



COMUNE DI ERCHIE

>>COPIA<<

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 89 DEL 31/08/2021

OGGETTO: Art. 7 del C.C.N.L. 21 maggio 2018. Costituzione della delegazione trattante di parte datoriale. Atto di indirizzo

L'anno duemilaventuno addì trentuno del mese di Agosto alle ore 19:15, in modalità telematica, si è riunita la Giunta Comunale.

Al momento della votazione sul presente punto dell'ordine del giorno, risultano:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
SINDACO	NICOLI' PASQUALE	SI
VICESINDACO	POLITO GIUSEPPE	SI
ASSESSORE	BERNARDI VITO ORONZO	SI
ASSESSORE	FERRARA LINA	--
ASSESSORE	MELECHI' PAMELA	SI

Presenti n° 4 Assenti n° 1

Presiede la seduta il Sindaco, Dott. NICOLI' PASQUALE, che sottopone alla Giunta la proposta di deliberazione in oggetto, qui di seguito trascritta.

Partecipa il Segretario Comunale DOTT. LANGIU ALESSANDRO, con funzioni consultive e di assistenza, ai sensi dell'art. 97 del T.U. n. 267/2000, in modalità telematica.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- ai sensi dell'art.2, comma 3, del D. Lgs. n.165/01 e successive modifiche ed integrazioni, i rapporti individuali di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati contrattualmente, mediante stipulazione di appositi contratti collettivi;
- l'art.40 del citato Decreto 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, articolandoli in due livelli di contrattazione collettiva, in contrattazione nazionale e contrattazione decentrata integrativa presso ciascun ente;
- l'articolo 40, commi 3-bis e 3-ter, del D.Lgs.n.165/2001, come modificato dal D.Lgs.n.75/2017, 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.....omissis ...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;omissis*

Visto il D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i., e in particolare:

- gli artt.4 e 5, comma 2, prevedono che *“nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatti salvi la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l'esame congiunto, ove previsti nei contratti collettivi nazionali;*
- l'art.7, comma 5, recita: *“Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”;*

- *l'art.45, comma 3, così come modificato dall'art.57 del D. Lgs. n.150/2009, dispone: "I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:
 1. alla performance individuale;
 2. alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'Amministrazione;
 3. all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute";*

Dato atto che in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto in via definitiva, tra l'ARAN e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali, relativo al triennio 2016 - 2018;

Considerato che l'art.7 del predetto CCNL disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;

Preso atto che:

- l'art.8, comma 1, del CCNL 21/05/2018 prevede che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art.7, comma 4 e che 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;
- l'art.8, comma 2 del CCNL sottoscritto il 21.05.2018, prevede che l'Ente provveda a costituire la delegazione datoriale abilitata alle trattative per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi;

Richiamato l'articolo 7, comma 4, del CCNL 21.5.2018 del Comparto Funzioni Locali, 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- quinquies 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 4;*
- 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 8;*
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.38bis 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.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 deliberazione di Giunta Municipale n. 161 del 16/11/2021, è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale ai sensi degli artt.7, comma 3 e 8, comma 2, del CCNL 21.05.2018, destinata a rappresentare la parte datoriale nelle trattative per la definizione del CDI e abilitata alle trattative con la controparte sindacale in sede di contrattazione decentrata sulle materie che i C.C.N.L. ad essa demandano, tra le quali la stipulazione dei contratti decentrati integrativi del personale dipendente e che la stessa opera sulla base degli indirizzi definiti dalla Giunta Comunale, organo deputato ai sensi dell'art.4, comma 1, lett. b), del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, a formulare atti di indirizzo e direttive per l'azione amministrativa e per la gestione;

Dato atto, altresì, che l'organo di direzione politica svolge, in sede decentrata, un ruolo analogo a quello svolto a livello nazionale dal Comitato di settore e, pertanto, formula le direttive e fissa gli obiettivi per la delegazione trattante di parte pubblica;

