

LA GIUNTA COMUNALE

Visti

- l'allegata proposta di deliberazione ad oggetto: "CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA PERSONALE DIRIGENZIALE E NON DIRIGENZIALE. INDIRIZZI ANNUALITÀ 2021" a firma del Sindaco dott. Nicola Pirozzi comprendente la relazione istruttoria, a firma del Dirigente del Settore Affari Istituzionali dott. Giuseppe De Rosa;
- i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile espressi, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000, rispettivamente dal Dirigente ad interim del Settore Affari Istituzionali e dal Dirigente ad interim del Settore Servizi Finanziari.

Attesa la propria competenza a procedere ai sensi dell'art. 48, comma. 2, del D.Lgs. 267/2000

Con votazione unanime espressa nelle forme di legge

DELIBERA

Di Dichiarare la allegata proposta, la inerente relazione istruttoria parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.

Di Approvare la allegata proposta deliberativa in oggetto

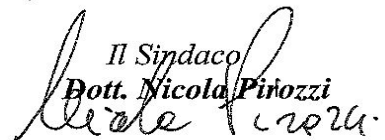
Successivamente, considerata l'urgenza di provvedere

LA GIUNTA COMUNALE

Con votazione unanime espressa nelle forme di legge

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4, del D.lgs. 267/2000.

Il Sindaco
Dott. Nicola Pirozzi


Il Segretario Generale
Dott. Teresa Di Palma


IL DIRIGENTE DEL SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI RELAZIONE ISTRUTTORIA

Richiamati:

l'art. 40, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 165/2001, che così recita:

"Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance (destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati)) ai sensi dell'articolo 45, comma 3. ((La predetta quota e' collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento.)) ((La contrattazione collettiva integrativa)) si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione".

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. 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 del D.lgs. 165/2001 che, ai commi 3 e 3bis, così 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 unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;

c) all'effettivo svolgimento di attività 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."

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

Visto il Titolo II (Relazioni Sindacali) del CCNL del comparto Funzioni Locali, Area dirigenza e Segretari Comunali e Provinciali, sottoscritto il 17 dicembre 2020 e in particolare gli artt. 7 e 8, che disciplinano soggetti, materie, tempi e procedure per la contrattazione collettiva integrativa relativa alla medesima area;

Dato atto che con Delibera di Giunta Comunale n. 7 del 20.01.2021 è stata nominata la Delegazione Trattante di parte datoriale, per il personale Dirigenziale e non dirigenziale, nella seguente composizione:

- Segretario Generale Presidente
- Dirigente Settore Servizi Finanziari – Componente;
- Dirigente Settore Polizia Municipale – Componente;
- Dirigente Settore Idrico Fognario Manutentivo, Beni patrimoniali e Cimitero – Componente;
- Dirigente Settore Assetto del Territorio, attività produttive e mercato – Componente;

Considerato che:

competete all'organo esecutivo formulare, alla Delegazione trattante di parte pubblica, gli opportuni indirizzi allo scopo di orientarne e finalizzarne l'azione negoziale per il conseguimento degli obiettivi attesi;

con deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 08.01.2021 veniva autorizzata la sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo, parte normativa 2020/2022 e parte economica anno 2020 relativamente al personale dipendente, e parte economica anno 2020 per il personale dirigenziale;

in data 18.01.2021 è avvenuta la sottoscrizione definitiva dei predetti contratti;

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*";

Richiamato l'art. 8, comma 1, del CCNL del comparto Funzioni Locali, Area dirigenza e Segretari Comunali e Provinciali, sottoscritto il 17 dicembre 2020 il quale prevede che "*Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui agli artt. 45, 66 e 99 indicate nelle tre distinte sezioni del presente CCNL. Le materie di cui all'art. 45, comma 1, lett a), ed all'art. 66, comma 1, lett. a) sono negoziate con cadenza annuale*";

