio - Componente;

Dirigente del Dipartimento Attività Economico Finanziarie e □ Amministrative - Componente;

Comandante del □ Corpo di Polizia Locale - Componente;

DATO ATTO, conformemente a quanto previsto dai documenti ARAN illustrativi degli adempimenti da parte dei datori di lavoro per la contrattazione decentrata:

- che i componenti della delegazione di parte pubblica operano nell'ambito di una discrezionalità tecnica in quanto i fini, gli obiettivi e le risorse finanziarie sono disposti dal competente organo di direzione politica;

- che spetta dunque alla Giunta comunale formulare le direttive datoriali sugli obiettivi prioritari della contrattazione decentrata integrativa e sulle risorse finanziarie disponibili, così come deliberato dal Consiglio in sede di approvazione del bilancio di previsione annuale;

- che le direttive, in modo particolare, devono indicare gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo esplicitati nelle linee programmatiche di mandato del Sindaco e riprese nel DUP del comune di Monterotondo per il triennio 2019 - 2021 come approvato con delibera di G.M. n. n. 47 del 22/02/2019, nonché di fornire indicazioni in ordine alle scelte prioritarie che devono presiedere alla utilizzazione delle risorse sia stabili che variabili;

- che la nuova contrattazione, anche decentrata, deve rispondere alle regole della riforma a suo tempo apportata dal D.lgs. n. 150/2009 "attuazione della legge delega nr.15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

EVIDENZIATO che il nuovo CCNL oltre a rivedere nel complesso molti istituti, e in particolare:

> modifica l'assetto delle competenze in materia di regolamentazione della premialità,

completando il percorso delineato dal d.lgs. 75/2017 e superando l'impostazione contenuta nel d.lgs. 150/2009;

> istituisce la "indennità condizioni di lavoro" che va a sostituire le pregresse indennità di maneggio valori, di rischio e per le attività disagiate;

> definisce una nuova modalità di attribuzione della retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa;

> subordina l'entrata in vigore di alcuni istituti alla stipula del CCDI attuativo della nuova disciplina

> introduce dei nuovi istituti indennitari per gli appartenenti alla polizia municipale;

RICORDATO che l'ente ha attualmente i seguenti strumenti per la valutazione e la premialità del personale: Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), "**Regolamento per la valutazione della Performance del Comune di Monterotondo**" approvato con D.G.C. n.102 del 13.04.2018;

ATTESO CHE ai fini di quanto previsto dall'articolo 40, comma 3-ter, del d.lgs. 165/2001:

"Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) ed il protrarsi delle trattative determini un obiettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, ... , l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali ... è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45." (art. 8, comma 5, CCNL 21 maggio 2018);

"... decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z)" (art. 8, comma 4, CCNL 21 maggio 2018);

RICHIAMATI:

- l'art. 47 del D.Lgs. 165/2001 che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;

- l'art.40 comma 3 del D.Lgs. 165/2001 il quale prevede che le Pubbliche Amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio e sulle materie e nei limiti stabiliti dal CCNL, tra i soggetti che quest'ultimo prevede;

- l'art. 7, comma 5 del D.Lgs. cit., il quale recita: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";

- l'art. 45, comma 3 del D.Lgs. cit., che dispone: "I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:

a) alla performance individuale;

b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;

c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute"

DATO ATTO che il suddetto CCNL stabilisce, all'art. 67, che le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività vengano determinate annualmente dagli Enti, secondo le modalità definite da tale articolo;

VISTO l'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017 il quale stabilisce che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato";

EVIDENZIATO che, per quanto riguarda le risorse variabili, l'art.23 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n.75 stabilisce al comma 3 che "*fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal co. 2, le regioni e gli enti locali ... possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile*";

RICHIAMATA la Legge n.296 del 27/12/2006 (Legge Finanziaria 2007) ed in particolare l'art.1, comma 557, come sostituito dall'art.14, comma 7, del D.L. n.78/2010, convertito con Legge n.122 del 30/07/2010, che disciplina il concorso delle Autonomie locali al rispetto degli obiettivi di finanza

pubblica, stabilendo che gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai diversi ambiti prioritari di intervento, tra cui è da ricomprendere il "contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa";