Considerato che l'organo di direzione politica formula direttive e/o linee guida finalizzate a fornire indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica, in ordine alle trattative negoziali, affinché queste si conformino e garantiscano adeguato supporto al raggiungimento degli obiettivi programmatici individuati come prevalenti dall'Amministrazione, con esclusiva finalità quella:

- di orientare e finalizzare l'azione negoziale della parte pubblica verso determinati obiettivi, definendo quindi le strategie dell'attività posta in essere dalla delegazione trattante di parte pubblica;
- di definire i margini entro i quali la trattativa dovrà svolgersi, in maniera tale da consentire alla delegazione trattante la necessaria autonomia nella gestione del confronto;
- di definire gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio, dei progetti strategici e degli obiettivi del PEG/Piano della performance;

- di definire le scelte prioritarie che devono presiedere alla quantificazione ed all'utilizzazione delle risorse sia stabili sia variabili;

Stabilito che la trattativa con la parte sindacale per la stipula del CCDI - del personale dipendente è finalizzata al raggiungimento dei seguenti risultati:

- implementazione dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione;
- regimentazione della gestione con logica di risultato e di problem solving ed abbandono della logica dell'adempimento;
- accrescimento motivazionale e del senso di appartenenza e crescita professionale del personale;
- determinazione di un legame stretto tra incentivazione economica e valutazione dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti e delle Aree di appartenenza;
- ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane attraverso criteri di flessibilità;

Dato atto che il fine della contrattazione decentrata integrativa è quello del contemperamento delle esigenze di incremento e mantenimento di elevati standard di efficacia ed efficienza dei servizi erogati alla collettività a livello locale, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

Evidenziato che il CCNL 21.5.2018, oltre a rivedere nel complesso molti istituti, in particolare:

- modifica l'assetto delle competenze in materia di regolamentazione della premialità, completando il percorso delineato dal D.Lgs.n.75/2017 e superando l'impostazione contenuta nel D.Lgs.n.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 contratto collettivo integrativo attuativo della nuova disciplina;
- introduce nuovi istituti indennitari per gli appartenenti alla polizia locale;

Visto che tra gli obiettivi prioritari indicati nei provvedimenti di finanza pubblica per ottenere risparmi sulla spesa del personale, vi è anche il contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;

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”*;

Richiamato l'art.40, comma 3-quinques, 2° periodo, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., in virtù del quale prevede che gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa;

Visto l'art.40, comma 3-quinques, del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., in virtù del quale gli enti locali possono anche destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa *“nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento di 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 di attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15”*;

Visto altresì l'art. 67, commi 4 e 5, del CCNL 21/05/2018, il quale prevede la possibilità di destinare alla parte variabile del fondo per le risorse decentrate:

1. 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;
2. apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale;

Visto anche 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;

Richiamato l'art.67 del CCNL 21.05.2018 rispettivamente in materia di costituzione e di utilizzo del fondo risorse decentrate;

Dato atto che, secondo le disposizioni vigenti, le condizioni essenziali che legittimano lo stanziamento delle risorse in questione siano le seguenti:

- rispetto delle disposizioni contenute all'art.23, comma 2, del D. Lgs. n.75/2017 in materia di vincolo del trattamento economico accessorio determinato per l'anno 2016 e in materia di riduzione delle spese di personale, come previsto dall'art.1, comma 557 della L. 296/2006;
- rispetto dei vincoli posti dal patto di stabilità interno per l'anno 2015 e il vincolo del pareggio di bilancio per le annualità 2016 - 2018;
- applicazione delle norme e principi di cui al titolo II "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" e titolo III "Merito e premi" del D. Lgs. n.150/2009 e s.m.i. con particolare riferimento all'adeguamento regolamentare da parte dell'ente e all'adozione di un sistema di misurazione e valutazione della performance rispondente ai principi e logiche del D. Lgs. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs.n.74/2017;

Richiamato il provvedimento di Giunta Comunale n. 58 del 28/05/2021, con cui è stato approvato il Piano della Performance per il triennio 2021/2023, ai sensi dell'art.10 del D. Lgs.n.150/09, contenente gli obiettivi strategici triennali, nell'intesa che lo stesso costituisce documento programmatico a valenza triennale, salvo l'adeguamento annuale;

