



COMUNE di PARONA
(Prov. di Pavia)

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 103 Data 26-10-2022	OGGETTO: INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA - FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2022
-----------------------------------	--

L'anno **duemilaventidue** il giorno **ventisei** del mese di **ottobre** alle ore **18:00**, nella sala delle adunanze si è riunita la GIUNTA COMUNALE regolarmente convocata nei modi e termini di legge

Su numero **3** componenti risultano

Lorena Marco	Sindaco	Presente
Bovo Massimo	Vice Sindaco	Presente
Camera Alessandro	Assessore	Presente

Totale presenti n. 3

Totale assenti n. 0.

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale **Visco Dott. Maurizio Gianlucio**

Il Presidente Sig. Lorena Marco nella sua qualità di Sindaco dopo aver constatato la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita gli intervenuti a discutere ed a deliberare sulla proposta di cui all'argomento in oggetto



COMUNE di PARONA **(Prov. di Pavia)**

PROPOSTA N. 103
ASSESSORATO PROPONENTE:
BILANCIO/PERSONALE
ASSESSORE: Lorena Marco

OGGETTO INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA - FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2022

La Giunta Comunale si è riunita osservando scrupolosamente le disposizioni normative per il contenimento del virus COVID-19, mantenendo una distanza di sicurezza interpersonale di oltre un metro da ogni partecipante e munendosi dei dispositivi DPI (dispositivi di protezione individuale).

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il D.Lgs. N° 165/2001 e in particolare:

- l'art. 2 comma 3 nella parte in cui dispone che i rapporti individuali di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati contrattualmente, mediante stipulazione di appositi contratti collettivi, e l'art.40 del medesimo 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'art. 40, comma 3, nella parte in cui 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. 47 che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;

VISTO il CCNL del personale non dirigente per il triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21/05/2018 e, in particolare;

- l'art.7 che disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
- l'art.8, comma 1, che prevede la durata triennale del contratto collettivo integrativo su tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 nonché la possibilità di negoziare, con cadenza annuale, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lettera a) del citato comma 4;
- l'art.8, comma 2 nella parte in cui dispone che l'Ente provveda a costituire la delegazione datoriale abilitata alle trattative per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi;

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

- gli art. 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. 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”;

RICHIAMATI i sottoelencati provvedimenti:

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 7 del 11/04/2022, divenuta esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il Bilancio di Previsione per gli esercizi 2022/2024 e i relativi allegati;
- la Deliberazione della Giunta Comunale n. 37 del 27/04/2022, divenuta esecutiva ai sensi di legge, con la quale si è provveduto all'approvazione del Piano della Performance per il triennio 2022/2024, ai sensi dell'art.10 del D. Lgs.n.150/09, contenente gli obiettivi strategici, nell'intesa che lo stesso costituisce documento programmatico a valenza triennale, salvo l'adeguamento annuale;
- la Deliberazione della Giunta Comunale n. 69 del 13/07/2022, divenuta esecutiva ai sensi di legge, con la quale si è provveduto all'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022/2024, ai sensi dell'art. 6 del DL. n. 80/2021 convertito con modificazioni in legge n. 113/2021 (P.I.A.O.);
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 24 del 31/07/2022, divenuta esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio della programmazione finanziaria 2022/2024, con annessi Programma Triennale delle Opere Pubbliche 2022/2024, Programma del Fabbisogno del Personale 2022/2024;
- la Deliberazione di G.C. n. 98 del 12/10/2022, divenuta esecutiva ai sensi di legge, con cui 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;
- la Deliberazione della Giunta Comunale n. 99 del 19/10/2022, divenuta esecutiva ai sensi di legge, con la quale si è provveduto a definire le linee di indirizzo per la costituzione del fondo per le risorse decentrate di cui al C.C.N.L. Per il personale del comparto Regioni – Autonomie Locali 21.05.2018 - Anno 2022;
- la Determinazione del Responsabile del Servizio n. 133 del 21/10/2022, con la quale si è provveduto alla costituzione del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022;

RICHIAMATO l'art.40, comma 3 bis del D.Lgs.n.165/2001, come modificato dal D.Lgs.n.75/2017, con cui è definito che gli obiettivi di performance, cui è collegata la

destinazione della quota prevalente del salario accessorio, sono sia individuali che organizzativi e tale quota prevalente afferisce alle sole risorse variabili determinate nell'anno di riferimento;
VISTO l'art.67 del CCNL 21.05.2018 rispettivamente in materia di costituzione e di utilizzo del fondo risorse decentrate;

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

CONSIDERATO che la trattativa con la parte sindacale per la stipula del CCDI - Parte Economica - del personale dipendente per il triennio 2022/2024, 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;

RITENUTO, pertanto, alla luce del CCNL del personale non dirigente per il triennio 2016-2018, sottoscritto in data 21.05.2018, di autorizzare la delegazione trattante di parte pubblica alla definizione della destinazione delle risorse per la corrente annualità economica 2022 formulando le seguenti direttive:

- 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;
- 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 riconoscimento del merito ed al conseguimento di obiettivi di performance, di gruppo e/o individuali, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal vigente sistema premiante di misurazione e valutazione, ad effettivi incrementi della produttività ed all'effettivo miglioramento quali-quantitativo dei servizi; non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati;
- le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzate 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;

- applicazione dell'istituto destinato alle progressioni economiche orizzontali con un percorso di progressioni pari al 50% del personale nell'anno 2022 all'interno delle categorie B, C e D, tenuto conto delle vigenti disposizioni normative in materia, in particolare del CCNL 21.05.2018, che ha introdotto all'interno della categoria "B" la posizione economica B8, secondo le quali le progressioni sono attribuite in modo selettivo, secondo il sistema vigente, approvato e concertato con le OO.SS nell'anno 2017.

