



CITTA' DI VITTORIA

(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)

Copia di Deliberazione della Giunta Comunale

Atto N.142

Seduta del 07.04.2022

OGGETTO: Atto di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa del personale per l'anno 2022– parte economica -

L'anno duemilaventidue il giorno sette del mese di Aprile alle ore 17,45, in Vittoria e nell'Ufficio comunale, si è riunita la Giunta Comunale e con l'intervento dei Signori:

COMPONENTI GIUNTA COMUNALE	PRESENTI	ASSENTI
Sindaco: On. Francesco Aiello	x	
Vice Sindaco: Dott. Filippo Foresti	x	
Ass.re: Avv. Francesca Corbino	x	
Ass.re: Avv. Giuseppe Fiorellini	x	
Ass.re: Sig. Cesare Campailla	x	
Ass.re: Sig.ra Katya Ferrara	x	
Ass.re: Sig. Giuseppe Nicastro	x	
Ass.re: Avv. Anastasia Licitra	x	

Con l'assistenza del Vice Segretario Generale, Dott. Giorgio La Malfa

Il Sindaco constatato il numero legale degli intervenuti dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

Parere Regularità Tecnica	
VISTA la presente proposta di Deliberazione	
ESPRIME PARERE FAVOREVOLE	In ordine alla regolarità tecnica.
Si attesta/ non si attesta la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione Amministrativa	
Vittoria, 07.04.2022	Il Dirigente f.to La Malfa
Parere Regularità Contabile	
VISTA la proposta di Deliberazione	
ESPRIME PARERE	in ordine alla regolarità contabile.
L'importo della spesa di €. _____ è imputata al _____	
VISTO: Si attesta la copertura Finanziaria	
Si dà atto che la presente proposta di Deliberazione comporta riflessi diretti/indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente	
Vittoria, 07.04.2022	Il Dirigente f.to Basile
Spazio riservato al Segretario Generale	
Vittoria,	Il Segretario Generale

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATI:

- l'art. 47 del d.lgs. 165/2001, che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;
- l'art. 7, comma 5, del d.lgs. 165/2001, il quale recita: *“Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”*;
- l'art. 40 del d.lgs. 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:*
 - 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";

DATO ATTO che:

- in data 18/6/2019 è stato sottoscritto il Contratto integrativo del personale non dirigente per il Comune di Vittoria per il triennio 2019/2021;
- l'art.7 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 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;

VISTA la deliberazione di Giunta comunale n. 297 del 13/06/2018 con cui è stato approvato il nuovo sistema di misurazione e valutazione della *performance*, adeguato alle disposizioni previste d.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, il decreto su *performance* e valutazione che modifica e integra il decreto sulla produttività del lavoro pubblico (d.lgs. 150/2009), attuativo dell'articolo 17 della legge delega di riforma della pubblica amministrazione;

VISTA la deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta comunale n. 320 del 26/11/2020 avente ad oggetto: "Regolamento sistema di misurazione e valutazione della performance dei Dirigenti, delle Posizioni Organizzative e dei Dipendenti di cui alla delibera di G.C. n. 297/2018. Approvazione adeguamento e modifica";

DATO ATTO che con deliberazione di Giunta comunale n. 312 del 18/06/2018, in conseguenza dell'approvazione del CCNL del 21 maggio 2018, è stata nominata la Delegazione trattante di parte pubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio Comunale n. 45 del 22/03/2022 avente ad oggetto: "DUP (Documento Unico di Programmazione) e schema di bilancio di previsione 2022-2024. Approvazione";

VISTO l'art. 23 c. 2 del d.lgs. 75/2017, che definisce il limite a decorrere dal 1° gennaio 2017, dell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;

DATO atto che l'art. 33 c. 2 del D.L. 34/2019 (cosiddetto Decreto Crescita) convertito in legge 58/2019 dispone : *"il limite del trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, c.2 del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, 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 dicembre 2018";*

CONSIDERATO che il d.m. attuativo della disposizione di cui al periodo precedente, del 17 marzo 2020 *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"* pubblicato in G.U. n.108 del 27-4-2020 dispone che *"il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018";*

DATO atto che anche la circolare esplicativa della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2020 chiarisce che, *nelle premesse del decreto (d.m.attuativo) stesso è contenuta l'importante specificazione secondo cui «è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018»*. Cio' significa che il predetto limite iniziale non è oggetto di riduzione in caso di cessazioni superiori alle assunzioni di personale a tempo indeterminato realizzatesi in vigenza del richiamato art. 33 del decreto-legge n. 34/2019;