PRECISATO che tutta la disciplina della costituzione del Fondo e delle modalità di distribuzione, di utilizzo e destinazione delle risorse è stata oggetto in tempi recenti di specifica attività di controllo e indirizzo da parte della competente Magistratura Contabile oltre che di specifici e significativi provvedimenti sanzionatori nei casi trattati dalla Sezione Giurisdizionale della Corte dei Conti;

ATTESO CHE ai fini del rispetto dell'art.40 comma 3-bis e comma 3-*quinqies*:

>Il Comune ha rispettato il Saldo di finanza pubblica, 2018 - Pareggio di bilancio 2018, e di conseguenza il conseguimento di un saldo non negativo, come risulta dalla certificazione a firma del Dirigente del Dipartimento "Attività Economico Finanziarie ed Amministrative" prot. n. 5009 del 01/02/2019

>nell'anno 2018 è stato rispettato il tetto della spesa di personale con riferimento al dato medio del triennio 2011/2013 in quanto la spesa media di personale riferita la triennio 2011-2013 è pari a €. 6.711.327,00 mentre la spesa di personale per il 2018 è pari ad €. 5.183.268,80 come certificata dal Servizio Ragioneria con prot. n.10464 del 05.03.2019

> *"le risorse destinate a remunerare le indennità, di posizione e di risultato, spettanti ai titolari di posizioni organizzativa, anche dopo l'aggiornamento dei valori minimi e massimi contenuto nell'art. 15, comma 2, del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, debbano complessivamente osservare, sommate alle risorse confluenti nei fondi per la contrattazione integrativa, di cui all'art. 67 del medesimo CCNL, il limite di finanza pubblica posto dall'art. 23, comma 2, del d. lgs. n. 75 del 2017, come, peraltro, precisato dall'art. 67, comma 7, del ridetto CCNL (salve le facoltà di rimodulazione, ad invarianza complessiva di spesa, previste dagli artt. 15, comma 7, e 7, comma 4, lett. u)"* (SRC Lombardia, deliberazione n. 200/2018/PAR).

DATO ATTO che ai fini della stipulazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, la delegazione trattante di parte pubblica dovrà ispirarsi al perseguimento dei seguenti **obiettivi generali**:

- mantenere le relazioni sindacali, privilegiando la volontà di prevenire eventuali conflitti attraverso l'impiego degli istituti della contrattazione e della informazione;
- migliorare la gestione e la politica delle risorse umane quale strumento primario per il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento;
- migliorare la funzionalità delle strutture (performance organizzativa);
- riconoscere e valorizzare le capacità professionali delle risorse umane quale strumento primario per il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento;
- valorizzazione del merito ed incentivazione della performance tramite l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, logiche meritocratiche, l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera
- migliorare la qualità dei servizi resi alla collettività, in termini di tempestività, economicità, trasparenza, flessibilità, capacità di comunicazione interna ed esterna, organizzazione delle attività, con riferimento alle esigenze dell'utenza;
- dare attuazione alla sezione del CCNL dedicata alla Polizia Locale nel limite delle risorse che in forza del vigente CCDI sono destinate al personale della polizia locale, riconducendo l'indennità di servizio esterno allo svolgimento delle funzioni di vigilanza tipiche delle realtà municipali e l'indennità di funzione alla previa puntuale individuazione delle specifiche responsabilità e mansioni assegnabili evitando automatismi;
- elaborazione da parte dei Servizi comunali di appositi progetti, volti al perseguimento di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità;
- incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto,
- accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati nell'ambito del Piano delle Performance;
- garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato
- porre particolare attenzione al rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di carattere economico-finanziario
- individuare sistemi di differenziazione del premio individuale in linea con quanto disposto dall'art.69 del CCNL, precisando che la misura di detta maggiorazione, definita in sede di

contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente

VALUTATA la necessità di emanare appositi indirizzi alla delegazione trattante per la elaborazione di una piattaforma e per la sua presentazione alle parti sindacali;

RITENUTO pertanto di impartire le seguenti direttive per la contrattazione decentrata triennale 2019-2021:

A) per gli istituti che non hanno subito variazioni normative dal nuovo CCNL mantenere le disposizioni già contenute nel vigente CCDI, fatte salve eventuali modifiche di dettaglio;

B) individuare in accordo con il Nucleo di Valutazione la corretta ripartizione tra materia contrattuale e disposizioni dell'ente in materia di premialità, con particolare riferimento a performance collettiva e individuale e progressioni orizzontali;