La quota limitata di dipendenti soggetta alle progressioni per l'anno 2022 è di 5 unità: n. 3 Categoria B, n. 1 Categoria C e n. 1 Categoria D, il tutto in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione, fatta salva l'integrazione dei criteri e del peso relativo al merito.

Per il restante 50% del personale si attiveranno le "progressioni orizzontali" nell'anno 2023 all'interno delle categorie B, C e D, tenuto conto delle disposizioni normative in materia previste dal CCNL 21.05.2018, secondo le quali le progressioni sono attribuite, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, secondo il sistema vigente, approvato dall'ente e concertato con le OO.SS nell'anno 2017.

- l'indennità di servizio esterno per il personale di Polizia Locale, già in servizio alla data del 01.01.2022, che svolge, in via continuativa, servizi esterni di vigilanza, da corrispondersi per l'importo giornaliero di € 1,00, è confermata; per il personale assunto nel mese di settembre anno 2022, l'indennità di servizio esterno verrà attribuita, per l'anno 2023, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018, secondo i criteri e le modalità disciplinati dall'articolo medesimo, previa contrattazione decentrata, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 7, comma 4 del suddetto CCNL;
- istituzione nell'Area di vigilanza, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'ente, di eventuali turni giornalieri di lavoro, a fronte di una nuova rimodulazione dell'attuale orario di lavoro, secondo i criteri stabiliti dalla normativa vigente, con conseguente corresponsione per le prestazioni lavorative svolte in turnazione, della relativa indennità;
- l'indennità di funzione per il personale di Polizia Locale, già in servizio alla data del 01.01.2022, è confermata;
- l'indennità per specifiche responsabilità riconosciuta al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O., ed attribuita secondo i criteri di individuazione e metodologia, concertati con le organizzazioni sindacali ed approvati con delibera della G.C. n. 14 del 30.01.2017, è confermata. A decorrere dall'anno 2022, in caso di assenza del personale per malattia o aspettativa per un periodo superiore a tre mesi, ivi compreso le assenze già maturate per un periodo di tre mesi alla data del 1° gennaio 2022, l'indennità cessa di essere corrisposta;
- utilizzo della restante quota del fondo di cui all'art. 67, comma 3 del C.C.N.L. 21.05.2018, non inferiore al 30% 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. I compensi sono subordinati 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 piano della performance 2022;
- rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art.68, comma 3, del CCNL 21/05/2018;

- individuazione della quota massima dei dipendenti destinatari del premio individuale di cui all'art. 69 del C.C.N.L. 21/05/2018 pari a n. 2 unità del personale interessato dai processi di valutazione, che hanno conseguito la migliore valutazione;
- quantificazione della retribuzione di risultato individuale alle P.O. direttamente proporzionale alla valutazione riportata sulla performance organizzativa e individuale, secondo il sistema premiante vigente;

DATO ATTO che sulla Relazione illustrativa e sulla compatibilità dei costi con le previsioni di Bilancio sarà acquisito il parere dei Revisori dei Conti in sede di autorizzazione per la sottoscrizione definitiva del contratto integrativo da parte della Delegazione Trattante di parte pubblica;

DATO ATTO che il presente provvedimento è assunto nel rispetto dei limiti previsti in tema di contenimento della spesa del personale;

RITENUTO di proporre l'immediata eseguibilità della presente deliberazione onde addivenire alla conclusione delle procedure finalizzate alla sottoscrizione del C.C.D.I. del personale entro il c.a. 2022, nel rispetto di tutti gli istituti normativi e contrattuali; in materia;

ACQUISITI in merito i pareri favorevoli di cui agli articoli 49, comma 1 e 147 bis, comma 1 del D. Lgs.n.267/2000 e s.m.i., espressi dai Responsabili dei Servizi,

Con voti tutti favorevoli,

D E L I B E R A

Per le motivazioni in premessa:

DI AUTORIZZARE la delegazione trattante di parte datoriale alla definizione della destinazione delle risorse per la corrente annualità economica 2022, del CCNL del personale non dirigente per il triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21.05.2018, formulando le seguenti direttive:

- 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;
- 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 riconoscimento del merito ed al conseguimento di obiettivi di performance, di gruppo e/o individuali, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal vigente sistema premiante di misurazione e valutazione, ad effettivi incrementi della produttività ed all'effettivo miglioramento quali-quantitativo dei servizi; non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati;
- 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;
- applicazione dell'istituto destinato alle progressioni economiche orizzontali con un percorso di progressioni pari al 50% del personale nell'anno 2022 all'interno delle categorie B, C e D, tenuto conto delle vigenti disposizioni normative in materia, in particolare del CCNL 21.05.2018, che ha introdotto all'interno della categoria "B" la posizione economica B8, secondo le quali le progressioni sono attribuite in modo selettivo, secondo il sistema vigente, approvato e concertato con le OO.SS nell'anno 2017.

