



COMUNE DI VALLO DI NERA

Provincia di Perugia

C O P I A

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 102 Del 07-10-2020

Oggetto: CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA PARTE NORMATIVA ED ANNUALITA' 2020. NOMINA DELEGAZIONE TRATTANTE E ATTO DI INDIRIZZO.

L'anno duemilaventi il giorno sette del mese di ottobre alle ore 16:00, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno unito all'avviso di convocazione.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

BENEDETTI AGNESE	SINDACO	P
LAURETI SIMONA	VICESINDACO	P
STELLA TERESA	ASSESSORE	P

ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 0.

Assume la presidenza BENEDETTI AGNESE in qualità di SINDACO assistito dal SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa Isidori Roberta

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

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, e che 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;

COMUNE DI VALLO DI NERA

- í l'art. 4, comma 1, lett. b), del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, spetta agli organi di governo adottare gli atti di indirizzo e le direttive per l'azione amministrativa e per la gestione;
- í 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";
- í l'art.40, comma 3, del citato Decreto statuisce che la contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge tra i soggetti e con le procedure negoziali previste dal C.C.N.L.;
- l'art. 45, comma 3 del D.Lgs. cit., così come modificato dall'art. 57 del D. Lgs. 165/2001, che dispone: "(3. 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 unita' organizzative o aree di responsabilita' in cui si articola l'amministrazione; c) all'effettivo svolgimento di attivita' particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.)) ((3-bis. Per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, sono destinate, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro
- í l'art. 47 del Decreto Legislativo n. 165/2001, che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;

VISTO che in data 21.5.2018 è stato sottoscritto il vigente Contratto Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali 2016/2018, che ha innovato tra l'altro il sistema delle relazioni sindacali, ivi compresa la contrattazione collettiva integrativa, la disciplina della costituzione e dell'utilizzo del fondo risorse decentrate nonché una serie di istituti del trattamento accessorio del personale in generale e degli incaricati di posizioni organizzative ed in particolare:

- í l'art. 7 indica i soggetti, titolari della contrattazione integrativa, e le materie, oggetto di tale livello di contrattazione,
- í l'art.8, comma 1, 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;
- í l'art.8, comma 2, prevede che l'Ente provveda a costituire la delegazione datoriale abilitata alle trattative per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

VISTA la Deliberazione di Giunta comunale n. 49, del 27.05.2015, con cui veniva effettuata la nomina della Delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla contrattazione collettiva decentrata integrativa per il personale non dirigente;

CONSIDERATO che questa Amministrazione ha provveduto con proprio atto n. 91 del 07.08.2019 all'approvazione del contratto integrativo decentrato parte normativa 2019-2021 parte economica 2019, definendo gli istituti giuridici ed economici ;

CONSIDERATO che occorre procedere alla stipula di un Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte economica 2020;

RICHIAMATI gli artt. 67 e 68 del CCNL del 21.5.2018, relativi alla costituzione ed utilizzo del fondo risorse decentrate;

DATO ATTO che la costituzione del Fondo Risorse Decentrate costituisce atto unilaterale dell'Amministrazione, non soggetto a concertazione o contrattazione, in conformità alle vigenti disposizioni di legge e di contratto collettivo;

PRECISATO che pressanti logiche di contenimento e controllo della spesa di personale sottendono ormai in modo rilevante la normativa in materia di finanza pubblica e di razionalizzazione della spesa pubblica;

VISTO l'art. 67, commi 8-12, del Decreto Legge 112/2008 convertito in Legge 133/2008, in riferimento al monitoraggio della contrattazione integrativa da parte della magistratura contabile;

VISTI gli artt. 54 e 55 del Decreto Legislativo n. 150 del 27.10.2009;

RILEVATO che per dare attuazione alle disposizioni sopra richiamante, il competente organo di direzione politica formuli alla delegazione trattante di parte pubblica le direttive utili per definire obiettivi e vincoli atti ad indirizzare l'attività di confronto sindacale, in esito alla quale, verranno definite le modalità generali di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate;

VISTE:

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 70, del 30.07.2012, con cui è stato approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance;
- la deliberazione di G.C. n. 61 del 15 maggio 2019 di approvazione del regolamento di disciplina dell'area delle posizioni organizzative;

ATTESO che

- il ciclo gestionale di questa amministrazione è riconducibile all'impianto previsto dal D.Lgs. 118/2011 costituito dal Documento unico di programmazione (DUP) che definisce i programmi pluriennali caratterizzati strategicamente ed i progetti specifici; dal piano esecutivo di gestione, adottato in coerenza con il DUP, contenente il *piano degli obiettivi specifici e progetti speciali assegnati con gli indicatori di misurazione* oltreché le risorse finanziarie attribuite che costituiscono il Piano della performance ;

VISTI:

- il Documento Unico di Programmazione 2020-2022 approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 21 del 10.07.2019 e la nota di aggiornamento del D.U.P.S. approvata con delibera di C.C. n. 36 del 23.12.2019;
- il Bilancio di Previsione per il periodo 2020-2022, approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 37 del 23.12.2019;
- il Piano Esecutivo di Gestione 2020-2022 approvato con propria delibera di G.M. n. 9 del 22.01.2020, esecutiva;

CONSIDERATO, quindi che l'Amministrazione comunale deve necessariamente formulare alla delegazione trattante di parte pubblica gli indirizzi e le direttive utili che costituiranno elementi di riferimento per la conduzione delle trattative, con la parte sindacale, relative alla contrattazione parte economica 2020 del personale atte a definire gli obiettivi ed indicando in particolare, gli interventi ritenuti prioritari per il miglioramento e la realizzazione del programma di governo e le risorse discrezionali per la costituzione del fondo:

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, DF, etc., e nel pieno rispetto dei ruoli e delle prerogative delle parti, rispettando il nuovo assetto di relazioni sindacali e perseguedo per quanto più possibile il raggiungimento di un accordo;

b) gli incentivi di produttività e le retribuzioni di risultato delle posizioni organizzative saranno erogati secondo il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, in fase di definizione e confronto con le parti sindacali prima della sua approvazione definitiva, e, ai sensi della nuova disciplina delle posizioni organizzative;

c) provvedere alla retribuzione delle indennità ed istituti previste contrattualmente prestando la dovuta attenzione a che le stesse non vengano duplicate e siano corrisposte solo alla presenza di determinati requisiti con esclusione della generalità dei dipendenti;

d) stabilire che, in ogni caso, *una quota rilevante e prevalente delle somme rimanenti*, del fondo risorse decentrate, dopo il finanziamento degli istituti contrattuali obbligatori sia utilizzata:

- per compensare la realizzazione di progetti – obiettivi, piani di lavoro ed altre iniziative ed attività di cui al PEG, che saranno presentati dai 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;
- per compensare la performance individuale valutata in ottemperanza al regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance e relativo manuale di valutazione ;

e) la conferma delle progressioni economiche con attribuzione selettiva, ad una quota limitata di dipendenti.

RITENUTO, pertanto, alla luce del CCNL del personale non dirigente per il triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21.05.2018 far proprio quali linee di indirizzo, quanto definito in sede di concertazione sindacale, autorizzando la delegazione trattante di parte pubblica alla definizione della destinazione delle risorse per la corrente annualità economica, formulando le seguenti direttive:

- programmare n. 2 progressioni economiche orizzontale, con il riconoscimento del beneficio a decorrere dal 1° gennaio 2020;
- di stabilire quale base di riferimento per l'attribuzione delle progressioni il sistema di valutazione di cui all'art. 16 del nuovo CCNL 2016 - 2018;
- le indennità per specifiche responsabilità e particolari figure dovranno essere destinate a remunerare un numero ristretto di dipendenti, ai quali, sulla base del modello organizzativo adottato dall'Ente, sono attribuite effettive e significative responsabilità aggiuntive;
- a seguito della sottoscrizione del nuovo CCDI si dovrà tener conto dell'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del nuovo CCNL per le funzioni locali 2016 - 2018;
- dovranno essere concordati i criteri generali di distribuzione degli incentivi per le funzioni tecniche in misura non superiore al 2% modulata sull' importo dei lavori, servizi e forniture posti a base di gara, secondo i principi di cui all' art. 113 del decreto legislativo 18 aprile 2016 n. 50 e regolamento comunale vigente;
- 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 del progetto e del risultato da parte dell'Ente;

- le indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, eventualmente da attribuire al personale di categoria "B-C-D", tenendo conto dei criteri disciplinati all'art.70-quinquies del CCNL 21.05.2018;
- rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art.68, comma 3, del CCNL 21/05/2018;

RICHIAMATO il comma 2 dell'art. 23 del D.Lgs. 25.5.2017, n. 75 che prevede: “: “*Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, 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'art. 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'art. 1, comma 236, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.*”.

ACQUISITI, ai sensi dell'art. 49 - I comma - del D. Lgs. 267/2000 i prescritti pareri:

- Parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, da parte del responsabile del servizio interessato.
- Parere favorevole in ordine alla regolarità contabile da parte del responsabile del servizio finanziario;

Con voti favorevoli unanimi

DELIBERA

1. La premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto.
2. Di nominare la composizione della delegazione trattante di parte pubblica ai sensi dell'art. 7 del CCNL 21.5.2018 così come già individuata con propria delibera n. 49 del 27.05.2015 e precisamente:
 - a) Segretario Comunale, in qualità di Presidente;
 - b) Responsabile del servizio gestione risorse umane, Marika Aielli, in qualità di componente;
3. Di approvare, con il preciso intento di raggiungere un miglioramento della produttività dei servizi e di garantire un riconoscimento e una valorizzazione delle professionalità e del merito del personale, in aderenza alla disciplina trattata nel CCNL del 21.5.2018 i seguenti indirizzi:
 - 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, DF, etc., e nel pieno rispetto dei ruoli e delle prerogative delle parti, rispettando il nuovo assetto di relazioni sindacali e perseguedendo per quanto più possibile il raggiungimento di un accordo;