EVIDENZIATO che, per quanto riguarda le risorse variabili da stanziare nel fondo delle risorse decentrate, l'art.23 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n.75 stabilisce, al comma 3 che *“fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal co. 2, le regioni e gli enti locali ... possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile”*;

RICHIAMATO l'art. 40, comma 3-quinques, 2° periodo, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., il quale prevede che gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa;

VISTI l'art.67 e l'art. 68 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 rispettivamente in materia di costituzione e di utilizzo del fondo risorse decentrate;

ATTESO che, il fondo per le risorse decentrate è costituito con determinazione dirigenziale, ai sensi dell'art. 67 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018;

VISTO l'art. 67, commi 4 e 5, del ccnl 21/05/2018, il quale prevede la possibilità di destinare alla parte variabile del fondo per le risorse decentrate:

- un importo massimo corrispondente all'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, da valutare in sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa;
- apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale;

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 dell'Amministrazione, che possono essere così riassunti:

- orientare e finalizzare l'azione negoziale della parte pubblica verso determinati obiettivi;
- definire i margini entro i quali la trattativa potrà svolgersi, nel rispetto del confronto tra le parti;
- 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;
- 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 Contratto Integrativo - 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;

RITENUTO di esplicitare le linee di indirizzo, formulando le seguenti direttive:

a) nella negoiazione del contratto collettivo decentrato integrativo parte economica annualità 2022, per la sua sottoscrizione, 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;
- i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, determinati nella loro entità nel rispetto della normativa vigente, saranno collegati esclusivamente al riconoscimento del merito ed al conseguimento di obiettivi di performance, di gruppo e/o individuali, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal vigente sistema premiante di misurazione e valutazione, potenzialmente diretti a tutto il personale con la sola esclusione dei titolari di Posizione Organizzativa, 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 che non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati e in correlazione al sistema di programmazione e controllo previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance;
- in merito alle specifiche responsabilità si ribadisce che dovranno essere effettivamente assegnate, esercitate, e certificate dal Dirigente Responsabile e risultare correlate, sotto il profilo della specifica quantificazione dei compensi alla responsabilità attribuita;

b) per la destinazione delle risorse:

- In primo luogo, questa Amministrazione pone particolare rilevanza all'accrescimento motivazionale e alla crescita professionale del personale, pertanto dispone di utilizzare le quote relative alle progressioni orizzontali liberate a causa dei pensionamenti per finanziare nuove progressioni orizzontali nei limiti definiti dalla contrattazione e dalla normativa vigente in materia;
- utilizzo delle risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, per il pagamento delle indennità :
 - Turno;
 - Reperibilità;

-Rischio

- Indennità condizioni di lavoro;

-indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità;

-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;

- utilizzo della restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, così da realizzare le finalità del D.Lgs.n.150/2009 e s.m.i. e garantire il miglioramento della qualità/quantità dei servizi erogati. Peraltro i compensi sono subordinati al raggiungimento degli obiettivi e all'esito positivo di un processo di valutazione da parte dei singoli Responsabili dei Settori e Servizi, dando atto che l'erogazione degli incentivi avverrà solo a seguito della rilevazione, a consuntivo, dei risultati realizzati. Le risorse destinate alla performance dovranno essere erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance dell'anno 2022, secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
- rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art.68, comma 3, del CCNL 21/05/2018;

Dato atto che:

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

- l'ipotesi di contratto integrativo dovrà, comunque essere previamente verificata dalla Giunta Comunale in ordine alla sua conformità rispetto agli indirizzi precedentemente definiti, per l'adozione del conseguente provvedimento di autorizzazione alla sottoscrizione;

- il presente provvedimento sarà trasmesso, a cura del Dirigente del Servizio Risorse Umane alla RSU e alle OO.SS. ai fini dell'avvio e della successiva conclusione delle trattative relative alla stipula del Contratto integrativo, parte economica, per il personale.

Visto il D. Lgs n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Visto l'OREL vigente in Sicilia

Visti il parere di regolarità tecnica e quello contabile resi dai rispettivi competenti dirigenti;

Ritenuto di dover provvedere in merito;

Ad unanimità di voti espressi nella forma di legge,

DELIBERA

1. **Di approvare** le premesse richiamate nella parte narrativa che formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