C) definire i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e per le progressioni economiche orizzontali che salvaguardino i principi di premialità, meritocrazia e selettività;

D) con riferimento all'indennità condizioni di lavoro: definire importi e criteri generali per la sua attribuzione che salvaguardino i livelli di spesa storici per indennità di maneggio valori, rischio e disagio;

E) con riferimento alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative: definire la quota del fondo da destinare a risultato e i criteri generali in modo da salvaguardare i principi di premialità e meritocrazia;

F) con riferimento all'indennità di servizio esterno del personale della polizia locale: definire un importo che si attesti sul livello minimo e criteri generali che limitino l'attribuzione solamente a soggetti che effettuino il servizio esterno in via continuativa;

G) con riferimento all'indennità di funzione delle polizia municipale: applicare una disciplina omogenea a quella della indennità di specifiche responsabilità;

H) definire "*i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva*" in particolare per l'incentivo funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del d.lgs. 50/2016;

I) rinviare alla contrattazione annuale delle risorse la definizione di puntali "*criteri di ripartizione delle risorse disponibili*" e l'eventuale necessità di incrementare le risorse del fondo delle posizioni organizzative con contestuale riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67 del CCNL;

L) non introdurre nel CCDI materie demandate al confronto;

M) per le materie che non trovano applicazione effettiva all'ente in ragione della mancanza delle specifiche funzioni o per la non attivazione di tali servizi, valutare lo stralcio;

N) tenere tempestivamente aggiornata la Giunta sugli sviluppi della contrattazione, in particolare nel caso di grave disaccordo sulle materie per le quali sia possibile il ricorso all'atto unilaterale di cui all'articolo 40, comma 3-ter, del d.lgs. 165/2001;

RILEVATO che il vigente CCNL ha confermato la suddivisione delle suddette risorse in:

> risorse stabili, che presentano la caratteristica di "certezza, stabilità e continuità" e che, quindi, restano acquisite al fondo anche per il futuro;

> risorse variabili, che presentano la caratteristica della "eventualità e variabilità" e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e messe a disposizione del fondo;

DATO ATTO che la quantificazione delle risorse stabili è una mera applicazione delle disposizioni contrattuali, mentre la quantificazione delle risorse variabili è connessa prevalentemente a scelte discrezionali dell'Amministrazione Comunale, che deve tradursi in una preventiva e specifica allocazione nel bilancio dell'Ente, ai sensi dell'art. 48 c. 2 D. Lgs. 165/2001;

CONSIDERATO che, al fine di promuovere la performance dell'Ente, valorizzando la premialità, si reputa opportuno individuare le seguenti aree di intervento:

- Corrispondere ai sensi dell'art.68 comma 1 del CCNL 21.05.2018 i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle **Risorse Stabili** del fondo:

a. copertura fondo per le Progressioni Economiche Orizzontali (sia quelle storicizzate sia quelle di nuova attribuzione);

b. quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004;

c. incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001

- Utilizzare le **Risorse Variabili** al fine di prevedere specifici obiettivi di produttività e di qualità che incrementino l'efficienza e l'efficacia della macchina amministrativa;

a) premi correlati alla performance organizzativa;

b) premi correlati alla performance individuale;

c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000 Trattamento per attività prestata in giorno festivo;
e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, per compensare:

- l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa
- le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;

h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;

- Utilizzare le **Risorse Variabili** anche per

Gli incentivi all'Avvocatura interna (art.27 del CCNL 14.09.2000);

gli incentivi per le funzioni tecniche (art.113 del D.lgs 50/2016)

- di destinare ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

PRECISATO:

>che sarà cura dei dirigenti competenti provvedere all'approvazione con proprio atto dei singoli progetti, da rielaborare e sviluppare nell'ambito delle indicazioni fornite, e degli obiettivi come definiti nei principali strumenti programmatici dell'Ente, nel pieno rispetto della vigente normativa, dei disposti contrattuali ed alla luce degli orientamenti espressi da Aran, Rgs e FP,

>che qualora i progetti prevedano il coinvolgimento di dipendenti di altri settori dovrà acquisirsi il nulla osta del dirigente di riferimento;

che la delegazione trattante di parte pubblica dovrà avere una visione unitaria dei fondi destinati ai trattamenti accessori sottoposti ai vincoli di contenimento della spesa;