Dato atto:

che il CCDI diventa efficace dal momento della stipula del stesso;

che, relativamente al personale dipendente, lo stesso CCNL, per i nuovi istituti e quelli profondamente modificati prevede che la nuova disciplina trova applicazione a far data dal primo CCDI successivo alla stipula dello stesso CCNL;

che il nuovo contratto e i nuovi istituti contrattuali hanno un elevato impatto sugli equilibri dello status quo;

che già da prima dell'entrata in vigore del CCNL Funzioni locali valeva la regola della vigenza triennale dei contratti decentrati e della loro ultra vigenza fino alla stipulazione dei contratti successivi;

Richiamato l'art. 45 del CCNL Funzioni Locali Area dirigenza il quale così recita:

"1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

a) la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57;

b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 30;

c) la definizione della percentuale di cui all'art. 58 comma 2, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, ai sensi dell'art 58, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;

d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32;

e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 60, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;

f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002, anche per quanto concerne i soggetti sindacali legittimati a tale contrattazione integrativa;

g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;

h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014;

i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 61 in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale.

2. La materia a cui si applica l'art. 8 comma 4, è quella di cui al comma 1, lettera f).

3. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 5, sono quelle di cui al comma 1 lett. a) b) c) d) e), g), h), i).

4. Negli enti con meno di tre dirigenti in servizio, le materie indicate nel comma 1 sono oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 44, salvo che non trovi applicazione la disciplina dell'art. 46 sulla contrattazione integrativa di livello territoriale."

Rilevato infine che è improcrastinabile dare avvio alle trattative con le parti sindacali (OO.SS. firmatarie e RSU) relativamente a tutte le aree del Comparto Funzioni Locali;

IL DIRIGENTE

Dott. Giuseppe De Rosa

GIUSEPPE DE ROSA
COMUNE DI
GIUGLIANO IN
CAMPANIA
DIRIGENTE
10.03.2021
12:11:56 UTC



IL SINDACO

Letta e condivisa la relazione istruttoria del Dirigente del Settore Affari Istituzionali che qui si intende integralmente riportata;

Ritenuto di dover fornire alla Delegazione trattante di parte pubblica specifico atto di indirizzo;

Constatato che, conformemente a quanto previsto dalle relazioni illustrative allegate ai contratti nazionali di lavoro, le amministrazioni pubbliche, nell'espletamento delle attività correlate alla stipulazione dei contratti decentrati integrativi, devono garantire il rispetto dei principi di ragionevolezza, correttezza e buona fede e, inoltre, che:

- i componenti della delegazione trattante di parte pubblica operano nell'ambito di una discrezionalità tipicamente tecnica in quanto i fini, gli obiettivi e le risorse finanziarie sono disposte dal competente organo di direzione politica;

- spetta, quindi, all'organo di governo formulare le direttive datoriali sugli obiettivi prioritari della contrattazione decentrata integrativa e sulle risorse finanziarie disponibili;

- le direttive, in modo particolare, devono indicare gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, nonché fornire specifiche indicazioni in ordine alle scelte che devono presiedere alla utilizzazione delle risorse decentrate;

PROPONE

per le premesse del presente atto che sono parte integrante e sostanziale del medesimo, anche ai sensi dell'art. 3, comma 1, della legge 241/1990;

1. di formalizzare le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica in ordine alla definizione delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2021 ed in ordine alla conduzione della trattativa ai fini della sottoscrizione dell'accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2021 nell'ambito delle vigenti disposizioni dei contratti collettivi nazionali e decentrati, per il personale dipendente e dirigente;

2. di demandare al Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica l'avvio del tavolo negoziale per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo annualità 2021;

3. di stabilire in particolare che la delegazione trattante di parte pubblica dovrà attenersi alle seguenti linee di indirizzo nel corso delle trattative con la parte sindacale, ai fini della stipula del contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) del personale non dirigente per l'anno 2021:

- contrattare prioritariamente gli istituti fissi e continuativi;
- garantire il mantenimento dell'istituto della turnazione per il Settore Polizia Municipale e per i settori dove eventualmente sarà necessario effettuare la turnazione;
- assicurare il mantenimento dell'istituto di pronta reperibilità per far fronte ad emergenze che si verificano al di fuori dell'orario di servizio estendendolo anche al servizio tecnico manutenzioni, stato civile e servizi sociale oltre alla Polizia Municipale, fermo restando il rispetto del principio del contenimento dei costi in rapporto alle effettive esigenze organizzative;
- provvedere alle progressioni economiche orizzontali per il personale dipendente, prevedendo che a tale istituto sia destinata una quota di personale non superiore al 30% degli aventi diritto;
- provvedere alla retribuzione delle indennità previste contrattualmente prestando la dovuta attenzione a che le stesse non vengano duplicate;
- prevedere compensi per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 70 quinquies del CCNL nazionale ed in base a quanto previsto dal CCDI 2020-2022 sottoscritto tra le parti il 18.01.2021;
- prevedere, per il personale dipendente, i compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter;
- prevedere il finanziamento, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, sulle risorse variabili del Fondo per il personale dipendente dell'importo dell'1,2% del monte salari 1997, art. 15 c. 2 CCNL 1998/2001, di cui all'art. 67 comma 4 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018;
- utilizzare le Risorse Variabili anche per gli Incentivi per le progettazioni e per funzioni tecniche (art. 92 D.lgs. 163/2006 e art.113 del D.lgs 50/2016) alla luce dei criteri dei relativi regolamenti laddove approvati;
- provvedimenti connessi al protocollo di sicurezza Covid adottato dal Comune di Giugliano ed alle circolari della Funzione Pubblica, nonché agli eventuali ulteriori successivi provvedimenti connessi al contrasto dell'epidemia da COVID-19;
- limitare la contrattazione decentrata solo agli istituti e gli aspetti dei medesimi rimandati a tale livello di contrattazione, ciò al fine di non comprimere il potere gestionale dirigenziale ed evitare di generare clausole difformi illegittime e quindi inapplicabili;
- 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, contenendo o evitando incrementi di spesa a tale titolo rispetto a quanto risultante dal CCDI vigente, anche con

riferimento alle altre indennità già esistenti e confermate dal CCNL;

- l'attribuzione delle specifiche responsabilità di cui all'art. 70 - quinquies del CCNL 21/5/2018 potrà essere effettuata solo in presenza di atti formali iniziali che individuino la specifica posizione lavorativa ricoperta; i valori dovranno essere differenziati in base alle diverse responsabilità assegnate e alla verifica dell'assolvimento delle stesse,
- 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 di compiti legati allo specifico ruolo ricoperto, con possibilità di definire in modo differenziato per categoria contrattuale e/o profilo professionale gli elementi valutativi considerati;
- individuare sistemi di differenziazione del premio individuale;
- osservare il massimo rigore relativamente a quegli istituti incentivanti, previsti da specifiche disposizioni di legge, che sono destinati alla remunerazione di particolari attività e prestazioni del personale, nel pieno rispetto del principio di onnicomprensività della retribuzione;
- procedere al recupero delle somme illegittimamente calcolate in eccesso nella parte stabile dei fondi per il personale non dirigenziale dei periodi dal 2012 al 2019 come evidenziato nella determinazione dirigenziale AA.II. n. 356 del 22.04.2020, a partire dal fondo anno 2021 e fino all'anno 2028;
- stabilire che una parte delle somme residue, rese disponibili a seguito finanziamento degli istituti contrattuali fissati dal contratto decentrato integrativo, sono destinate alla performance organizzativa e al premio individuale in relazione alla produttività e al miglioramento dei servizi istituzionali resi all'utenza;