- b) gli incentivi di produttività e le retribuzioni di risultato delle posizioni organizzative saranno erogati secondo il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, in fase di definizione e confronto con le parti sindacali prima della sua approvazione definitiva, e, ai sensi della nuova disciplina delle posizioni organizzative;
- c) provvedere alla retribuzione delle indennità ed istituti previste contrattualmente prestando la dovuta attenzione a che le stesse non vengano duplicate e siano corrisposte solo alla presenza di determinati requisiti con *esclusione della generalità dei dipendenti*;
- d) stabilire che, in ogni caso, *una quota rilevante e prevalente delle somme rimanenti*, (in ogni caso non inferiore ai minimi previsti nel CCNL art 68 comma 3) del fondo risorse decentrate, dopo il finanziamento degli istituti contrattuali obbligatori sia utilizzata: per compensare la performance individuale valutata in ottemperanza al regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance e relativo manuale di valutazione ;
- e) confermare le progressioni economiche con attribuzione selettiva, ad una quota limitata di dipendenti n. 2 su n. 4 unità
- f) definire un nuovo Contratto integrativo decentrato parte normativa dando attuazione agli istituti previsti dal CCNL 21.5.2018:

1.	Premi collegati alla performance organizzativa di cui all'art. 68 c. 2 lett. a)
2.	Premi collegati alla performance individuale di cui all'art. 68 c. 2 lett. b)
3.	indennità delle condizioni di lavoro di cui all'art. 68, c.2 lett. c) e art. 70-bis
4.	Compensi di cui all'art. 14 del CCNL 05.10.2001
5.	compensi per l'esercizio di specifiche responsabilità al personale di categoria B, C, D di cui all'art. 68 c. 2, lett. e) e art. 70-quinquies
6.	Compensi previsti da disposizioni di legge, a valere sulle risorse di cui all'art. 67, c. 3, lett. c), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000
7.	Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili n. 2

- g) Di individuare nella percentuale massima del 30%(almeno 1 unità) la quota dei dipendenti che, conseguendo le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance, avranno l'attribuzione di una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69. Tale maggiorazione sarà pari al 100% per il personale che avrà conseguito la valutazione più alta.
 - h) E' imprescindibile coniugare la valorizzazione delle risorse umane con la tutela degli interessi generali dell'Ente;
 - i) Stabilire un coefficiente di correlazione tra le diverse fattispecie di premi alito allo scopo di introdurre un fattore di riequilibrio;
4. Di dichiarare, con successiva unanime votazione, espressa in forma palese, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 - IV comma - del D.Lgs.

COMUNE DI VALLO DI NERA

Il sottoscritto responsabile del servizio interessato in relazione alla proposta di deliberazione di cui all'oggetto esprime, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 parere Favorevole sotto il profilo della regolarità tecnica.

IL RESPONSABILE
F.to Isidori Roberta

Il sottoscritto responsabile del servizio finanziario in relazione alla proposta di deliberazione di cui all'oggetto esprime, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267 parere Favorevole sotto il profilo della regolarità contabile.

IL RESPONSABILE
F.to Aielli Marika

COMUNE DI VALLO DI NERA

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Isidori Roberta

IL PRESIDENTE

F.to BENEDETTI AGNESE

La presente deliberazione, in applicazione del D.Lgs. n. 267/2000:

Viene pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi:
dal 14-10-20 al 29-10-20, come prescritto dall'art. 124, comma 1.

Viene comunicata con lettera n. del alla Prefettura.

Viene comunicata, con lettera n. 5500 in data 14-10-20, ai signori capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125.

E' stata dichiarata immediatamente eseguibile.

Non è soggetta al controllo preventivo di legittimità, a seguito della soppressione del comitato regionale di controllo disposta con Legge Regionale 30 settembre 2002, n. 16.

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

Vallo di Nera, lì 14-10-20

F.to QUARANTINI GIAMPIERO

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

Vallo di Nera, lì 14-10-20

QUARANTINI GIAMPIERO

La presente deliberazione, in applicazione del D.Lgs. n. 267/2000:

E' stata affissa all'Albo Pretorio come da attestazione del messo comunale per quindici giorni consecutivi: dal 14-10-20 al 29-10-20.

E' divenuta esecutiva il giorno 07-10-20:

perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4);

decorsi 10 giorni dalla pubblicazione all'albo (art. 134, comma 3).

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

Vallo di Nera, lì

QUARANTINI GIAMPIERO