Rilevato che gli obiettivi di performance, cui è collegata la destinazione della quota prevalente del salario accessorio, sia individuali che organizzativi e tale quota prevalente afferisce alle sole risorse variabili determinate nell'anno di riferimento;

Valutata la necessità di emanare appositi indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la definizione annuale degli istituti contrattuali previsti nel CCDI;

Rilevata, pertanto, la necessità di modificare la composizione della delegazione di parte pubblica, di cui alla citata delibera n. 161 del 16/11/2018, anche in vista della nuova sessione negoziale a

livello integrativo, abilitata alle trattative per la definizione e sottoscrizione del Contratto Integrativo, così come di seguito:

Segretario generale: Presidente;

Responsabile Area Affari Istituzionali e Servizi alla Persona: Componente;

Responsabile Area Innovazione e Sviluppo: Componente;

Responsabile Area Tecnico Amministrativa: Componente;

Ritenuto, pertanto, formalizzare alla delegazione trattante di parte pubblica le direttive per la contrattazione decentrata integrativa:

a) per la negoziazione del contratto collettivo decentrato integrativo parte economica annualità 2021, per la sua sottoscrizione, di prevedere la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art.68 del CCNL 21.05.2018, sulla base dei seguenti criteri:

- l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate dovrà avvenire nel puntuale rispetto dei CCNL e delle norme di legge vigenti, in particolare prevedendo il riconoscimento delle indennità e degli altri istituti contrattuali al personale dipendente avente titolo, laddove ne sussistano i presupposti giuridici;
- individuare, con il supporto dell'OIV la corretta ripartizione tra materia contrattuale e disposizioni dell'ente in materia di premialità, con particolare riferimento a performance collettiva e individuale e per le progressioni orizzontali;
- definire i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance che salvaguardino i principi di premialità, meritocrazia e selettività;
- per conseguire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'attività dell'ente nella prestazione dei servizi nonché per attuare i processi di riforma in atto, l'Amministrazione ritiene strategico il coinvolgimento del personale dipendente al raggiungimento degli obiettivi di performance e deve parteciparvi quale parte attiva e, contestualmente, sentirsi adeguatamente responsabilizzato e valorizzato. A tal fine è preciso intendimento dell'Amministrazione intensificare e migliorare la performance, sia collettiva sia individuale, mediante la definizione, così come previsto dal CCNL 21 maggio 2018, dei criteri permanenti per l'attribuzione di premi individuali, collegati esclusivamente al merito ed al conseguimento degli obiettivi di gruppo e individuali, in modo selettivo ad un numero ridotto di dipendenti che si distingueranno per competenza e professionalità, nel rispetto delle norme vigenti; in aderenza alle vigenti disposizioni contrattuali, è necessario evitare l'attribuzione generalizzata di specifiche premialità, sulla base di automatismi comunque denominati, legati al solo svolgimento di compiti e mansioni ordinariamente previste (e perciò già esigibili) nell'ambito del profilo professionale posseduto dai lavoratori;

- prevedere l'utilizzo dello strumento della formazione a supporto del cambiamento e dell'innovazione della gestione e dello sviluppo professionale;
- con riferimento alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative: definire la quota del fondo da destinare a risultato sulla base di criteri generali tali da salvaguardare i principi di premialità e meritocrazia;
- definire "i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva" (ad esempio per l'incentivo funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del D.Lgs.50/2016 - prevedendo una differenziazione di disciplina tra appalti di lavori e appalti di servizi e forniture, che tenga in considerazione la differente complessità delle attività incentivate - e, qualora ne sussistano i presupposti - l'incentivo per recupero evasione, ICI, IMU e TARI), ivi compresa la correlazione con la retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa;
- le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzato all'incentivazione di prestazioni o di risultati saranno erogate a seguito di misurazione del contributo individuale del dipendente alla realizzazione dei risultati da parte dell'Ente;
- rinviare alla contrattazione annuale delle risorse la definizione di puntuali "criteri di ripartizione delle risorse disponibili";
- 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. n.165/2001;

b) per la destinazione delle risorse relative all'anno 2021:

