



Città di Giugliano in Campania

CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

n. 72 del 23/05/2022

OGGETTO: LINEE DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER PERSONALE DIRIGENTE E NON DIRIGENTE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA PER L'ANNUALITA' 2022.

L'anno duemilaventidue, il giorno ventitré del mese di maggio, alle ore 16:35 nella casa comunale, con l'osservanza delle misure di distanziamento interpersonale ai fini del contenimento del contagio da Covid-19, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale composta da:

			Presente	Assente
1.	PIROZZI NICOLA	SINDACO	Si	
2.	SAVARESE ANNA	VICE SINDACO	Si	
3.	COZZOLINO GIUSEPPE	ASSESSORE	Si	
4.	DI GIROLAMO PIETRO	ASSESSORE	Si	
5.	COPPOLA GAETANO	ASSESSORE		Si
6.	DI FIORE GIULIANA	ASSESSORE	Si	
7.	LIMATOLA ANTONIETTA	ASSESSORE	Si	
8.	MALLARDO FRANCESCO	ASSESSORE	Si	
9.	SMARRAZZO RACHELE	ASSESSORE		Si
10.	TAGLIALATELA SCAFATI MARIA	ASSESSORE	Si	
Totale Presenti: 8		Totale Assenti: 2		

Partecipa alla seduta il Segretario Generale Dott.ssa Teresa Di Palma.

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i presenti ad esaminare la seguente proposta di deliberazione.

LA GIUNTA COMUNALE

Visti

- l'allegata proposta di deliberazione n. 94 del 19/05/2022 del Settore Affari Istituzionali ad oggetto: "Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per personale dirigente e non dirigente per la contrattazione decentrata integrativa per l'annualità 2022" a firma del sindaco dott. Nicola Pirozzi, comprendente la relazione istruttoria, a firma del Dirigente del Settore Affari Istituzionali;
- 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 del Settore Affari Istituzionali e dal Dirigente 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 e la inerente relazione istruttoria parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- di approvare la allegata proposta deliberativa in oggetto;
- di disporre che copia del presente atto sia trasmessa a tutti i componenti della Delegazione trattante di parte pubblica, alle R.S.U., alle OO.SS. e pubblicata all'Albo Pretorio on line;
- di demandare al Dirigente del Settore Affari Istituzionali tutti gli adempimenti consequenziali e successivi al presente provvedimento.

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.



Città di Giugliano in Campania

CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

n. 94 del 19/05/2022

OGGETTO: LINEE DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER PERSONALE DIRIGENTE E NON DIRIGENTE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA PER L'ANNUALITA' 2022.

IL DIRIGENTE DEL SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI

Premesso che:

- ai sensi dell'art.2, comma 3, del D. Lgs. n. 165/01 e successive modifiche ed integrazioni, i rapporti individuali di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati contrattualmente, mediante stipulazione di appositi contratti collettivi;
- l'art.40 del citato Decreto prevede che le Pubbliche Amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio e sulle materie e nei limiti stabiliti dal CCNL, tra i soggetti che quest'ultimo prevede, articolandoli in due livelli di contrattazione collettiva, in contrattazione nazionale e contrattazione decentrata integrativa presso ciascun ente;
- l'art.47 del D. Lgs. n. 165/2001 disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;

Richiamato l'articolo 40, commi 3-bis e 3-ter, del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, che stabilisce:

“3-bis. 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 è 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.”;

“3-ter. Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste

dall'articolo 40bis. I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo....”.

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

- gli artt. 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. n.150/2009, dispone: “I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:
 - alla performance individuale;
 - alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'Amministrazione;
 - all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute”.

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;

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*”;

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.”

Atteso che:

- in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto in via definitiva, tra l'ARAN e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali, relativo al triennio 2016 - 2018;
- l'art. 7 del predetto CCNL disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
- l'art. 8, comma 1, del CCNL 21/05/2018 prevede che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art.7, comma 4 e che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale;
- l'art.8, comma 2 del CCNL sottoscritto il 21.05.2018, prevede che l'Ente provveda a costituire la delegazione datoriale abilitata alle trattative per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi;

Richiamato l'articolo 7, comma 4, del CCNL 21.5.2018 del Comparto Funzioni Locali, che definisce le seguenti materie oggetto di contrattazione:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art.70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70-quinquies comma 1;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art.24, comma 4;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art.18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art.24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art.23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53, comma 8;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.38bis del CCNL del 14.9.2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art.25, comma 2;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art.22, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art.23, comma 2 del D. Lgs. n.75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.67;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art.56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.”

