

COMUNE DI GRUMO NEVANO
(Città Metropolitana di Napoli)

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 39

Categoria I Classe VIII

OGGETTO: Atto di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica e al Responsabile del Servizio Personale.

L'anno **2022** il giorno **5** del mese di **maggio** alle ore **17,00** nel Comune suddetto e nella Casa comunale.

A seguito di regolare avviso si è riunita la Giunta comunale, con l'intervento dei signori:

componenti	P	A	Componenti	P	A
1. Gaetano Di Bernardo – SINDACO	X		4. Angela Arsentì		X
2. Giuseppe Landolfo	X		5. Sara Pacilio	X	
3. Ludovico Serra	X		6. Angela Lamanna	X	

Riconosciuta legale l'adunanza, il Sindaco Avv. **GAETANO DI BERNARDO** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta, alla quale assiste il Segretario comunale dott.ssa **FABIANA LUCADAMO**:

LA GIUNTA

Vista l'allegata proposta deliberativa relativa all'oggetto;

Acquisiti sulla stessa i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile, resi a norma dall'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Ritenuta la stessa meritevole di approvazione;

A voti unanimi e palesi:

DELIBERA

di approvare l'allegata proposta relativa all'oggetto dando atto che, per l'effetto, il dispositivo della medesima è da intendersi qui integralmente riportato e trascritto;

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA COMUNALE

Proponente: Assessore al Personale dott.ssa Sara Pacilio

Atto di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica e al Responsabile del Servizio Personale.

Premesso:

- che in data 21 MAGGIO 2018 è stato firmato il nuovo CCNL Comparto Funzioni locali;

- che l'Art. 67 del nuovo CCNL (Fondo risorse decentrate: costituzione) prevede: "1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

- il CCNL prevede una precisa procedura per la stipulazione del contratto decentrato integrativo, che si articola nelle fasi sotto riportate:

☐ Nomina componenti delegazione di parte pubblica

☐ Direttive dell'organo politico: spetta alla Giunta Comunale, necessariamente ed in via preventiva, la formulazione delle direttive alla delegazione trattante, per definirne gli obiettivi strategici ed i vincoli anche di ordine finanziario.

☐ Convocazione per l'avvio del negoziato

☐ Svolgimento delle trattative

☐ Firma dell'Ipotesi di contratto decentrato integrativo

☐ Verifica della compatibilità degli oneri finanziari: tale controllo, di competenza dell'organo di revisione, è finalizzato non solo alla verifica della compatibilità degli oneri delle clausole del contratto decentrato con i vincoli posti dal contratto nazionale e dal bilancio dell'ente ma anche del rispetto delle disposizioni inderogabili di norme di legge che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.

☐ Approvazione da parte della Giunta comunale ed autorizzazione alla sottoscrizione: Il presidente della delegazione di parte pubblica trasmette l'Ipotesi di accordo e le relative relazioni (illustrativa e tecnico-finanziaria), corredate del parere positivo dell'organo di controllo, all'organo di direzione politica per la necessaria verifica, sulla base di una propria e autonoma valutazione di merito, di alcuni specifici contenuti dell'ipotesi di contratto integrativo:

a) corrispondenza alle indicazioni delle direttive, con particolare riferimento al raggiungimento dei risultati ed obiettivi ivi espressamente indicati;

b) conformità dei contenuti contrattuali anche agli obiettivi ed ai programmi generali dell'ente;

c) convergenza con le linee di politica sindacale e del personale perseguite dall'ente;

d) utilizzo efficiente, efficace ed economico delle risorse disponibili;

e) adeguamento del contratto integrativo alla soluzione di problemi organizzativi e funzionali dell'ente;

f) coerenza dei costi del contratto integrativo con le indicazioni di carattere finanziario contenute nelle direttive e compatibilità degli stessi con i vincoli di bilancio e con le altre norme contrattuali in materia di quantificazione delle risorse;

g) rispetto delle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

1.1 Sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo

Adempimenti successivi alla sottoscrizione definitiva: invio del contratto decentrato sottoscritto definitivamente all'ARAN e al CNEL e pubblicazione dello stesso sul sito internet del Comune, Amministrazione trasparente/Personale/contrattazione integrativa.

