



COMUNE DI SANT'ARPINO

Provincia di Caserta

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 26 DEL 27/05/2021

OGGETTO: Atto di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica ed al Responsabile del Settore Personale

L'anno duemilaventuno il giorno ventisette del mese di maggio alle ore 13,15 nella sala delle consuete riunioni e in videoconferenza, in applicazione dei criteri di cui al Decreto Sindacale n. 12 del 20 agosto 2020, in seguito a convocazione in conformità delle disposizioni di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Presiede la seduta Dell'Aversana Giuseppe nella sua qualità di Sindaco

COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENTI
DELL'AVERSANA GIUSEPPE	SINDACO	SI
TIZZANO CATERINA	VICESINDACO/ASS.RE	SI
DI MONTE LOREDANA	ASSESSORE	SI
D'ERRICO GIOVANNI	ASSESSORE	SI
LETTERA SALVATORE	ASSESSORE	SI
CAPASSO GENNARO	ASSESSORE	SI

style='font-size:14.0pt'>

Degli Assessori, compresi il Sindaco, sono presenti n° 6 ed assenti n° 000

**Assiste il Segretario Generale Dott.ssa Lucadamo Fabiana : Presente in Sede.
Constatato il numero legale degli intervenuti, il Presidente dichiara aperta la seduta ed invita il Collegio alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.**

IL SINDACO

Premesso:

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

- che 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;

- ☐ 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:

- ☐ 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);

- 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.

Dato atto:

- che con deliberazione di Giunta Comunale n. 87 del 20 Giugno 2018 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa con la nomina del Presidente e dei componenti e che la stessa opera sulla base degli indirizzi definiti dalla Giunta Comunale;
- che in seguito all'entrata in vigore del D.Lgs. 27.10.2009 n.150 come modificato dal D.Lgs.n.74/2017, questo ente ha adeguato i propri strumenti di misurazione e valutazione delle performance organizzativa del personale;

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 abbia durata triennale e si riferisca 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 sia stabili sia variabili;

Considerato che la trattativa con la parte sindacale per la stipula del CCDI 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 Sant'Arpino:

- 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, attenendosi 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, **tenendo conto dell'art. 67 comma 6, CCNL 2018**;
- determinare i criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1, dando direttiva che siano attribuite, con atto scritto del responsabile di area, per effettive e significative responsabilità aggiuntive, che andranno specificatamente previste per singola categoria professionale e per attività aggiuntive 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 area, 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. disagiato.
- determinare i criteri generali dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, determinati nella loro entità nel rispetto della normativa vigente, i quali 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;
- esclusione della previsione del buono pasto sostitutivo, non sussistendone le condizioni finanziarie;
- 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, è possibile 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».
- garantire le prerogative sindacali di partecipazione sui luoghi di lavoro nel rispetto di quanto previsto dal protocollo quadro per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici sui luoghi di lavoro in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19", promuovendo canali di comunicazione e confronto continuativi con le OO.SS. e le rappresentanze sindacali anche alternativi alla presenza, laddove il Responsabile della sicurezza sul luogo di lavoro ne ravvisasse la necessità;

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 2021, tenuto conto che:

- ai sensi dell'art.107 del TUEL e l'art.4 del TUPI, la quantificazione delle risorse decentrate — parte stabile, avviene annualmente in via automatica e obbligatoria con atto di competenza del dirigente (del personale o di ragioneria, secondo l'organizzazione interna), in quanto atto gestionale privo di qualsiasi contenuto di indirizzo per gli uffici, in quanto si risolve in una mera operazione di conto, da effettuare secondo regole obiettive e prefissate nei contratti collettivi (ex multis Corte dei Conti — sezione Regionale di Controllo per la Puglia — con deliberazione n.156/PRSP/2010). La giurisprudenza contabile ha precisato che "ancor prima della sottoscrizione dell'accordo decentrato, atto dal quale scaturisce il vincolo giuridico di prenotazione della posta al Fondo Pluriennale Vincolato, assume rilievo la costituzione del "Fondo" quale atto unilaterale da parte dell'amministrazione ed elemento essenziale per consentire la corretta imputazione, in base al richiamato principio contabile, delle risorse destinate alla parte stabile e, per quello che qui interessa, alla parte variabile dello stesso "Fondo" (cfr., così, Deliberazione della Sezione regionale di controllo per il Veneto n. 263 del 04/05/2016). ;