Dato atto, altresì, che l'organo di direzione politica svolge, in sede decentrata, un ruolo analogo a quello svolto a livello nazionale dal Comitato di settore e, pertanto, formula le direttive e fissa gli obiettivi per la delegazione trattante di parte pubblica;

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 quella:

- 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;

Considerato che la trattativa con la parte sindacale per la stipula del CCDI - parte economica, del personale dipendente per l'anno 2022, 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;

Rilevato che il fine della contrattazione decentrata integrativa è contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività a livello locale, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

Evidenziato che il CCNL 21.5.2018, oltre a rivedere nel complesso molti istituti, in particolare:

- modifica l'assetto delle competenze in materia di regolamentazione della premialità, completando il percorso delineato dal D.Lgs.n.75/2017 e superando l'impostazione contenuta nel d. lgs.n.150/2009;
- istituisce la "indennità condizioni di lavoro" che va a sostituire le pregresse indennità di maneggio valori, di rischio e per le attività disagiate;
- definisce una nuova modalità di attribuzione della retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa;
- subordina l'entrata in vigore di alcuni istituti alla stipula del contratto collettivo integrativo attuativo della nuova disciplina;
- introduce nuovi istituti indennitari per gli appartenenti alla polizia locale.

Visto l'art.67 del CCNL 21.05.2018 rispettivamente in materia di costituzione e di utilizzo del fondo risorse decentrate;

Ritenuto che, secondo le disposizioni vigenti, le condizioni essenziali che legittimano lo stanziamento delle risorse in questione siano le seguenti:

- rispetto delle disposizioni contenute all'art.23, comma 2, del D. Lgs. n.75/2017 in materia di vincolo del trattamento economico accessorio determinato per l'anno 2016 e in materia di riduzione delle spese di personale, come previsto dall'art.1, comma 557 della L. 296/2006;
- rispetto del vincolo del pareggio di bilancio;
- applicazione delle norme e principi di cui al titolo II "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" e titolo III "Merito e premi" del D. Lgs. n.150/2009 e s.m.i. con particolare riferimento all'adeguamento regolamentare da parte dell'ente e all'adozione di un sistema di misurazione e valutazione

della performance rispondente ai principi e logiche del D. Lgs. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. n.74/2017;

Rilevato che gli obiettivi di performance, cui è collegata la destinazione della quota prevalente del salario accessorio, sia individuali che organizzativi e tale quota prevalente afferisce alle sole risorse variabili determinate nell'anno di riferimento;

Preso atto che, ai fini di quanto previsto dall'articolo 40, comma 3-ter, del D. Lgs. n.165/2001:

- “Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art.7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art.10, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n.165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45” (art. 8, comma 5, CCNL 21.5.2018);

- “...qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z)” (art. 8, comma 4, CCNL 21.5.2018);

Rilevato che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, come previsto dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n.75/2017;

Visto l'art.33, comma 2, del D. L. n.34/2019, il quale dispone che il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31.12.2018;

Rilevato che, in ogni caso, rimane fermo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31/12/2018, come precisato dal D.P.C.M. 17/03/2020;

Considerato che:

- in data 17 dicembre 2020 è stato sottoscritto definitivamente il CCNL relativo al personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni locali per il triennio 2016-2018;

- il nuovo CCNL per l'Area Funzioni Locali riguarda il periodo 1° gennaio 2016 -31 dicembre 2018, sia per la parte normativa che per quella economica e si compone di una parte comune (artt. da 1 a 42) che contiene norme di carattere generale, tra cui: nuovo modello di relazioni e diritti sindacali, contratto individuale, orario di lavoro, assenze e congedi, responsabilità disciplinare, disposizioni comuni su istituti economici, in particolare, l'introduzione di sistemi premianti l'effettivo raggiungimento degli obiettivi individuali e complessivi fissati dal piano della performance, se obiettivamente misurabili (art. 30);

- la Parte II – Sezione Dirigenti (artt. da 42 a 62) è dedicata, nello specifico, ai dirigenti degli enti e delle amministrazioni destinatarie dei precedenti CCNL della preesistente Area II (tra cui gli Enti Locali);