- utilizzo delle risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, di servizio esterno per il personale appartenente alla Polizia Locale, per le condizioni di lavoro e compensi di cui all'art.24, comma 1, del CCNL 14.09.2000, per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità e di funzione per il personale della Polizia Locale, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale:

- Turno: garantire il mantenimento dell'istituto della turnazione relativamente ai Settori Polizia Locale , nel rispetto dell'art.23 del CCNL 21.05.2018;
- Reperibilità: riorganizzare l'istituto della pronta reperibilità per ragioni strettamente funzionali ad esigenze correlate ad emergenze che si verificano al di fuori dell'orario di servizio, anche mediante l'utilizzo di soluzioni organizzative alternative, fermo restando il rispetto del principio del contenimento dei costi in rapporto alle effettive esigenze organizzative e di quanto previsto all'art.24 del CCNL 21.05.2018;
- Indennità condizioni di lavoro: indennità da corrispondere unicamente alle prestazioni che

determinino:

- una condizione di effettiva esposizione a pericoli e, quindi, al personale operaio, effettivamente impiegato nei servizi certificati dai Responsabili di Area competenti, rapportando l'indennità alle effettive giornate di servizio reso;

• Indennità di servizio esterno del personale della polizia locale: potenziare il servizio di vigilanza esterno mediante la definizione di criteri generali che limitino l'attribuzione dell'indennità ai soli soggetti che effettuino il servizio esterno in via continuativa;

• Indennità per l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità da attribuire al personale a cui sono affidate le funzioni di ufficiale di stato civile e d'anagrafe e messi notificatori nell'espletamento di funzioni di ufficiali giudiziari, tenendo conto dei criteri disciplinati all'art.70-quinquies, comma 2 del CCNL 21.05.2018. Dovrà essere collegata alla previa puntuale individuazione delle specifiche responsabilità e mansioni assegnabili in ragione del grado rivestito dal lavoratore, che giustifichino, senza automatismi, il riconoscimento dell'incentivazione, in correlazione alla destinazione delle risorse previste per le indennità di servizio esterno;

• Performance organizzativa e individuale: utilizzo della restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, così da realizzare le finalità del D.Lgs.n.150/2009 e s.m.i. e garantire il miglioramento della qualità/quantità dei servizi erogati. Peraltro, i compensi sono subordinati al raggiungimento degli obiettivi e all'esito positivo di un processo di valutazione da parte dei singoli Responsabili dei Settori e Servizi, dando atto che l'erogazione degli incentivi avverrà solo a seguito della rilevazione, a consuntivo, dei risultati realizzati. Le risorse destinate alla performance dovranno essere erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance 2021, secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;

Rilevato che, ai sensi dell'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di Stabilità 2014, a decorrere dall'anno 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 (limite del fondo rispetto all'anno 2010 e obbligo di decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio);

Visto l'art.33, comma 2, del D. L. n.34/2019, il quale dispone che il limite di cui all'art. 23, comma

2, del D. Lgs. n. 75/2017 è 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 31.12.2018;

Rilevato che, in ogni caso, rimane fermo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31/12/2018, come precisato dal D.P.C.M. 17/03/2020;

Preso atto dell'urgenza di provvedere per l'avvio della contrattazione decentrata integrativa;

Con votazione unanime, espressa nei modi e forme di legge,

DELIBERA

Per le motivazioni in premessa indicate, da considerarsi qui integralmente riportate,

1) di confermare la costituzione della delegazione, giusta delibera n. 161 del 16/11/2018 e di modificare la stessa nella sola composizione della parte pubblica per intraprendere le relazioni sindacali per la stipula del Contratto Decentrato Integrativo e ad intervenire alle trattative delle materie che i C.C.N.L. riservano alla partecipazione, al confronto e alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, come di seguito:

Segretario generale pro tempore, quale Presidente della delegazione trattante e come tale autorizzato di volta in volta dalla Giunta alla sottoscrizione dei contratti collettivi decentrati;