-L'art. 7 del CCNL 21/05/2018 prevede che la contrattazione collettiva integrativa si svolga, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal citato CCNL, tra:

1.1 la delegazione sindacale, formata da:

- RSU;

- i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL (sono firmatarie del CCNL 21/05/2018 le seguenti organizzazioni sindacali: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI);

1.2 la delegazione di parte datoriale, come designata dall'organo competente.

- che sono oggetto di contrattazione integrativa le materie di cui all'art. 7, comma 4, del CCNL 21/05/2018.
- che in seguito all'entrata in vigore del D.Lgs. 27.10.2009 n.150 (Riforma Brunetta) avente ad oggetto: "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" entrato in vigore il 15.11.2009, questo ente ha adeguato i propri strumenti di misurazione e valutazione delle performance organizzativa del personale;

Richiamato il D.Lgs.n.74/2017 per le modifiche apportate al D.Lgs. n.150/2009, secondo cui gli Enti locali sono tenuti ad adeguare i propri ordinamenti secondo quanto previsto dagli artt.16 e 31 del D.Lgs.n.150/2009, come modificati dallo stesso D.Lgs.n.74/2017, apportando le appropriate modifiche al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi;

Richiamato

- 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. 165/2001, laddove stabilisce, al comma 3-quinquies, che "Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

-l'art. 45, comma 3, 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";

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

- gli artt. 7 e 8 - Titolo II (Relazioni Sindacali), che disciplinano soggetti, materie, tempi e procedure per la contrattazione collettiva integrativa, prevedendo che il contratto integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, c.4, mentre i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa possono essere negoziati con cadenza annuale;

- gli artt. 67 e 68 che disciplinano rispettivamente le modalità di costituzione e utilizzo del fondo risorse decentrate;

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 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;

Considerato che la trattativa con la parte sindacale del personale dipendente, è finalizzata al raggiungimento dei seguenti risultati:

- miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance;
- 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;
- corrispondenza tra trattamento economico erogato e prestazione resa;
- ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane;
- rispetto dei vincoli di bilancio, risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale, dal patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa;
- rispetto dei limiti specifici della contrattazione nazionale;
- rispetto dei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni di legge;
- rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione, e trasparenza della performance ed in materia di merito e premi.

Ritenuto, pertanto, alla luce del CCNL del personale non dirigente per il triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21.05.2018 di formulare le seguenti direttive, a beneficio della Delegazione trattante di parte pubblica, che costituiranno elementi di riferimento per la conduzione delle trattative, con la parte sindacale, per la contrattazione triennale del personale non dirigente del Comune di Grumo Nevano:

- recepire i contenuti del nuovo CCNL nella redazione ed approvazione del contratto decentrato integrativo, tenendo conto dei nuovi istituti previsti;
- la contrattazione dovrà essere condotta in modo conforme alle vigenti disposizioni di legge e di contratto, attendendosi alle indicazioni fornite in merito da Aran, Rgs, DPF, Corte dei Conti etc., e nel pieno rispetto dei ruoli e delle prerogative delle parti, rispettando il nuovo assetto di relazioni sindacali e perseguendo per quanto possibile il raggiungimento di un accordo;
- 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 normativi e contrattuali;
- 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 che andranno specificatamente previste per singola categoria professionale e per attività da remunerare, attribuendo a ciascuna una pesatura sulla base della complessità delle stesse, essendo assolutamente vietata l'erogazione a pioggia delle stesse;
- 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, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal nuovo sistema premiante di misurazione e valutazione, in particolare la formulazione che i compensi incentivanti devono essere strettamente correlati ad effettivi incrementi della produttività ed all'effettivo miglioramento quali-quantitativo dei servizi e solo in correlazione al sistema di programmazione e controllo previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance e che non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi cd "a pioggia" comunque denominati;