2. **Di formulare** le seguenti direttive per la stipula del Contratto Decentrato Integrativo del Comune di Vittoria:

a) nella negoziazione del contratto collettivo decentrato integrativo parte economica annualità 2022, per la sua sottoscrizione, 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;
- i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, determinati nella loro entità nel rispetto della normativa vigente, saranno collegati esclusivamente al riconoscimento del merito ed al conseguimento di obiettivi di performance, di gruppo e/o individuali, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal vigente sistema premiante di misurazione e valutazione, potenzialmente diretti a tutto il personale con la sola esclusione dei titolari di Posizione Organizzativa, 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 che non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati e in correlazione al sistema di programmazione e controllo previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance;
- in merito alle specifiche responsabilità si ribadisce che dovranno essere effettivamente assegnate, esercitate, e certificate dal Dirigente Responsabile e risultare correlate, sotto il profilo della specifica quantificazione dei compensi alla responsabilità attribuita.
- In merito all'incremento di un importo massimo corrispondente all'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, da valutare in sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa, proporre alla delegazione trattante l'incremento di che trattasi fino a concorrenza dell'importo massimo consentito dalla legislazione vigente;
- in merito alle apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, di cui all'art. 67 lett. i) del CCNL Funzioni Locali, si dispone, verificandone la fattibilità economica e giuridica, di stanziare per il miglioramento e/o il mantenimento di servizi l'importo di €. 100.000,00, compreso l'importo per il miglioramento dei servizi finanziato dall'utilizzo dei proventi del codice della strada; tale importo potrà essere incrementato se il conseguimento degli obiettivi è finanziato da proventi provenienti dalla Comunità Europea o da privati;

b) per la destinazione delle risorse:

- In primo luogo, questa Amministrazione pone particolare rilevanza all'accrescimento motivazionale e alla crescita professionale del personale, pertanto dispone di utilizzare le quote relative alle progressioni orizzontali liberate a causa dei pensionamenti per finanziare nuove progressioni orizzontali nei limiti definiti dalla contrattazione e dalla normativa vigente in materia;
- utilizzo delle risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, per il pagamento delle indennità :
 - Turno;
 - Reperibilità;
 - Rischio

- Indennità condizioni di lavoro;
-indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità;
-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;

- utilizzo della restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, così da realizzare le finalità del D.Lgs.n.150/2009 e s.m.i. e garantire il miglioramento della qualità/quantità dei servizi erogati. Peraltro i compensi sono subordinati al raggiungimento degli obiettivi e all'esito positivo di un processo di valutazione da parte dei singoli Responsabili dei Settori e Servizi, dando atto che l'erogazione degli incentivi avverrà solo a seguito della rilevazione, a consuntivo, dei risultati realizzati. Le risorse destinate alla performance dovranno essere erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance dell'anno 2022, secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
- rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art.68, comma 3, del CCNL 21/05/2018;

b) Svolgimento delle trattative:

- La delegazione di parte pubblica dovrà operare nell'ambito delle competenze contrattualmente stabilite e nel rispetto delle superiori direttive impartite dalla Giunta Comunale;
- L'ipotesi di contratto decentrato dovrà, comunque essere previamente verificata dalla Commissione Straordinaria in ordine alla sua conformità rispetto agli indirizzi precedentemente definiti, per l'adozione del conseguente provvedimento di autorizzazione alla sottoscrizione;
- eventuali ulteriori direttive potranno essere fornite nel corso della contrattazione, ove ritenuto necessario e/o opportuno;

2. Di disporre che il Dirigente del Servizio Risorse Umane trasmetta alla RSU e alle OO.SS copia del presente provvedimento.

LA GIUNTA COMUNALE

Successivamente:

Attesa la necessità e l'urgenza di provvedere in merito;

All'unanimità

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 12 comma 2 L.R. 44/91 e s.m.i.

Del che si è redatto il presente verbale che letto e approvato viene sottoscritto.

IL SINDACO
f.to On. Prof. F. Aiello

L'ASSESSORE ANZIANO
f.to dott. F. Foresti

IL V. SEGRETARIO GENERALE D.S. 32/22
f.to dott. G. La Malfa

CERTIFICAZIONE DI PUBBLICAZIONE N°

Ai sensi e per gli effetti della L.R. n.44/91 art.11 e ss.mm.ii.

SI CERTIFICA

Che copia della presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio dal 08.04.2022 AL 22.04.2022
registrata al n. Reg. pubblicazioni

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE N°

Ai sensi e per gli effetti della L.R. n.44/91 art.11 e ss.mm.ii.

SI CERTIFICA

Che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio dal 08.04.2022 AL 22.04.2022
che sono/non sono pervenuti reclami.

Dalla Residenza Municipale, li

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

Che la deliberazione è divenuta esecutiva in data ... Per:

1. Ai sensi dell'art. 12 comma 1 della L.R. N°44/91 ss.mm.ii.;
2. Dichiarazione di immediata eseguibilità ai sensi dell'art. 12 della L.R. N° 44/91 e ss.mm.ii.
3. Vittoria, li

IL SEGRETARIO GENERALE