- secondo le nuove disposizioni del comma 1 dell'art. 57, dall'anno successivo a quello della sottoscrizione del contratto nazionale 2016/2018 gli enti dovranno costituire annualmente il fondo da destinare alla

retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, osservando i limiti finanziari stabiliti dalla vigente normativa in tema di salario accessorio che prevede la disapplicazione delle seguenti disposizioni del CCNL del 23 dicembre 1999:

- art. 26 (finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato);
- art. 27 (retribuzione di posizione), come modificato dall'art. 24 del CCNL del 22 febbraio 2006, ad esclusione dei commi 1 e 5;
- art. 28 (finanziamento della retribuzione di risultato);

Rilevato che, per dare attuazione alle disposizioni del CCNL, occorre che il competente organo di direzione politica formuli alla delegazione trattante di parte pubblica le direttive utili per definire obiettivi e vincoli atti ad indirizzare l'attività di confronto sindacale;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 7 del 20/01/2021 di nomina della delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla contrattazione collettiva decentrata integrativa per il personale dirigente;

Preso atto che deve essere avviato il tavolo di contrattazione decentrata di ente per l'applicazione dei vari istituti normativi ed economici previsti dal contratto, che andranno a stabilire le ulteriori condizioni economiche e normative riguardanti il trattamento economico e giuridico del salario accessorio (diritto all'incarico, retribuzione di posizione e di risultato, retribuzione degli interim, clausola di salvaguardia) ma anche i processi di innovazione organizzativa e gestionale;

Preso, inoltre, atto che la parte economica, relativa alla determinazione e all'utilizzo delle risorse, è definita in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale;

Evidenziato che il fondo è finalizzato alla remunerazione della retribuzione di posizione da erogarsi in corso d'anno, nonché della retribuzione di risultato che sarà erogata a consuntivo nel prossimo, sulla scorta della metodologia di valutazione adottata dall'ente;

Ricordato che le risorse del fondo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato e al risultato è destinato non meno del 15% delle risorse complessive;

Considerato, pertanto, necessario dettare direttive onde attivare, successivamente alla costituzione del fondo del salario accessorio, le trattative con la parte sindacale per il raggiungimento dell'accordo in merito alle risorse decentrate per l'anno 2022, in esito al quale verranno definite le modalità generali di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate;

Evidenziato che la trattativa negoziale si deve svolgere secondo i principi di correttezza e buona fede e che il procedimento si conclude all'atto del raggiungimento di un punto d'intesa che contemperi le esigenze di entrambe le parti;

Sottolineato che il sistema di incentivazione del personale presuppone un effettivo e verificabile miglioramento della produttività e del livello quali-quantitativo della prestazione e la definizione di criteri generali e di metodologie di valutazione, basate su indicatori e standard di riferimento secondo le disposizioni del D.lgs n. 150/2009 e s.m.i.;

Considerato che la trattativa con la parte sindacale per la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) del personale dirigenti per l'anno 2022 dovrà essere finalizzata al raggiungimento di un'intesa che porti ai seguenti risultati:

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

Dato atto che il CCDI conserva efficacia fino a stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi, salvo disdetta di una delle parti ai sensi delle norme contrattuali in vigore;

Considerato dunque necessario dettare direttive onde consentire le trattative con la parte sindacale per il raggiungimento dell'accordo anche in merito alle risorse decentrate per l'anno 2022.

Il Dirigente del Settore Affari Istituzionali
dott. Andrea Euterpio

IL SINDACO

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

Ritenuto di dover provvedere in merito;

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 motivazioni espresse in narrativa, che qui si intendono integralmente trascritte,

- 1) di stabilire le linee di indirizzo alle quali dovrà attenersi la delegazione trattante di parte pubblica nel corso delle trattative con la controparte sindacale ai fini della stipula del contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente e non dirigente per l'anno 2022;