Responsabile Area Affari Istituzionali e Servizi alla Persona: Componente;

Responsabile Area Innovazione e Sviluppo: Componente;

Responsabile Area Tecnico Amministrativa: Componente;

2) Di approvare le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica, autorizzando alla definizione della destinazione delle risorse per l'annualità 2021:

a) per la negoziazione del contratto collettivo decentrato integrativo parte economica annualità 2021, per la sua sottoscrizione, di prevedere la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art.68 del CCNL 21.05.2018, sulla base dei seguenti criteri:

- l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate dovrà avvenire nel puntuale rispetto dei CCNL e delle norme di legge vigenti, in particolare prevedendo il riconoscimento delle indennità e degli altri istituti contrattuali al personale dipendente avente titolo, laddove ne sussistano i presupposti

giuridici;

- individuare, con il supporto dell'OIV la corretta ripartizione tra materia contrattuale e disposizioni dell'ente in materia di premialità, con particolare riferimento a performance collettiva e individuale e per le progressioni orizzontali;
- definire i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance che salvaguardino i principi di premialità, meritocrazia e selettività;
- per conseguire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'attività dell'ente nella prestazione dei servizi nonché per attuare i processi di riforma in atto, l'Amministrazione ritiene strategico il coinvolgimento del personale dipendente al raggiungimento degli obiettivi di performance e deve parteciparvi quale parte attiva e, contestualmente, sentirsi adeguatamente responsabilizzato e valorizzato. A tal fine è preciso intendimento dell'Amministrazione intensificare e migliorare la performance, sia collettiva sia individuale, mediante la definizione, così come previsto dal CCNL 21 maggio 2018, dei criteri permanenti per l'attribuzione di premi individuali, collegati esclusivamente al merito ed al conseguimento degli obiettivi di gruppo e individuali, in modo selettivo ad un numero ridotto di dipendenti che si distingueranno per competenza e professionalità, nel rispetto delle norme vigenti; in aderenza alle vigenti disposizioni contrattuali, è necessario evitare l'attribuzione generalizzata di specifiche premialità, sulla base di automatismi comunque denominati, legati al solo svolgimento di compiti e mansioni ordinariamente previste (e perciò già esigibili) nell'ambito del profilo professionale posseduto dai lavoratori;
- prevedere l'utilizzo dello strumento della formazione a supporto del cambiamento e dell'innovazione della gestione e dello sviluppo professionale;
- con riferimento alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative: definire la quota del fondo da destinare a risultato sulla base di criteri generali tali da salvaguardare i principi di premialità e meritocrazia;
- definire "i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva" (ad esempio per l'incentivo funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del D.Lgs.50/2016 - prevedendo una differenziazione di disciplina tra appalti di lavori e appalti di servizi e forniture, che tenga in considerazione la differente complessità delle attività incentivate - e, qualora ne sussistano i presupposti - l'incentivo per recupero evasione, ICI, IMU e TARI), ivi compresa la correlazione con la retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa;
- le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzato all'incentivazione di prestazioni o di risultati saranno erogate a seguito di misurazione del contributo individuale del dipendente alla realizzazione dei risultati da parte dell'Ente;

- rinviare alla contrattazione annuale delle risorse la definizione di puntuali “criteri di ripartizione delle risorse disponibili”;

- 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. n.165/2001;

b) per la destinazione delle risorse relative all’anno 2021:

- utilizzo delle risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, di servizio esterno per il personale appartenente alla Polizia Locale, per le condizioni di lavoro e compensi di cui all’art.24, comma 1, del CCNL 14.09.2000, per l’esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità e di funzione per il personale della Polizia Locale, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale:

- Turno: garantire il mantenimento dell’istituto della turnazione relativamente ai Settori Polizia Locale , nel rispetto dell’art.23 del CCNL 21.05.2018;