-che dovrà essere privilegiato l'utilizzo di risorse per il finanziamento di progetti finalizzati, avendo riguardo in particolare a quelli necessari per la realizzazione di attività previste da altri strumenti di programmazione quali il Documento Unico di Programmazione o finanziati con risorse specifiche (es. risorse art. 208 codice della strada per progetti di educazione stradale e servizi serali/notturni di vigilanza; progetti specifici finanziati da altri enti);

> che dovrà essere utilizzato lo strumento dei progetti per situazioni che meritano un particolare apprezzamento in considerazione della qualità e quantità dell'apporto richiesto ai lavoratori in relazione a specifiche attività;

Visti:

>l'art 3 dello Statuto dell'Ente;

>il CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018;

>il vigente Regolamento di Contabilità;

>il D.Lgs n.118 del 23.06.2011;

>IL DECRETO LEGISLATIVO 18 AGOSTO 2000, N. 267 "TESTO UNICO DELLE LEGGI SULL'ORDINAMENTO DEGLI ENTI LOCALI",

>l'art. 40 del D.lgs.vo nr. 165/2001 e successive modifiche;

>il D.lgs 25/05/2017 n. 75 (modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 (testo unico del pubblico impiego) ed il D.lgs. 25/05/2017 n. 74 (modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);

Visto, inoltre, l'art. 4, c. 1, lett. b), D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in base al quale spetta agli organi di governo adottare gli atti di indirizzo e le direttive per l'azione amministrativa e per la gestione;

Visti i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile espressi ai sensi dell'art. 49, comma 1, e dell'art. 147-bis comma 1 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n°267;

Con voti unanimi;

DELIBERA

1) Di Considerare le premesse del presente atto come parte integrante e sostanziale del

medesima, anche ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge 241/1990;

2) Di Confermare la delegazione trattante di parte datoriale, di cui all'art. 7, comma 3, del CCNL Funzioni locali del 21.05.2018, per la contrattazione collettiva decentrata integrativa, nominata con deliberazione di Giunta Com.le n. 218 del 20/09/2018:

□ Segretario Generale - Presidente;

Dirigente □ Governo del Territorio - Componente;

Dirigente del Dipartimento Attività Economico Finanziarie □ e Amministrative - Componente;

Comandante □ Corpo di Polizia Locale - Componente;

3) Di Stabilire che

- per quanto riguarda gli incontri di "confronto" di cui all'articolo 5 del CCNL Funzioni locali non è necessaria la partecipazione della delegazione trattante, ma gli incontri possono essere tenuti dal solo Segretario Generale quale Presidente della delegazione;

- i componenti della delegazione trattante di parte datoriale rappresentano l'Amministrazione Comunale al tavolo della concertazione per le materie previste dal CCNL;

- la delegazione trattante di parte datoriale assolve il mandato sulla base degli indirizzi definiti dalla Giunta comunale;

4) Di Fornire al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica i seguenti indirizzi per la contrattazione decentrata:

A) per gli istituti che non hanno subito variazioni normative dal nuovo CCNL mantenere le disposizioni già contenute nel vigente CCDI, fatte salve eventuali modifiche di dettaglio;

B) individuare in accordo con il Nucleo di Valutazione la corretta ripartizione tra materia contrattuale e disposizioni dell'ente in materia di premialità, con particolare riferimento a performance collettiva e individuale e progressioni orizzontali;

C) definire i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e per le progressioni economiche orizzontali che salvaguardino i principi di premialità, meritocrazia e selettività;

D) con riferimento all'indennità condizioni di lavoro: definire importi e criteri generali per la sua attribuzione che salvaguardino i livelli di spesa storici per indennità di maneggio valori, rischio e disagio;

E) con riferimento alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative: definire la quota del fondo da destinare a risultato e i criteri generali in modo da salvaguardare i principi di premialità e meritocrazia;

F) con riferimento all'indennità di servizio esterno del personale della polizia locale: definire un importo che si attesti sul livello minimo e criteri generali che limitino l'attribuzione solamente a soggetti che effettuino il servizio esterno in via continuativa;

G) con riferimento all'indennità di funzione delle polizia municipale: applicare una disciplina omogenea a quella della indennità di specifiche responsabilità;