La quota limitata di dipendenti soggetta alle progressioni per l'anno 2022 è di 5 unità: n. 3 Categoria B, n. 1 Categoria C e n. 1 Categoria D, il tutto in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione, fatta salva l'integrazione dei criteri e del peso relativo al merito.

Per il restante 50% del personale si attiveranno le "progressioni orizzontali" nell'anno 2023 all'interno delle categorie B, C e D, tenuto conto delle disposizioni normative in materia previste dal CCNL 21.05.2018, secondo le quali le progressioni sono attribuite, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, secondo il sistema vigente, approvato dall'ente e concertato con le OO.SS nell'anno 2017.

- l'indennità di servizio esterno per il personale di Polizia Locale, già in servizio alla data del 01.01.2022, che svolge, in via continuativa, servizi esterni di vigilanza, da corrispondersi per l'importo giornaliero di € 1,00, è confermata; per il personale assunto nel mese di settembre anno 2022, l'indennità di servizio esterno verrà attribuita, per l'anno 2023, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 56-quinquies del CCNL 21.05.2018, secondo i criteri e le modalità disciplinati dall'articolo medesimo, previa contrattazione decentrata, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 7, comma 4 del suddetto CCNL;
- istituzione nell'Area di vigilanza, in relazione alle esigenze organizzative e funzionali dell'ente, di eventuali turni giornalieri di lavoro, a fronte di una nuova rimodulazione dell'attuale orario di lavoro, secondo i criteri stabiliti dalla normativa vigente, con conseguente corresponsione per le prestazioni lavorative svolte in turnazione, della relativa indennità;
- l'indennità di funzione per il personale di Polizia Locale, già in servizio alla data del 01.01.2022, è confermata;
- l'indennità per specifiche responsabilità riconosciuta al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O., ed attribuita secondo i criteri di individuazione e metodologia, concertati con le organizzazioni sindacali ed approvati con delibera della G.C. n. 14 del 30.01.2017, è confermata. A decorrere dall'anno 2022, in caso di assenza del personale per malattia o aspettativa per un periodo superiore a tre mesi, ivi compreso le assenze già maturate per un periodo di tre mesi alla data del 1° gennaio 2022, l'indennità cessa di essere corrisposta;
- utilizzo della restante quota del fondo di cui all'art. 67, comma 3 del C.C.N.L. 21.05.2018, non inferiore al 30% 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. I compensi sono subordinati 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 piano della performance 2022;
- rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art.68, comma 3, del CCNL 21/05/2018;
- individuazione della quota massima dei dipendenti destinatari del premio individuale di cui all'art. 69 del C.C.N.L. 21/05/2018 pari a n. 2 unità del personale interessato dai processi di valutazione, che hanno conseguito la migliore valutazione;
- quantificazione della retribuzione di risultato individuale alle P.O. direttamente proporzionale alla valutazione riportata sulla performance organizzativa e individuale, secondo il sistema premiante vigente;

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

DI DISPORRE che copia del presente atto sia trasmessa alla Delegazione trattante di parte

pubblica, alle R.S.U., alle OO.SS.;

DI DICHIARARE la presente deliberazione, stante l'urgenza per le motivazioni come sopra espresse, con separata e successiva votazione unanime, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 – comma 4 – del D.lgs. 267/2000 e s.m.i.

PARERI SULLA DELIBERAZIONE

(ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.)

Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime



PARERE: Favorevole

Data: 26-10-2022

Il Responsabile del Servizio
F.to Dott. Maurizio Gianlucio Visco

Per quanto concerne la regolarità contabile esprime



PARERE: Favorevole

Data: 26-10-2022

Il Responsabile del Servizio Finanziario
F.to Dott.ssa Samantha Pertile

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.to Marco Lorena

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Maurizio Gianlucio Visco

DICHIARAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si dichiara che copia della presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi dal 28-10-2022 al 12-11-2022

Addì 28-10-2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Visco Dott. Maurizio Gianlucio

La presente deliberazione è copia conforme all'originale.

Addì 28-10-2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
Visco Dott. Maurizio Gianlucio

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione:

☒ Comunicata ai capigruppo consiliari il 28-10-2022 ai sensi dell'art. 125 del testo Unico Enti Locali

☒ E' esecutiva il 07-11-2022 ai sensi dell'art. 134 del Testo Unico Enti Locali:

☒ Art. 134, comma 4, per dichiarazione di immediata eseguibilità.

Addì

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Visco Dott. Maurizio Gianlucio