Preso atto che l'articolo 40, comma 3-ter, d.lgs. 165/2001, unito alle previsioni dell'articolo 8 del Ccnl 21.5.2018, impongono alle amministrazioni di fissare un termine (che secondo il Ccnl non potrebbe superare i 90 giorni) per sottoscrivere il contratto, scaduto il quale l'amministrazione deve procedere con l'atto unilaterale, a tutela dell'organizzazione e nel rispetto dei principi aziendalistici, giuslavoristici e contabili, la di cui lesione rappresenta «pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa» così rilevante da far considerare l'atto unilaterale «strumento obbligatorio e non più facoltativo». L'atto unilaterale è disciplinato dal punto di vista normativo dall'art. 40 comma 3-ter del d.lgs. 165/2001. L'articolo 8 comma 5 del CCNL 21 maggio 2018 ha declinato nel dettaglio le modalità di attuazione per il comparto delle Funzioni Locali. CCNL è abbastanza chiaro e permette di muoversi con questi punti fermi:

- L'atto unilaterale è possibile solo sulle materie espressamente indicate. Quindi, non su tutte le materie della contrattazione integrativa ma solo quelle identificate con le lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) dell'art. 7, comma 4 del CCNL 21/05/2018;

Questo dimostra che un atto unilaterale "su tutte le materie" è già sbagliato concettualmente;

• In ogni caso la norma è chiara nell'affermare che l'atto unilaterale funziona solo qualora non si raggiunga l'accordo su determinate materie e solo quando il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa;

È del tutto evidente, quindi, che serve una motivazione forte, che individui e specifici tali motivi di "oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa";

• Prima di poter attivare l'atto unilaterale devono trascorrere 45 giorni dall'inizio delle trattative. Il termine può essere "allungato" di altri 45 giorni.

• Sull'atto unilaterale vanno espressi tutti i controlli esistenti per i "normali" Contratti Collettivi Integrativi, compreso il parere dell'organo di revisione;

• L'atto unilaterale è sempre di natura provvisoria; Se viene adottato è comunque necessario procedere con le trattative al fine di trovare un accordo tra le parti.

Visto il punto 5.2, dell'allegato 4/2 al d.lgs. n. 118/2011, *"Alla sottoscrizione della contrattazione integrativa si impegnano le obbligazioni relative al trattamento stesso accessorio e premiante, imputandole contabilmente agli esercizi del bilancio di previsione in cui tali obbligazioni scadono o diventano esigibili. Alla fine dell'esercizio, nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa, sulla base della formale delibera di costituzione del fondo, vista la certificazione dei revisori, le risorse destinate al finanziamento del fondo risultano definitivamente vincolate. Non potendo assumere l'impegno, le correlate economie di spesa confluiscono nella quota vincolata del risultato di amministrazione, immediatamente utilizzabili secondo la disciplina generale, anche nel corso dell'esercizio provvisorio. Considerato che il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività presenta natura di spesa vincolata, le risorse destinate alla copertura di tale stanziamento acquistano la natura di entrate vincolate al finanziamento del fondo, con riferimento all'esercizio cui la costituzione del fondo si riferisce; pertanto, la spesa riguardante il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è interamente stanziata nell'esercizio cui la costituzione del fondo stesso si riferisce, destinando la quota riguardante la premialità e il trattamento accessorio da liquidare nell'esercizio successivo alla costituzione del fondo pluriennale vincolato, a copertura degli impegni destinati ad essere imputati all'esercizio successivo. Le verifiche dell'Organo di revisione, propedeutiche alla certificazione prevista dall'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 165/2001, sono effettuate con riferimento all'esercizio del bilancio di previsione cui la contrattazione si riferisce. In caso di mancata costituzione del fondo nell'anno di riferimento, le economie di bilancio confluiscono nel risultato di amministrazione, vincolato per la sola quota del fondo obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale. Identiche regole si applicano ai fondi per il personale dirigente"*.