H) definire *"i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva"* in particolare per l'incentivo funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del d.lgs. 50/2016;

I) rinviare alla contrattazione annuale delle risorse la definizione di puntali *"criteri di ripartizione delle risorse disponibili"* e l'eventuale necessità di incrementare le risorse del fondo delle posizioni organizzative con contestuale riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67 del CCNL;

L) non introdurre nel CCDI materie demandate al confronto;

M) per le materie che non trovano applicazione effettiva all'ente in ragione della mancanza delle specifiche funzioni o per la non attivazione di tali servizi, valutare lo stralcio;

N) tenere tempestivamente aggiornata la Giunta sugli sviluppi della contrattazione, in particolare nel caso di grave disaccordo sulle materie per le quali sia possibile il ricorso all'atto unilaterale di cui all'articolo 40, comma 3-ter, del d.lgs. 165/2001;

5) Di Dare Atto che ai fini della stipulazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, la delegazione trattante di parte pubblica dovrà ispirarsi al perseguimento dei seguenti **obiettivi generali**:

- mantenere le relazioni sindacali, privilegiando la volontà di prevenire eventuali conflitti attraverso l'impiego degli istituti della contrattazione e della informazione;

- migliorare la gestione e la politica delle risorse umane quale strumento primario per il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento;

- migliorare la funzionalità delle strutture (performance organizzativa);
- riconoscere e valorizzare le capacità professionali delle risorse umane quale strumento primario per il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento;
- valorizzazione del merito ed incentivazione della performance tramite l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, logiche meritocratiche, l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera
- migliorare la qualità dei servizi resi alla collettività, in termini di tempestività, economicità, trasparenza, flessibilità, capacità di comunicazione interna ed esterna, organizzazione delle attività, con riferimento alle esigenze dell'utenza;
- dare attuazione alla sezione del CCNL dedicata alla Polizia Locale nel limite delle risorse che in forza del vigente CCDI sono destinate al personale della polizia locale, riconducendo l'indennità di servizio esterno allo svolgimento delle funzioni di vigilanza tipiche delle realtà municipali e l'indennità di funzione alla previa puntuale individuazione delle specifiche responsabilità e mansioni assegnabili evitando automatismi;
- elaborazione da parte dei Servizi comunali di appositi progetti, volti al perseguimento di obiettivi di miglioramento o l'implementazione di nuove attività, in termini non generici, ma di concreti risultati, con i correlati standard e/o indicatori di conseguimento determinanti una oggettiva condizione di misurabilità e verificabilità;
- incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto,
- accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte del Nucleo di Valutazione sulla base del rispetto degli standard e/o indicatori predeterminati nell'ambito del Piano delle Performance;
- garanzia che le risorse siano rese disponibili solo a consuntivo, a risultati raggiunti, al fine di corrispondere effettivamente all'incremento di performance realizzato
- porre particolare attenzione al rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di carattere economico-finanziario
- individuare sistemi di differenziazione del premio individuale in linea con quanto disposto dall'art.69 del CCNL, precisando che la misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente

6) Di precisare che, al fine di promuovere la performance dell'Ente, valorizzando la premialità, si reputa opportuno individuare le **seguenti aree di intervento**:

- Corrispondere ai sensi dell'art.68 comma 1 del CCNL 21.05.2018 i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle **Risorse Stabili** del fondo:
 - a. copertura fondo per le Progressioni Economiche Orizzontali (sia quelle storicizzate sia quelle di nuova attribuzione);
 - b. quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004;
 - c. incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art.31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.9.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001
- Utilizzare le **Risorse Variabili** al fine di prevedere specifici obiettivi di produttività e di qualità che incrementino l'efficienza e l'efficacia della macchina amministrativa;
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000 Trattamento per attività prestata in giorno festivo;
 - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies, per compensare:
 - l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa
 - le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile ed Anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
 - le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;

h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;

- Utilizzare le **Risorse Variabili** anche per

Gli incentivi all'Avvocatura interna (art.27 del CCNL 14.09.2000);

gli Incentivi per le funzioni tecniche (art.113 del D.Lgs 50/2016)

