



## Comune di Monterotondo

Deliberazione Giunta Com.le

Atto n. 133 del 21/07/2020

OGGETTO: DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA RELATIVA AL PERSONALE DEL COMPARTO NON DIRIGENTE. DETERMINAZIONE DEGLI INDIRIZZI E DELLE DIRETTIVE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA CONTRATTAZIONE DECE

L'anno 2020, il giorno 21 del mese di Luglio a partire dalle ore 12.30 si è riunita nella Residenza Municipale

### LA GIUNTA COMUNALE

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

#### PRESENTE

Varone Riccardo	Sindaco	SI
Bronzino Isabella	Vice Sindaco	SI
Cavalli Luigi	Assessore	SI
Di Nicola Alessandro	Assessore	SI
Felici Claudio	Assessore	SI
Garofoli Matteo Gaetano	Assessore	SI
Pancaldi Antonella	Assessore	NO
Valenti Marianna	Assessore	SI

Presiede: Sindaco Varone Riccardo

Partecipa: alla seduta formale il Segretario Generale Mauro Di Rocco

**OGGETTO: DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA RELATIVA AL PERSONALE DEL COMPARTO NON DIRIGENTE. DETERMINAZIONE DEGLI INDIRIZZI E DELLE DIRETTIVE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA CONTRATTAZIONE DECE**

**Determinazione degli indirizzi e delle direttive alla Delegazione Trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2020.**

**LA GIUNTA COMUNALE**

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

**Richiamate**

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 310 del 29/12/2014 di approvazione del vigente "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi";
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 68 del 15/03/2018, relativa alla modifica della nuova macrostruttura organizzativa dell'Amministrazione Comunale e relativo Funzionigramma, così
- come parzialmente modificata con D.G.C. n. 290 del 6/12/2018 e con D.G.C. n. 13 del 21/01/2019;
- la deliberazione della giunta comunale n. 106 del 26/04/2019, con la quale sono stati approvati il Piano della Performance ed il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) per il triennio 2019 – 2021;

**Vista** la deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 15/04/2020, con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2020/2022;

**Visti**

- il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione) – Sezione Strategica 2020/2022 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 296 del 21/11/2019;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 24/02/2020 con la quale è stata approvata la Nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2020/2022 da presentare al Consiglio Comunale;
- la Deliberazione Consiglio Com.le n. 10 del 15/04/2020 di approvazione della nota di aggiornamento del documento unico di programmazione (DUP) 2020/2022
- la Deliberazione di Giunta Comunale n.102 del 13.04.2018 di approvazione del Regolamento per la Valutazione della Performance;
- la deliberazione di Giunta comunale n. 52 del 26/02/2019 di Adeguamento area delle Posizioni Organizzative del Comune di Monterotondo ai sensi dell'art. 13 del CCNL funzioni locali del 21 maggio 2018;
- il Regolamento per la Disciplina delle Posizioni Organizzative approvato con delibera di Giunta Comunale n. 92 del 18/04/2019
- la Deliberazione Giunta Com.le n. 128 del 16/05/2019 di adeguamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative al CCNL 21/05/2018 e atto di indirizzo per il conferimento e la proroga dei relativi incarichi
- La Deliberazione di Consiglio Com.le n. 20 del 27/01/2020 avente ad oggetto adozione Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2020-2022;

**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:

- Il Segretario Generale - Presidente;
- Il Dirigente del Dipartimento Governo del Territorio - Componente;
- Il Dirigente del Dipartimento Attività Economico Finanziarie e Amministrative - Componente;
- Il Comandante del Corpo di Polizia Locale - Componente;

**Dato atto** che i componenti della delegazione pubblica, di cui al richiamato atto G.C. n. 218 del 20/09/2018, operano nell'ambito di una discrezionalità tipicamente tecnica in quanto i fini, gli obiettivi e le risorse finanziarie sono disposti dal competente organo di direzione politica;