- Reperibilità: riorganizzare l’istituto della pronta reperibilità per ragioni strettamente funzionali ad esigenze correlate ad emergenze che si verificano al di fuori dell’orario di servizio, anche mediante l’utilizzo di soluzioni organizzative alternative, fermo restando il rispetto del principio del contenimento dei costi in rapporto alle effettive esigenze organizzative e di quanto previsto all’art.24 del CCNL 21.05.2018;

- Indennità condizioni di lavoro: indennità da corrispondere unicamente alle prestazioni che determinino:

- una condizione di effettiva esposizione a pericoli e, quindi, al personale operaio, effettivamente impiegato nei servizi certificati dai Responsabili di Area competenti, rapportando l’indennità alle effettive giornate di servizio reso;

- Indennità di servizio esterno del personale della polizia locale: potenziare il servizio di vigilanza esterno mediante la definizione di criteri generali che limitino l’attribuzione dell’indennità ai soli soggetti che effettuino il servizio esterno in via continuativa;

- Indennità per l’esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità da attribuire al personale a cui sono affidate le funzioni di ufficiale di stato civile e d’anagrafe e messi notificatori nell’espletamento di funzioni di ufficiali giudiziari, tenendo conto dei criteri disciplinati all’art.70-quinquies, comma 2 del CCNL 21.05.2018. Dovrà essere collegata alla previa puntuale individuazione delle specifiche responsabilità e mansioni assegnabili in ragione del grado rivestito dal lavoratore, che giustifichino, senza automatismi, il riconoscimento dell’incentivazione, in correlazione alla destinazione delle risorse previste per le indennità di servizio esterno;

• Performance organizzativa e individuale: utilizzo della restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, così da realizzare le finalità del D.Lgs.n.150/2009 e s.m.i. e garantire il miglioramento della qualità/quantità dei servizi erogati. Peraltro, i compensi sono subordinati al raggiungimento degli obiettivi e all'esito positivo di un processo di valutazione da parte dei singoli Responsabili dei Settori e Servizi, dando atto che l'erogazione degli incentivi avverrà solo a seguito della rilevazione, a consuntivo, dei risultati realizzati. Le risorse destinate alla performance dovranno essere erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance 2021, secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;

3) Di dare atto che alla presente, nonché agli atti conseguenti, si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'art.40bis del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.;

4) Di dare mandato alla delegazione trattante di procedere all'avvio delle trattative con la rappresentanza unitaria dei lavoratori (RSU) e con le organizzazioni sindacali contrattazione decentrata, nei termini e sulle materie individuate dal nuovo CCNL, al fine di dare concreta attuazione sia agli istituti giuridici che economici ivi previsti, nel rispetto delle linee di indirizzo alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica;

5) Di disporre che copia del presente atto sia trasmessa alla Delegazione trattante di parte pubblica, alle R.S.U., alle OO.SS. e pubblicata, oltre che all'Albo Pretorio on line, sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione personale - contrattazione integrativa decentrata;

6) Di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del Tuel.

Letto e sottoscritto,

Il Sindaco
Dott. NICOLI' PASQUALE

Il Segretario Comunale
DOTT. LANGIU ALESSANDRO

PARERI ESPRESI A NORMA DELL'ART. 49 DEL T.U. ORDINAMENTO DEGLI ENTI LOCALI D.LGS N° 267/2000	
PARERE TECNICO DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO: NON RICHiesto	PARERE CONTABILE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO: NON RICHiesto

Il sottoscritto responsabile del Servizio, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

- che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio online, per 15 giorni consecutivi, dal 01/09/2021 al 16/09/2021 al progressivo n. 831, ai sensi dell'art. n. 125 del D.Lvo 267/2000.
- che sarà trasmessa ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. n. 125 del D.Lvo 267/2000.
- che la presente Deliberazione è immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. n. 134 del D.lvo 267/2000.

Erchie, 01/09/2021

Il Responsabile della Pubblicazione
DOTT. LANGIU ALESSANDRO

Il documento e' generato dal Sistema Informativo automatizzato del Comune di Erchie. Le firme autografe sono sostituite dalla indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile ai sensi dell'Art. n. 3 D.Lgs. n. 39 del 12 Febbraio 1993.