- di destinare ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

7) Di Stabilire che sarà cura dei dirigenti competenti provvedere all'approvazione con proprio atto dei singoli **progetti**, da rielaborare e sviluppare nell'ambito delle indicazioni fornite, e degli obiettivi come definiti nei principali strumenti programmatori dell'Ente, nel pieno rispetto della vigente normativa, dei disposti contrattuali ed alla luce degli orientamenti espressi da Aran, Rgs e FP, precisando che qualora i progetti prevedano il coinvolgimento di dipendenti di altri settori dovrà acquisirsi il nulla osta del dirigente di riferimento;

>che sarà cura dei dirigenti competenti provvedere all'approvazione con proprio atto dei singoli progetti, da rielaborare e sviluppare nell'ambito delle indicazioni fornite, e degli obiettivi come definiti nei principali strumenti programmatori dell'Ente, nel pieno rispetto della vigente normativa, dei disposti contrattuali ed alla luce degli orientamenti espressi da Aran, Rgs e FP,

>che qualora i progetti prevedano il coinvolgimento di dipendenti di altri settori dovrà acquisirsi il nulla osta del dirigente di riferimento;

>che la delegazione trattante di parte pubblica dovrà avere una visione unitaria dei fondi destinati ai trattamenti accessori sottoposti ai vincoli di contenimento della spesa;

>che dovrà essere privilegiato l'utilizzo di risorse per il finanziamento di progetti finalizzati, avendo riguardo in particolare a quelli necessari per la realizzazione di attività previste da altri strumenti di programmazione quali il Documento Unico di Programmazione o finanziati con risorse specifiche (es. risorse art. 208 codice della strada per progetti di educazione stradale e servizi serali/notturni di vigilanza; progetti specifici finanziati da altri enti);

> che dovrà essere utilizzato lo strumento dei progetti per situazioni che meritano un particolare apprezzamento in considerazione della qualità e quantità dell'apporto richiesto ai lavoratori in relazione a specifiche attività;

8) Di Dare Mandato al Segretario Generale e dirigente dell'ufficio Risorse Umane (Trattamento Giuridico), per quanto sopra esposto, affinché provveda alla quantificazione del fondo 2018 personale non dirigente entro il limite di cui all'art. 23 c. 2 D. Lgs. 75/2017, nel rispetto dei sopra citati vincoli in materia di contrattazione decentrata

9) Di Dare Atto che il responsabile del procedimento è Segretario Generale Dott. Mauro Di Rocco dirigente dell'Ufficio Risorse Umane (Gestione giuridica del personale);

10) Di Inviare comunicazione telematica del presente atto ai dirigenti, OO.SS. ed R.S.U.;

11) Di Dare Atto che, con proprio successivo provvedimento, la delegazione trattante di parte pubblica sarà autorizzata alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato parte giuridica triennio 2019/2021 e parte economica 2019;

12) Di Dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 - 4° comma del T.U.EE.LL. di cui al D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto rispettando altresì la tempistica definita dall'art. 8, comma 4 e 5, del CCNL 21 maggio 2018

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

stante l'urgenza, come motivata al punto 12, e con voti unanimi.

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs n. 267/2000



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2019 / 124**

Ufficio Proponente: **Servizio risorse umane (trattamento giuridico), performance, trasparenza e controlli**

Oggetto: **LINEE DI INDIRIZZO PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA TRIENNALE 2019-2021**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Servizio risorse umane (trattamento giuridico), performance, trasparenza e controlli)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 15/04/2019

Il Responsabile di Settore
Dr. Mauro Di Rocco

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 15/04/2019

Responsabile del Servizio Finanziario
DR.SSA LAURA FELICI

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Lupi Antonino

IL SEGRETARIO GENERALE
Mauro Di Rocco

Il presente atto sarà pubblicato all'albo pretorio del Comune a partire dal per quindici giorni consecutivi.

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO GENERALE
Mauro Di Rocco

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata all'albo pretorio comunale per quindici giorni consecutivi dal al come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, senza reclami;
- è stata comunicata, con lettera n. in data, ai signori capigruppo consiliari, come prescritto dall'art. 125, comma 1;

che la presente deliberazione è diventata eseguibile il giorno

- perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4)
- decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3)

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO GENERALE
Mauro Di Rocco

Il presente atto è sottoscritto con firma digitale ai sensi degli artt. 23, 25 D.P.R. 445/2000 e artt .20, 21 D.Lgs. 82/2005 da:

DI ROCCO MAURO;1;1478900
LUPI ANTONINO;2;9434184544877735207732065298463988010