Dato atto, altresì, che con il presente provvedimento si esprime atto di indirizzo nei confronti del Responsabile del Settore Personale al fine di procedere con urgenza alla costituzione del fondo risorse decentrate anno 2022;

Preso atto delle:

II deliberazione n. 5/2019 della Sezione Autonomie della Corte dei conti che ribadisce, tra l'altro, che secondo quanto stabilito dall'art. 38, comma 1, del CCNL comparto Regioni-Autonomie locali del 14 settembre 2000, le prestazioni di lavoro straordinario "sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro". Diversamente, una richiesta continuativa o abituale di prestazioni di lavoro straordinario si tradurrebbe in un ampliamento dell'orario ordinario di lavoro, vanificando, di fatto, il limite contrattualmente stabilito per quest'ultimo. Di qui la necessità di fare ricorso al lavoro straordinario in situazioni di carattere straordinario o eccezionale, le sole che, in quanto imprevedibili, non sono suscettibili di essere programmate dal datore di lavoro e che giustificano una richiesta di prestazioni di lavoro ulteriori ed aggiuntive rispetto a quelle dovute nell'ambito dell'orario di lavoro contrattualmente stabilito (parere ARAN n. 1677/2014). La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata ESCLUSIVAMENTE dal responsabile di area competente e preventivamente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Eventuale straordinario autorizzato per fronteggiare situazioni prevedibili a priori o da soggetto diverso dal responsabile di area ovvero non in maniera preventiva rispetto alla prestazione straordinaria, non sarà oggetto di liquidazione. Inoltre la Corte chiarisce che, l'esistenza di una specifica destinazione delle risorse dell'art. 208 cds, a beneficio del personale della polizia locale, risulta, esclusivamente, dal nuovo CCNL del personale del comparto "Funzioni locali", sottoscritto il 21 maggio 2018, il quale, all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), stabilisce che i proventi delle sanzioni amministrative possono essere destinati alla erogazione di "incentivi monetari" collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale. Tale vincolo di destinazione, tuttavia, non è a valere del fondo per il lavoro straordinario ma del "Fondo risorse decentrate", come previsto dall'art. 67, comma 3, lett. i). Per i predetti motivi, la quota

dei proventi delle sanzioni amministrative risultanti dalla violazione del Codice della strada, che gli enti possono destinare al miglioramento della sicurezza stradale, non può integrare il fondo per il lavoro straordinario in quanto tale quota di proventi contravvenzionali confluisce nel "Fondo risorse decentrate" per la parte destinata agli incentivi monetari del personale della polizia locale impegnato in progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

□ Della deliberazione n. 26/2019 della Sezione Autonomie della Corte dei conti che ribadisce che, solo a partire dalla legge di bilancio 2018 è possibile considerare esclusi dai limiti del salario accessorio gli incentivi tecnici (art. 113, comma 2, del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50) mentre dalla data di approvazione del nuovo codice dei contratti (Dlgs 50/2016) e per tutto l'anno 2017, gli incentivi tecnici avrebbero dovuto essere assoggettati ai limiti di crescita del salario accessorio (articolo 23, comma 2, del Dlgs 75/2017).

Dato atto che sulla costituzione del Fondo sarà acquisito il parere del collegio dei Revisori dei Conti che è tenuto ad effettuare non solo il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio ma anche quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni contrattuali che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti economici;

Evidenziato che l'Ipotesi di contratto decentrato dovrà essere previamente verificata dalla Giunta in ordine alla sua conformità agli indirizzi impartiti, per l'adozione del conseguente provvedimento di autorizzazione alla sottoscrizione e che la relativa Ipotesi di accordo integrativo sull'utilizzo delle risorse decentrate dovrà essere sottoposta, prima della stipulazione definitiva, al controllo dell'Organo di Revisione, con annessa Relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa redatta secondo gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e Finanze di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica;

Dato atto che ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267, sono stati acquisiti alla presente deliberazione, di cui costituiscono parte integrante e sostanziale, i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi dal Responsabile del settore economico finanziario;

Visti:

- il D.lgs. n. 267/2000 e ss. mm.;
- il D.lgs. n. 165/2001 e ss. mm.;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento Comunale sull'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

PROPONE

1. DI ESPRIMERE, per le motivazioni riportate in premessa, alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica, ai fini della contrattazione con la Delegazione Sindacale di un'ipotesi di contratto collettivo integrativo – economico anno 2022 per il personale non dirigente del Comune di Grumo Nevano ed al responsabile del Personale, per quanto di rispettiva competenza, le seguenti direttive:

- recepire i contenuti del nuovo CCNL nella redazione ed approvazione del contratto decentrato integrativo normativo, tenendo conto dei nuovi istituti previsti;
- la contrattazione dovrà essere condotta in modo conforme alle vigenti disposizioni di legge e di contratto, attendendosi alle indicazioni fornite in merito da Aran, Rgs, DPF, Corte dei Conti etc., e nel pieno rispetto dei ruoli e delle prerogative delle parti, rispettando il nuovo assetto di relazioni sindacali e perseguendo per quanto possibile il raggiungimento di un accordo;
- 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 normativi e contrattuali;
- le indennità per specifiche responsabilità e funzioni di cui agli articoli 56 sexies e 70 quinquies dovranno essere destinate a remunerare un numero ristretto di dipendenti (limite massimo 8 unità comprese le responsabilità previste dal 56 sexies), ai quali, sulla base del modello organizzativo adottato dall'Ente, sono attribuite effettive e significative responsabilità aggiuntive che andranno specificatamente previste per singola categoria professionale e per attività da remunerare, attribuendo a ciascuna una pesatura sulla base della complessità delle stesse, essendo assolutamente vietata l'erogazione a pioggia delle stesse;
- determinare i criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1 e 56 sexies dando direttiva che siano attribuite, con atto scritto del responsabile di settore per effettive e significative responsabilità aggiuntive, che andranno specificatamente previste per singola categoria professionale e per attività da remunerare, attribuendo a ciascuna una pesatura sulla base della complessità delle stesse, essendo assolutamente vietata l'erogazione a pioggia delle stesse, dando atto

che la graduazione verrà operata dai responsabili di area. Le "specifiche responsabilità" non coincidono con la "responsabilità del procedimento ex lege 241/90", atteso che per i dipendenti appartenenti alle categorie C e D lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi. L'erogazione dell'indennità è limitata a specifiche e complesse responsabilità, anche non propriamente ascrivibili alla categoria di appartenenza ma comunque non riconducibili come superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001. Nell'ambito di dette ulteriori responsabilità, viene effettuata una graduazione dei compensi in relazione alla complessità e all'ampiezza dell'incarico;

- determinare sia il quantum che i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis del CCNL 21/05/2018) il cui conferimento deve avvenire previa individuazione, da parte del Responsabile di settore che intende conferirle, per il personale appartenente al proprio settore, con apposito e motivato atto organizzativo, dei nominativi del personale che svolge le prestazioni di cui sopra e ne attesta l'esposizione alle su esposte condizioni di lavoro e il livello di disagio/rischio. La misura del rischio viene effettuata dal RSPP (Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione) di concerto con il RLS (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza). L'indennità va rapportata alle effettive giornate di servizio c.d. disagio.

- 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, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal nuovo sistema premiante di misurazione e valutazione, in particolare la formulazione che i compensi incentivanti devono essere strettamente correlati ad effettivi incrementi della produttività ed all'effettivo miglioramento quali-quantitativo dei servizi e solo in correlazione al sistema di programmazione e controllo previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance e che non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi cd "a pioggia" comunque denominati;

- 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. 165/2001;

- ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dell'articolo 40, comma 3-ter, d.lgs. 165/2001, unito alle previsioni dell'articolo 8 del Ccnl 21.5.2018, fissare un termine (che secondo il Ccnl non potrebbe superare i 90 giorni) per sottoscrivere il contratto, scaduto il quale l'amministrazione dovrà procedere con l'atto unilaterale, a tutela dell'organizzazione e nel rispetto dei principi aziendalistici, giuslavoristici e contabili, la di cui lesione rappresenta «pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa» così rilevante da far considerare l'atto unilaterale «strumento obbligatorio e non più facoltativo».