2) di autorizzare la delegazione trattante di parte pubblica alla definizione della destinazione delle risorse per la corrente annualità economica, impartendo le seguenti direttive per la contrattazione decentrata integrativa:

a) per la negoziazione del contratto collettivo decentrato integrativo parte economica annualità 2022, per la sua sottoscrizione, di prevedere la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art.68 del CCNL 21.05.2018, sulla base 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 giuridici;
- individuare la corretta ripartizione tra materia contrattuale e disposizioni dell'ente in materia di premialità, con particolare riferimento a performance collettiva e individuale e progressioni orizzontali;
- per conseguire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'attività dell'ente nella prestazione dei servizi nonché per attuare i processi di riforma in atto, l'Amministrazione ritiene strategico il coinvolgimento del personale dipendente al raggiungimento degli obiettivi di performance e deve parteciparvi quale parte attiva e, contestualmente, sentirsi adeguatamente responsabilizzato e valorizzato. A tal fine è preciso intendimento dell'Amministrazione intensificare e migliorare la performance, sia collettiva sia individuale, mediante la definizione, così come previsto dal CCNL 21 maggio 2018, dei criteri permanenti per l'attribuzione di premi individuali, collegati esclusivamente al merito ed al conseguimento degli obiettivi di gruppo e individuali, nel rispetto delle norme vigenti; in aderenza alle vigenti disposizioni contrattuali, è necessario evitare l'attribuzione generalizzata di specifiche premialità, sulla base di automatismi comunque denominati, legati al solo svolgimento di compiti e mansioni ordinariamente previste (e perciò già esigibili) nell'ambito del profilo professionale posseduto dai lavoratori;
- prevedere l'utilizzo dello strumento della formazione a supporto del cambiamento e dell'innovazione della gestione e dello sviluppo professionale, come previsto nel piano triennale di prevenzione della corruzione;
- stabilire che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o di risultati, saranno erogate esclusivamente a seguito di misurazione del contributo individuale del dipendente alla realizzazione dei risultati da parte dell'Ente;

b) per la destinazione delle risorse relative all'anno 2022:

- utilizzo delle risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, di servizio esterno per il personale appartenente alla Polizia Locale, per le condizioni di lavoro e compensi di cui all'art.24, comma 1, del CCNL 14.09.2000, per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale:

- turno: garantire il mantenimento dell'istituto della turnazione relativamente alla Polizia Locale, nel rispetto dell'art. 23 del CCNL 21.05.2018;
- reperibilità: 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 sociali oltre alla Polizia Municipale, fermo restando il rispetto del principio del contenimento dei costi in rapporto alle effettive esigenze organizzative;
- indennità condizioni di lavoro: indennità da corrispondere unicamente alle prestazioni che determinino:
 - una condizione di effettiva esposizione a pericoli e, quindi, al personale effettivamente impiegato nei servizi certificati dai Dirigenti dei Settori competenti, rapportando l'indennità alle effettive giornate di servizio reso;
 - il maneggio valori, da attribuire all'economista comunale, agli agenti contabili e al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio dei valori di cassa (o valori contabili) che rispondano

di tale maneggio. Definire importi e criteri generali per la sua attribuzione che salvaguardino i livelli di spesa storici per indennità di rischio, disagio e maneggio valori;

- 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;
 - indennità di servizio esterno del personale della polizia locale: potenziare il servizio di vigilanza esterno mediante la definizione di criteri generali che limitino l'attribuzione dell'indennità a soggetti che effettuino il servizio esterno in via continuativa;
 - indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, da attribuire al personale di categoria "B - C - D", tenendo conto dei criteri disciplinati all'art.70-quinquies del CCNL 21.05.2018 e solo a seguito di regolamentazione. Tali indennità 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 con determina dirigenziale;
 - indennità per l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità da attribuire al personale a cui sono affidate le funzioni di ufficiale di stato civile e d'anagrafe e messi notificatori nell'espletamento di funzioni di ufficiali giudiziari, tenendo conto dei criteri disciplinati all'art.70-quinquies, comma 2 del CCNL 21.05.2018;
 - performance organizzativa e individuale: utilizzo della restante quota del fondo, unitamente alle economie di parte stabile di anni precedenti certificate dal Collegio dei revisori dei conti per il finanziamento dei 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. Peraltro, i compensi sono subordinati al raggiungimento degli obiettivi all'esito positivo di un processo di valutazione da parte dei singoli Dirigenti dei Settori, 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 PEG/piano della performance 2022, secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, salvo integrazioni e/o modifiche di disposizioni normative in materia;
 - rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018;
 - risorse variabili solo per gli incentivi all'Avvocatura interna (art. 27 del CCNL 14.9.2000) e per le funzioni tecniche (art. 113 del D. Lgs. 50/2016), compensi ISTAT e ANPR;
- 3) di impartire alla delegazione trattante di parte pubblica le seguenti direttive da seguire nella trattativa da condurre con la parte sindacale in materia di utilizzo e destinazione del fondo anno 2022 per i Dirigenti:
- procedere alla ricognizione di tutti gli istituti contrattuali in vigore al fine di renderli rispondenti alle necessità organizzative: criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e connesse responsabilità; criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti; procedure e criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali secondo principi di trasparenza; criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica;
 - condizionare l'erogazione delle indennità di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dal CCNL Area della Dirigenza Funzioni Locali:
- 4) di dare atto che 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.;
- 5) di dare mandato alla delegazione trattante di procedere all'avvio delle trattative con la rappresentanza unitaria dei lavoratori (RSU) e con le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione

decentrata, nei termini e sulle materie individuate dal nuovo CCNL, al fine di dare concreta attuazione sia agli istituti giuridici che economici ivi previsti, nel rispetto delle linee di indirizzo alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica per la contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2022;

- 6) di dare mandato al Dirigente del Settore Affari Istituzionali di provvedere alla costituzione del fondo per l'anno 2022 che conterà di due voci: risorse stabili e risorse variabili non soggette a limitazioni previste da disposizioni normative;
- 7) di disporre che copia del presente atto sia trasmessa alla Delegazione trattante di parte pubblica, alle R.S.U., alle OO.SS. e pubblicata all'Albo Pretorio on line;
- 8) di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del Tuel.

**L'Assessore
PIROZZI NICOLA**



Città di Giugliano in Campania

CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI

SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI

SERVIZIO SEGRETERIA GENERALE ASSISTENZA GIUNTA E CONSIGLIO COMUNALE GESTIONE ATTI SUPPORTO GIURIDICO
UFFICIO CONTRATTI PRESIDIO TRASPARENZA E COORDINAMENTO PTPC ASSISTENZA CONTROLLI INTERNI ASSISTENZA OIV
GESTIONE DEL PERSONALE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 94 del 19/05/2022

OGGETTO: LINEE DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER PERSONALE DIRIGENTE E NON DIRIGENTE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA PER L'ANNUALITA' 2022.

Parere di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa:

Il Dirigente del SETTORE AFFARI ISTITUZIONALI esprime, ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs. n.267/2000, il seguente parere in ordine alla suddetta proposta: **parere Favorevole.**

li, 19/05/2022

Il Dirigente
f.to Euterpio Andrea



Città di Giugliano in Campania
CITTÀ METROPOLITANA DI NAPOLI

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 94 del 19/05/2022

OGGETTO: LINEE DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER PERSONALE DIRIGENTE E NON DIRIGENTE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA PER L'ANNUALITA' 2022.

Parere di regolarità contabile:

Favorevole

li, 19/05/2022

Il Dirigente
f.to Dott. Andrea Euterpio

Letto, approvato e sottoscritto come segue:

Il SINDACO
f.to Dott. Nicola Pirozzi

Il Segretario Generale
f.to Dott.ssa Teresa Di Palma

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio Comunale on line, contrassegnata con il n. 1383 dal 24/05/2022 e vi rimarrà pubblicata per n. 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art 124, comma 1 del Decreto Legislativo n. 267/2000.

Giugliano in Campania, 24/05/2022

Il Funzionario
f.to Dott.ssa Emanuela Viola

ATTESTAZIONE DI COMUNICAZIONE TRASMISSIONE

L'adozione della presente deliberazione, contestualmente alla pubblicazione all'Albo Pretorio comunale online, è stata comunicata con nota prot. n. 58202 del 24/05/2022 ai Sigg.ri Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art 125 del Decreto Legislativo n. 267/2000.

Giugliano in Campania, 24/05/2022

Il Funzionario
f.to Dott.ssa Emanuela Viola

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO SEGRETERIA GENERALE

- Dà atto che la deliberazione di cui al presente verbale è immediatamente eseguibile a far data dall'approvazione, ai sensi dell'art 134, comma 4 del Decreto Legislativo n. 267/2000.
- Dà atto che la deliberazione di cui al presente verbale diverrà esecutiva alla data di cui al 3° comma dell'art 134 del Decreto Legislativo n. 267/2000.

Giugliano in Campania, 24/05/2022

Il Funzionario
f.to Dott.ssa Emanuela Viola

Copia conforme per la pubblicazione di documento informatico - CAD - D.lgs 82/2005

Giugliano in Campania, 24/05/2022

Il Funzionario
f.to Dott.ssa Emanula Viola