4. di precisare che le risorse di cui al punto precedente, da utilizzare per l'attribuzione di compensi incentivanti destinati al personale, siano correlati:

- alla produttività individuale per implementare i servizi di particolare rilievo per l'utenza, la cui corresponsione si baserà sull'attuazione degli obiettivi predefiniti nel PEG o nel Piano degli obiettivi ed assegnati ai settori per servizio e centro di responsabilità;
- alla produttività collettiva individuale e al miglioramento dei servizi nel complesso, che sarà corrisposta ai gruppi di lavoro sulla base di progetti di produttività presentati dai Dirigenti dei settori e ritenuti strategici dalla Giunta comunale, con i quali individuare gli obiettivi che si intendono raggiungere, i valori di risultato attesi e i rispettivi indicatori;

5. di assicurare che l'incentivazione di cui al precedente punto debba realizzarsi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo in modo selettivo, solo a conclusione del processo di valutazione e sulla base di risultati accertati;

6. **di stabilire** le seguenti linee di indirizzo da porre alla base della contrattazione del personale dirigenziale anno 2021, che comunque dovrà attenersi alle disposizioni normative vigenti ed ai contenuti del nuovo CCNL di categoria:

- miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione;
- accrescimento motivazionale e crescita professionale del personale dirigenziale;
- valorizzazione degli interim nella misura massima prevista dal contratto legata al raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti in servizio;

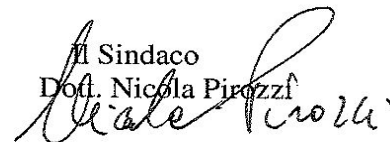
7. di dare atto:

- che la delegazione trattante di parte pubblica dovrà operare nell'ambito delle competenze contrattualmente stabilite e nel rispetto delle direttive impartite dalla Giunta;

- che i contratti decentrati non potranno essere in contrasto con le norme di riferimento e con le clausole del CCNL, ne può comportare oneri superiori a quelli previsti;
- che le ipotesi di CCDI dovranno essere previamente verificato dalla Giunta comunale in ordine alla conformità rispetto agli indirizzi precedentemente definiti, per l'adozione del conseguente provvedimento di autorizzazione alla sottoscrizione;
- che le ipotesi di accordo, con annesse relazioni tecnico-finanziarie ed illustrative dovranno essere trasmesse al Collegio dei revisori dei conti, al fine di verificare che gli oneri derivanti dall'applicazione delle clausole del contratto stesso siano coerenti con i vincoli di posti dalle norme di legge in materia vigenti;

8. di trasmettere la presente deliberazione al Segretario Generale ed a tutti i Dirigenti di Settore;

9. di dare atto, altresì, che la presente sarà trasmessa, a cura dell'Ufficio Personale, come informativa alle Organizzazioni Sindacali territoriali e alla RSU aziendale;

Il Sindaco
Dott. Nicola Pirozzi


Il dirigente del Settore Affari Istituzionali esprime parere favorevole ex art. 49 del TUEL in ordine alla regolarità tecnica del presente atto.

Il Dirigente
Dott. Giuseppe De Rosa



GIUSEPPE DE ROSA
COMUNE DI GIUGLIANO IN CAMPANIA
DIRIGENTE
10.03.2021 12:13:14 UTC

Il dirigente del Settore Servizi Finanziari esprime parere favorevole ex art. 49 del TUEL in ordine alla regolarità contabile del presente atto.

Firmato digitalmente da: Lara Avitabile
Ruolo: POSIZIONE ORGANIZZATIVA
Organizzazione: COMUNE DI GIUGLIANO IN CAMPANIA
Data: 10/03/2021 16:16:36

Il Dirigente
Dott.ssa Maria Rosaria Petrillo

Firmato digitalmente da: Maria Rosaria Petrillo
Ruolo: DIRIGENTE
Organizzazione: COMUNE DI GIUGLIANO IN CAMPANIA
Data: 10/03/2021 16:21:05