**Visto** il d.lgs. n.165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche", e richiamati gli articoli:

- l'art. 47, che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;
- l'art. 40, comma 3 bis, il quale testualmente dispone che "le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'art. 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione" e che inoltre "essa 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";
- l'art. 7, comma 5 "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";
- l'art. 40, laddove stabilisce, al comma 3 quinquies, che "Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";
- l'art. 45, comma 3, che dispone: "I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:
  - alla performance individuale;
  - alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;
  - all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute";
- l'art. 40bis "Controlli in materia di contrattazione integrativa";
- 

**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";

**Visto** l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 il quale sancisce che il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e' adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

**Richiamato** il DPCM 17/03/2020 il quale in merito al limite del trattamento accessorio di cui all'art. 23, comma 2, sopra citato, fa salvo il limite iniziale del trattamento accessorio qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31.12.2018

**Visto** CCNL del comparto Funzioni locali, sottoscritto il 21 maggio 2018 e in particolare:

- gli artt. 7 e 8 - Titolo II (Relazioni Sindacali) , che disciplinano soggetti, materie, tempi e procedure per la contrattazione collettiva integrativa, prevedendo 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;
- gli artt. 67 e 68 che disciplinano rispettivamente le modalità di costituzione e utilizzo del fondo risorse

decentrate;

**Dato atto** che l'art.7 del predetto CCNL disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa, mentre l'art. 8, comma 1, prevede che il contratto integrativo ha durata triennale e si riferisce alle materie di cui all'art. 7, comma 4 ed i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale;

**Dato atto** che, la Delegazione Trattante ha sottoscritto definitivamente il CCDI normativo 2019/2021 in data 26/09/2019;

**Tenuto Conto** che 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.

**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”*;
- gli enti possono stanziare le risorse di cui al comma 3 lett. h), i) dell'art. 67 nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale;

**Visto** l'art. 67, commi 4, del CCNL 21/05/2018, il quale prevede la possibilità di destinare alla parte variabile del fondo per le risorse decentrate fino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, da valutare in sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa;

**Visto** altresì l'art. 67, comma 6, del CCNL 21/05/2018, il quale prevede che gli enti possono stanziare le risorse di cui sopra nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale;

**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);
  - a. quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004;
  - b. 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;
  - a) premi correlati alla performance individuale;
  - b) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
  - c) 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;
- d) 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.
- e) 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;
- f) 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.

#### **Considerato 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 l'anno 2020 come meglio dettagliato di seguito.
- 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;
- 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.";
- 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;

**Ritenuto** pertanto di dover definire, a beneficio della Delegazione trattante di parte pubblica, gli indirizzi e le direttive che costituiranno elementi di riferimento per la conduzione delle trattative, con la parte sindacale, relative alla contrattazione per l'anno 2020 del personale non dirigente del Comune di Monterotondo:

- a) la contrattazione dovrà essere condotta in modo conforme alle vigenti disposizioni di legge e di contratto, attendendosi alle indicazioni fornite in merito da Aran, Rgs, DPF, etc., e nel pieno rispetto dei ruoli e delle prerogative delle parti, rispettando il nuovo assetto di relazioni sindacali e perseguendo per quanto più possibile il raggiungimento di un accordo;
- a) gli incentivi di produttività e le retribuzioni di risultato delle posizioni organizzative saranno erogati secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con la propria deliberazione n.102 del 13.04.2018, e come da Deliberazione Giunta Com.le n. 128 del 16/05/2019 di adeguamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative al CCNL 21/05/2018 dal momento della sua approvazione, ai sensi della nuova disciplina delle posizioni organizzative, in fase di definizione e confronto con le parti sindacali prima della sua approvazione definitiva;
- b) 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
- c) 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;
  - d) provvedere alla retribuzione delle indennità ed istituti previste contrattualmente prestando la dovuta attenzione a che le stesse non vengano duplicate;
  - e) di attivare anche per l'anno 2020 le progressioni economiche orizzontali ai sensi dell'art. 16 del CCNL 21.05.201 attribuendola comunque ad una quota limitata del 50% e nel rispetto dei criteri individuati nel CCDI normativo 2019-2021;
  - f) realizzazione di progetti – obiettivi, piani di lavoro ed altre iniziative ed attività di cui al PEG, destinatari di apposito finanziamento, da presentare, da parte dei Dirigenti/Responsabili, al fine di poter premiare ed incentivare il merito e la produttività e migliorare la performance organizzativa, ai sensi del D.lgs. 150/2009, precisando:
    - 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, Condoni edilizio, trasformazione dei diritti di superficie);
    - 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;
  - g) prevedere adeguate risorse per rifinanziare l'indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis e le indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000, i compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
  - h) prestare particolare attenzione alla possibilità di finanziare le indennità specifiche per la Polizia Locale quali le indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies e l'indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater
  - i) rispettare il dettato del Ccnl 21.05.2018 il quale stabilisce che almeno il 30% del totale delle risorse variabili sia destinato alla performance individuale
  - j) prevede adeguati importi per finanziare gli incentivi per funzioni tecniche e i compensi professionali per l'Avvocatura Civica;

