



COMUNE DI CASTIGNANO

(Provincia di Ascoli Piceno)

COD. 44/012

COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 94 del Reg. Data 31-10-2020

Oggetto:	CCI TRIENNIO 2019-2021 PARTE NORMATIVA E PARTE ECONOMICA ANNUALITA' 2020. LINEE DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA
-----------------	--

L'anno duemilaventi, il giorno trentuno del mese di ottobre alle ore 12:00, in videoconferenza mediante collegamento whatsapp, in attuazione della disciplina per lo svolgimento delle sedute di giunta comunale in modalità telematica a seguito dell'emergenza covid-19, disposta con provvedimento sindacale n. 3 del 30/03/2020, in seguito a convocazione, disposta nei modi di legge, si é riunita la Giunta comunale nelle persone dei signori:

POLINI FABIO	SINDACO PRO TEMPORE	P
FIORAVANTI ANDREA	VICE SINDACO	P
CIABATTONI PIERLUIGI	ASSESSORE	P

Assiste in qualità di segretario verbalizzante il vice segretario DR.STEFANIA SORRENTINO.

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il sig. POLINI FABIO nella sua qualità di Sindaco ed invita la Giunta comunale alla discussione dell'oggetto su riferito.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta n.99 del 31/10/2020 del responsabile dell'ufficio segreteria che qui di seguito integralmente si riporta:

CONSIDERATO che in data 21/05/2018 è stato definitivamente sottoscritto il CCNL del personale del comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2016/2018:

VISTO il Titolo II (Relazioni Sindacali) del CCNL 21 maggio 2018 e in particolare gli artt. 7 e 8, che disciplinano soggetti, materie, tempi e procedure per la contrattazione collettiva integrativa;

RICHIAMATI:

- l'art. 47 del d.lgs. 165/2001, che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;
- l'art. 7, comma 5, del d.lgs. 165/2001, il quale recita: *“Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”*;
- l'art. 40 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 che disciplina i livelli di contrattazione di cui si compone il sistema delle relazioni sindacali nell'ambito del pubblico impiego privatizzato. In particolare la norma prevede che, accanto al livello nazionale di contrattazione, le pubbliche amministrazioni attivino 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. Essa inoltre 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. 45, comma 3, del d.lgs.165/2001, che 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 con deliberazione di Giunta comunale n. 86 del 08/11/2018, in conseguenza dell'approvazione del CCNL del 21 maggio 2018, è stata nominata la Delegazione trattante di parte pubblica;

CHE con successiva deliberazione G.C. n 82 del 17/09/2020, esecutiva, si è proceduto a designare i nuovi componenti della delegazione trattante di parte datoriale nelle persone di:

- 1) Dr.Silvia Roberta Vallorani – Istruttore Direttivo ufficio ragioneria presidente;
- 2) Arch. Martina Butteri – Istruttore direttivo U.T. componente;

CONSIDERATO che spetta all'organo politico di governo valutare l'entità delle risorse del fondo per la parte definita "risorse variabili", individuandone la relativa copertura nell'ambito delle capacità finanziarie disponibili in bilancio, con particolare riferimento all'incremento delle risorse relative alla percentuale pari all'1,2% del monte salari 1997, secondo quanto previsto dall'articolo 67 comma 4 del CCNL 21/05/2018;

CHE l'importo pari all'1,2% del monte salari ammonta ad €. 3.438,27, che trovano copertura negli stanziamenti del bilancio di previsione annuale e pluriennale 2020/2022, approvato con deliberazione consiglio comunale n 7 del 25/03/2020;

VISTA, a tal proposito la deliberazione G.C. n. 92 del 28/10/2020, esecutiva, ad oggetto: ATTO DI INDIRIZZO PER LA COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2020", esecutiva;

VISTA, altresì, la determinazione ufficio ragioneria n. 52 del 28/10/2020, esecutiva, ad oggetto: "ART. 67 CCNL 21/05/2018. DISCIPLINA DELLE RISORSE DECENTRATE: RISORSE STABILI. COSTITUZIONE FONDO ANNO 2019";

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

- 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;

RITENUTO che la trattativa con la parte sindacale per la stipula del CCI - parte economica, del personale dipendente per l'anno 2020, è finalizzata al raggiungimento dei seguenti risultati:

- ❖ miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione;
- ❖ accrescimento motivazionale e crescita professionale del personale;
- ❖ determinazione di un legame stretto tra incentivazione economica e valutazione dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti e dai gruppi di lavoro nei quali sono inseriti;
- ❖ ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane attraverso ragionevoli criteri di flessibilità;

RICHIAMATO l'art. 8, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018 il quale prevede: "*1. 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*";

RICHIAMATA la deliberazione della giunta comunale n. 72 del 28.12.2010 ,esecutiva ai sensi di legge ad oggetto: Regolamento recante la disciplina della misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance, e s.m.i.;