2. DI ESPRIMERE, per le motivazioni riportate in premessa, atto di indirizzo nei confronti del Responsabile del Settore Personale al fine di procedere con urgenza alla costituzione del fondo risorse decentrate anno 2022;

3. DI PREVEDERE, altresì, che sia possibile (parere ARAN 4344-2019), che la ripartizione delle risorse (ovvero il risvolto economico delle regole scritte nel contratto decentrato triennale) sia negoziata annualmente e che la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie, per annualità 2022, sia ripartita sulla base altresì 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 contrattuali e normativi, anche di tipo finanziario, in particolare gli istituti contrattuali aventi carattere continuativo connessi all'indennità cd di rischio, reperibilità, turnazione e attività prestata in giorno festivo e quelli oggetto di accordo decentrato solo laddove sussistano tutti i presupposti normativi e contrattuali per l'erogazione, vietando la liquidazione a pioggia ossia senza criteri predeterminati a monte;
- di garantire la turnazione ex articolo 23 del CCNL 2016/2018 secondo le modalità indicate nello stesso e la reperibilità ex articolo 24 del CCNL 2016/2018 secondo le modalità indicate nello stesso per i seguenti uffici e secondo il seguente ordine di priorità:
 - Agenti di Polizia Municipale;
 - Operai e Tecnici dell'Ufficio Tecnico;
 - Istruttori amministrativi ufficio Anagrafe- Stato Civile
- ciascun responsabile di settore provveda alla attribuzione ed alla liquidazione delle indennità ed istituti previste contrattualmente ed assegnati al personale del proprio settore, prestando la dovuta

attenzione a che le stesse non vengano duplicate e che siano rispettate le disposizioni normative, contrattuali e giurisprudenziali in merito;

4. DI DARE ATTO che:

- la delegazione trattante di parte pubblica dovrà operare nell'ambito delle competenze contrattualmente stabilite e nel rispetto delle direttive impartite dalla Giunta comunale;
- l'ipotesi di accordo, con annessa relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa, dovrà essere trasmessa al Revisore dei conti per il conseguente parere motivato;
- il fondo salario accessorio del personale non dirigente 2022 sarà trasmesso al collegio dei Revisori dei Conti per la prescritta certificazione in merito alla costituzione medesima;
- il responsabile del procedimento è il responsabile settore Finanziario – servizio personale, Dott. Domenico De Biase;

5. DI DISPORRE che copia del presente atto sia trasmessa, a cura del responsabile ufficio personale, ai soli fini informativi, alle Organizzazioni sindacali e alla RSU;

6. DI DISPORRE che copia del presente atto sia altresì trasmessa, a cura del responsabile ufficio personale, ai componenti la delegazione trattante di parte datoriale e pubblicato, oltre che all'Albo Pretorio on line, sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione personale - contrattazione integrativa decentrata;

7. DI DARE ATTO che i componenti della Giunta hanno dichiarato che per loro non sussiste obbligo di astensione nel caso di specie né conflitto d'interesse;

8. DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 -4° comma del T.U.EE.LL. di cui al D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.

L'Assessore al Personale

dott.ssa Sara Pacilio

Sara Pacilio

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione ai sensi del I comma dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000.

Addì 05.05.2022

Il capo settore istruttore

dott. Domenico De Biase

Domenico De Biase

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della presente proposta di deliberazione ai sensi del I comma dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000.

Addì 05.05.2022

Il responsabile del settore Finanziario

dott. Domenico De Biase

Domenico De Biase

Del che si è redatto il presente verbale che, approvato, viene così sottoscritto:

IL SINDACO

f.to Avv. Gaetano Di Bernardo

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to dott.ssa Fabiana Lucadamo

PER COPIA CONFORME: 09/05/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
dott.ssa Fabiana Lucadamo

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio:

A T T E S T A

- Che la presente deliberazione:

Ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, viene pubblicata all'albo pretorio on line di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 09/05/2022

[] viene comunicata con lettera prot. n. 5457 in data 09/05/2022 ai Signori Capigruppo consiliari così come prescritto dall'art. 125 del D. Lgs. n. 267/2000

- Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 05/05/2022

[] non essendo soggetta a controllo ed essendo decorsi dieci giorni dalla sua pubblicazione (art. 134, comma 3, del D. Lgs. n. 267/2000);

[X] perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000).

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to dott.ssa Fabiana Lucadamo