**Considerato** che tra le altre importanti e prioritarie tematiche che dovranno essere oggetto di confronto con le OO.SS. rappresentative del personale del comparto, vi è la predisposizione di una nuova disciplina dell'istituto del lavoro agile, tematica il cui confronto si rende inevitabilmente urgente nell'attuale contesto emergenziale. Infatti per effetto della spinta voluta dalla normativa sul contenimento dei contagi da Coronavirus, lo "**smart working**" è stato introdotto come misura ordinaria della modalità lavorativa e rappresenta oggi un vero e proprio banco di prova per tutti gli attori coinvolti, che consentirà di valutare possibili correttivi e miglioramenti con l'obiettivo di definire una disciplina ordinaria e non più emergenziale di detta modalità lavorativa;

**Dato Atto** quindi che nel quadro del CCDI triennale 2019/2021 sarà quindi completata la definizione della destinazione delle risorse economiche allocate nel fondo per il trattamento accessorio del personale del comparto relativamente all'anno 2020;

#### **Visti**

- lo 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;

## 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;
1. **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;
2. **Di Fornire**, a beneficio della Delegazione trattante di parte pubblica, gli indirizzi e le direttive che costituiranno elementi di riferimento per la conduzione delle trattative, con la parte sindacale, relative alla **contrattazione per l'anno 2020** del personale non dirigente del Comune di Monterotondo:
  - a) la contrattazione dovrà essere condotta in modo conforme alle vigenti disposizioni di legge e di contratto, attendendosi alle indicazioni fornite in merito da Aran, Rgs, DPF, etc., e nel pieno rispetto dei ruoli e delle prerogative delle parti, rispettando il nuovo assetto di relazioni sindacali e perseguendo per quanto più possibile il raggiungimento di un accordo;
  - a) gli incentivi di produttività e le retribuzioni di risultato delle posizioni organizzative saranno erogati secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con la propria deliberazione n.102 del 13.04.2018, e come da Deliberazione Giunta Com.le n. 128 del 16/05/2019 di adeguamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative al CCNL 21/05/2018 dal momento della sua approvazione, ai sensi della nuova disciplina delle posizioni organizzative, in fase di definizione e confronto con le parti sindacali prima della sua approvazione definitiva;
  - b) 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
  - c) 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;
  - d) provvedere alla retribuzione delle indennità ed istituti previste contrattualmente prestando la dovuta attenzione a che le stesse non vengano duplicate;
  - e) di attivare anche per l'anno 2020 le progressioni economiche orizzontali ai sensi dell'art. 16 del CCNL 21.05.201 attribuendola comunque ad una quota limitata del 50% e nel rispetto dei criteri individuati nel CCDI 2019-2021;
  - f) realizzazione di progetti – obiettivi, piani di lavoro ed altre iniziative ed attività di cui al PEG, destinatari di apposito finanziamento, da presentare, da parte dei Dirigenti/Responsabili, al fine di poter premiare ed incentivare il merito e la produttività e migliorare la performance organizzativa, ai sensi del D.lgs. 150/2009, precisando:
    - 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, Condoni edilizio, trasformazione dei diritti di superficie);
    - 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;
  - g) prevedere adeguate risorse per rifinanziare l'indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis e le indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000, i compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
  - h) prestare particolare attenzione alla possibilità di finanziare le indennità specifiche per la Polizia locale: indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater

- i) rispettare il dettato del Ccnl 21.05.2018 il quale stabilisce che almeno il 30% del totale delle risorse variabili sia destinato alla performance individuale
- j) prevede adeguati importi per finanziare gli incentivi per funzioni tecniche e i compensi professionali per l'Avvocatura Civica;

**4. Di dare atto** che tra le altre importanti e prioritarie tematiche che dovranno essere oggetto di confronto con le OO.SS. rappresentative del personale del comparto, vi è la predisposizione di una nuova disciplina dell'istituto del lavoro agile, tematica il cui confronto si rende inevitabilmente urgente nell'attuale contesto emergenziale. Infatti per effetto della spinta voluta dalla normativa sul contenimento dei contagi da Coronavirus, lo "smart working" è stato introdotto come misura ordinaria della modalità lavorativa e rappresenta oggi un vero e proprio banco di prova per tutti gli attori coinvolti, che consentirà di valutare possibili correttivi e miglioramenti con l'obiettivo di definire una disciplina ordinaria e non più emergenziale di detta modalità lavorativa

**4. Di autorizzare** il Segretario Comunale, in qualità di Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, ad avviare, in forza del presente provvedimento, le necessarie operazioni dirette alla convocazione delle parti sindacali per le trattative relative alla definizione della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa previa quantificazione del fondo 2020 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

**5. Di dare atto:**

- che la Delegazione di parte datoriale dovrà operare nell'ambito delle competenze contrattualmente stabilite e nel rispetto delle direttive impartite dalla Giunta;
- che i contratti decentrati hanno la capacità di creare vincoli e obblighi giuridicamente rilevanti tra le parti solo nelle materie espressamente assegnate dal CCNL a tale livello di negoziazione, essendo le materie che possono formare oggetto della disciplina decentrata stabilite dal CCNL;
- che il contratto decentrato non può essere in contrasto con le clausole del contratto collettivo nazionale, né può comportare oneri superiori a quelli ivi previsti;
- che l'ipotesi di contratto decentrato e di utilizzo delle risorse dovrà essere previamente verificata dalla Giunta in ordine alla sua conformità rispetto agli indirizzi precedentemente definiti, per l'adozione del conseguente provvedimento di autorizzazione alla sottoscrizione;
- che l'ipotesi di accordo con annessa relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa deve essere trasmessa ai revisori dei conti, al fine di verificare che gli oneri derivanti dall'applicazione delle clausole del contratto stesso siano coerenti con i vincoli posti dal contratto nazionale e dal bilancio di previsione e per l'emissione del conseguente parere motivato;
- che al tavolo delle relazioni sindacali possono partecipare i componenti degli organi di indirizzo politico senza che ciò comporti facoltà e poteri di rappresentanza;

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

**7. Di dare atto** che, con proprio successivo provvedimento, la delegazione trattante di parte datoriale sarà autorizzata alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato;

**8. Di dare atto**, altresì, che il presente atto viene adottato nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di contenimento delle spese di personale e di risorse disponibili in bilancio e non comporta alcun impegno di spesa.

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

**10. 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 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 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. **2020 / 172**

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

Oggetto: **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA RELATIVA AL PERSONALE DEL COMPARTO NON DIRIGENTE. DETERMINAZIONE DEGLI INDIRIZZI E DELLE DIRETTIVE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA CONTRATTAZIONE DECE**

## 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 20/07/2020

Il Responsabile di Settore

Dott. 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 -----.

Sintesi parere: Parere Non Necessario

Data 20/07/2020

Responsabile del Servizio Finanziario

DR.SSA LAURA FELICI

Letto, approvato e sottoscritto

**IL PRESIDENTE**  
Varone Riccardo

**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:

VARONE RICCARDO;1;30485122257444256721435440547145440840  
DI ROCCO MAURO;2;609184926008791027