VALUTATA la necessità di individuare per la Delegazione Trattante di parte pubblica, le seguenti linee di indirizzo ai fini della sottoscrizione del contratto collettivo integrativo parte economica anno 2020 ed in particolare:

- operare nel rigoroso rispetto dei limiti legislativi e di quelli derivanti dal superiore livello di contrattazione nazionale; i contratti decentrati hanno la capacità di creare vincoli e obblighi giuridicamente rilevanti tra le parti solo nelle materie espressamente assegnate dalle norme di riferimento vigenti a livello di negoziazione;
- valorizzare la performance organizzativa con riferimento a criteri valutativi attinenti all'ente nel suo complesso, ai singoli settori/servizi, al contributo individuale inteso come capacità del singolo di incidere sulla performance della struttura di appartenenza;
- valorizzare la performance individuale con riferimento a criteri valutativi che prendano in considerazione il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ed i comportamenti determinanti ed opportuni per lo svolgimento dei compiti legati allo specifico ruolo ricoperto, con possibilità di definire in modo differenziato per categoria contrattuale e/o profilo professionale gli elementi valutativi considerati;
- -gestire 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 (es. progettazione e gestione di eventi e manifestazioni) o finanziati con risorse specifiche e/o utilizzare 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;
- -utilizzare il fondo per le risorse decentrate quale "budget complessivo per le politiche delle risorse umane dell'Ente" comprendente le diverse componenti relative alla retribuzione accessoria stabile e variabile;
- -dedicare le risorse finanziarie disponibili per: - perseguire il valore dell'equità (correlazione contributi-ricompense); correlare le politiche retributive e lo sviluppo degli incentivi al raggiungimento di obiettivi e risultati ed al valore della equità (correlazione contributi/ricompense) per introdurre elementi di "competizione regolata";
- i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, determinati nella loro entità nel rispetto della normativa vigente, saranno collegati esclusivamente al merito ed al conseguimento di obiettivi di gruppo e/o individuali, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema premiante di misurazione e valutazione, e in correlazione al sistema di programmazione e controllo previsto dal ciclo di gestione della performance e saranno ripartiti secondo i seguenti criteri:
 - i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - le risorse, attraverso il Sistema di misurazione e valutazione delle performance, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie

funzioni istituzionali ed erogative nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni.

- dare applicazione all'istituto dell'indennità di funzione per il personale della polizia municipale ex art. 56 sexies CCNL 21 maggio 2018 per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità, individuando il valore dell'indennità, tenuto conto del grado rivestito e delle connesse responsabilità, oltre che delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali dell'Ente, entro il limite massimo di €. 1.500,00, tenendo anche conto delle effettive disponibilità delle risorse decentrate;
- dare applicazione all'istituto dell'indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza in via continuativa ex art. 56 quinquies CCNL 21 maggio 2018 per compensare i rischi e disagi connessi all'espletamento di tale servizio, tenendo in dovuta considerazione le dimensioni dell'ente e la ridottissima dotazione organica. Individuare il valore della suddetta indennità entro il limite massimo di €. 2,00 al giorno
- dare applicazione all'istituto dell'indennità per particolari condizioni di lavoro attraverso una verifica puntuale delle singole posizioni lavorative in modo da prevederne la corresponsione SOLO in presenza di situazioni rientranti nella previsione del CCNL tenendo conto dell'esperienza maturata con riferimento ai soppressi istituti dell'indennità di rischio, disagio e maneggio valori; in particolare:
 - ✓ -ai sensi dell'articolo 70 bis, comma 1, lettere a) e b) CCNL 21 maggio 2018, a individuare il valore dell'indennità, tenuto conto delle tipologie di attività lavorativa, entro il limite massimo di 2,00 € al giorno;
 - ✓ -ai sensi dell'articolo 70 bis, comma 1, lettera c) CCNL 21 maggio 2018, a individuare il valore dell'indennità, tenuto conto delle somme gestite quale importo medio mensile, entro il limite massimo di 1,50 € al giorno;
 - ✓ -ai sensi dell'articolo 70-quinquies, comma 1, CCNL 21 maggio 2018, a individuare il valore dell'indennità nonché i criteri per la sua erogazione entro il limite massimo di €. 3.000,00 annui, tenendo conto delle effettive disponibilità delle risorse decentrate;
 - ✓ -ai sensi dell'articolo 70-quinquies, comma 2, CCNL 21 maggio 2018, a individuare il valore dell'indennità nonché i criteri per la sua erogazione entro il limite massimo di €. 350,00 annui, tenendo conto delle effettive disponibilità delle risorse decentrate;
- programmare per l'anno 2020, nel rispetto delle disponibilità delle risorse e del mantenimento dell'equilibrio generale del fondo, nuove progressioni economiche orizzontali riservate al personale dipendente nella misura del 50% degli aventi diritto con arrotondamento all'unità superiore, con il riconoscimento del beneficio a decorrere dal 01/01/2020, secondo criteri di selettività ed in funzione delle risultanze del sistema di valutazione, e, comunque, nei limiti delle disponibilità delle risorse di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali;
- stabilire quale base di riferimento per l'attribuzione delle progressioni le valutazioni della performance individuale ed organizzativa del personale per il triennio 2017/2018/2019;
- stabilire che la valutazione delle prestazioni relative alle P.O., attribuita al segretario comunale, in caso di assenza e/o impedimento dello stesso sia effettuata dal Nucleo di valutazione;

DATO ATTO della competenza della giunta comunale, ai sensi degli artt. 48, comma 1, e 49, comma 1, del D. Lgs. 267/2000 e dell'art. 4, comma 1, lett. a) e b), del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in base al quale spetta agli organi di governo adottare le decisioni in

materia di atti normativi e l'adozione dei relativi atti di indirizzo interpretativo ed applicativo ed adottare gli atti di indirizzo e le direttive per l'azione amministrativa e per la gestione;

VISTI:

- il D.Lgs n. 267/2000 e s.m.i.;
- il D.Lgs n. 165/2001 e s.m.i.;
- il D.Lgs.150/2009 e s.m.i.;
- i CCNL vigenti;
- il Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- gli atti tutti in premessa richiamati;

PROPONE

CHE le premesse siano parte integrante e sostanziale del presente atto;

DI DEMANDARE alla delegazione trattante di parte pubblica l'avvio del tavolo negoziale per la determinazione delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate anno 2020, nel rispetto della nuova disciplina contrattuale introdotta dal vigente CCNL 21/05/2018;

DI APPROVARE le linee di indirizzo, come in premessa formulate alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica in merito alla stipula del CCI parte economica 2020;

DI DARE ATTO che la Giunta Comunale esercita il potere di indirizzo nei confronti della delegazione di parte datoriale e, di volta in volta, verificati gli accordi intercorsi, autorizza la delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva;

di INVIARE copia della presente alla RSU.

La suesposta proposta é conforme a quanto previsto dall'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18.08.2000, n.267 (T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali).

Si rimette la presente proposta richiedendo altresì l'immediata esecutività della deliberazione.

IL FUNZIONARIO
RESPONSABILE DELL'UFFICIO SEGRETERIA
Dott.ssa Stefania Sorrentino

Ritenuto di approvare e fare propria la surrichiamata proposta in considerazione delle motivazioni espresse;

Visto il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, D.Lgs. 267/2000, dal responsabile dell'ufficio segreteria in ordine alla regolarità tecnica dell'atto in esame;

Visto il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali";

Visto il vigente statuto;

Ad unanimità dei voti resi nelle forme di legge

DELIBERA

- di approvare e fare propria la proposta del responsabile dell'ufficio segreteria relativa a " CCI TRIENNIO 2019-2021 PARTE NORMATIVA E PARTE ECONOMICA ANNUALITA' 2020. LINEE DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA" che qui si intende integralmente riportata ad ogni effetto di legge;

CHE le premesse siano parte integrante e sostanziale del presente atto;

DI DEMANDARE alla delegazione trattante di parte pubblica l'avvio del tavolo negoziale per la determinazione delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate anno 2020, nel rispetto della nuova disciplina contrattuale introdotta dal vigente CCNL 21/05/2018;

DI APPROVARE le linee di indirizzo, come in premessa formulate alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica in merito alla stipula del CCI parte economica 2020;

DI DARE ATTO che la Giunta Comunale esercita il potere di indirizzo nei confronti della delegazione di parte datoriale e, di volta in volta, verificati gli accordi intercorsi, autorizza la delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva;

di INVIARE copia della presente alla RSU.

- di dare mandato al responsabile dell'ufficio proponente quale responsabile del procedimento a norma dell'art. 6 della legge 241/90 e successive modificazioni ed integrazioni, di dare esecuzione al presente atto;

- di comunicare l'assunzione del presente atto, contestualmente all'affissione all'Albo Pretorio, ai Capigruppo consiliari ai sensi dell'art.125, comma 1 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, e, se di competenza, al Prefetto di Ascoli Piceno ai sensi dell'art. 135 comma 2 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali;

- di dichiarare, con successiva e separata votazione unanime, il presente atto immediatamente esecutivo ad ogni effetto di legge ai sensi dell'art.134, comma 4 del T.U. delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali (D.Lgs. 267/2000).

Il presente verbale viene così sottoscritto.

F.to: IL PRESIDENTE	F.to: IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
POLINI FABIO	DR.STEFANIA SORRENTINO

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Della suestesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio on-line sul sito web istituzionale di questo Comune per 15 giorni consecutivi, dal 09-02-2021 al 24-02-21 con numero 82

La stessa viene contestualmente comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000

Li 09-02-2021

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

F.to: DR.STEFANIA

SORRENTINO

ESECUTIVITA'

- La presente deliberazione in data 31-10-2020 è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000
 - La presente deliberazione sarà esecutiva dopo il 10[^] giorno dalla pubblicazione, ai sensi dell'art. 134 comma 3 del D. Lgs. n. 267/2000
-
-