- negli enti dissestati la costituzione del “Fondo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività” avviene per la sola quota del fondo obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale (art. 67 comma 6, CCNL 2018 che prende in considerazione la specifica situazione degli enti che si trovino in condizioni di dissesto, i quali non possono procedere ad alcuno stanziamento di risorse variabili, **fatte salve le sole quote di risorse previste dal comma 3, lett. c), del medesimo l’art.67, destinate a finanziare compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle disposizioni legislative ivi richiamate**);

Dato atto che sulla costituzione del Fondo sarà acquisito il parere 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 rispettivamente dal Responsabile del Area servizio Personale e dal Responsabile area III;

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 normativo triennale/economico 2021, per il personale non dirigente del Comune di Sant’Arpino 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, **tenendo conto dell’art. 67 comma 6, CCNL 2018**;
 - determinare i criteri generali per l’attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità di cui all’art. 70-quinquies comma 1, dando direttiva che siano attribuite, con atto scritto del

responsabile di area, per effettive e significative responsabilità aggiuntive, che andranno specificatamente previste per singola categoria professionale e per attività aggiuntive 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 area, 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. disagiato.

- determinare i criteri generali dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, determinati nella loro entità nel rispetto della normativa vigente, i quali 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;

- esclusione della previsione del buono pasto sostitutivo, non sussistendone le condizioni finanziarie;

- garantire le prerogative sindacali di partecipazione sui luoghi di lavoro nel rispetto di quanto previsto dal protocollo quadro per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici sui luoghi di lavoro in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19", promuovendo canali di comunicazione e confronto continuativi con le OO.SS. e le rappresentanze sindacali anche alternativi alla presenza, laddove il Responsabile della sicurezza sul luogo di lavoro ne ravvisasse la necessità;

- 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. In tal caso ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dell'articolo 40, comma 3-ter, d.lgs. 165/2001 e dell'articolo 8 del Ccnl 21.5.2018, sarà necessario fissare un termine (che secondo il Ccnl non potrebbe superare i 90 giorni) per sottoscrivere il contratto, scaduto il quale si 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 2021, tenendo conto dei vincoli di cui all'art. 67, comma 6 CCNL 2018 funzioni locali;

- alla predisposizione della bozza di contratto decentrato integrativo (c.d. preintesa), parte normativa triennale ed economica relativa all'anno 2021;
3. DI AUTORIZZARE il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica a convocare le Organizzazioni sindacali e la RSU al fine dell'avvio della trattativa finalizzata alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo normativo triennale ed economico anno 2021;
 4. 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 2021, 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 **dei vincoli di cui all'art. 67, comma 6 CCNL 2018 funzioni locali**, prevedendo ove consentito 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;
 - si provveda alla retribuzione delle indennità ed istituti previste contrattualmente prestando la dovuta attenzione a che le stesse non vengano duplicate e che siano rispettate le disposizioni normative, contrattuali e giurisprudenziali in merito;
 5. DI DARE ATTO che:
 - il fondo salario accessorio del personale non dirigente 2021 sarà trasmesso, da parte del responsabile area servizio personale, al Revisore dei Conti per la prescritta certificazione in merito alla costituzione medesima;
 - 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, da parte del responsabile area servizio personale;
 - il responsabile del procedimento è il responsabile area servizio personale, Francesco Dell'Aversana;
 6. DI DISPORRE che copia del presente atto sia trasmessa, a cura del responsabile ufficio segreteria comunale, ai soli fini informativi, alle Organizzazioni sindacali e alla RSU;
 7. DI DISPORRE che copia del presente atto sia altresì trasmessa, a cura del responsabile ufficio segreteria comunale, al Responsabile del Settore Personale, ai componenti della 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;
 8. 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;
 9. 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.

LA GIUNTA COMUNALE

LETTA la proposta di deliberazione del Sindaco recante ad oggetto: “Atto di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica ed al Responsabile del Settore Personale”;

RITENUTA la stessa meritevole di approvazione;

ACQUISITI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi rispettivamente dal Responsabile dell'Area servizio Personale e dal Responsabile dell'Area III, ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D. Lgs. 267/2000;

Con votazione favorevole unanime dei presenti resi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

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 normativo triennale/economico 2021, per il personale non dirigente del Comune di Sant'Arpino 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, **tenendo conto dell'art. 67 comma 6, CCNL 2018**;
- determinare i criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1, dando direttiva che siano attribuite, con atto scritto del Responsabile di Area, per effettive e significative responsabilità aggiuntive, che andranno specificatamente previste per singola categoria professionale e per attività aggiuntive 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 Area, 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. disagiato.

- determinare i criteri generali dei compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, determinati nella loro entità nel rispetto della normativa vigente, i quali 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;
- esclusione della previsione del buono pasto sostitutivo, non sussistendone le condizioni finanziarie;
- garantire le prerogative sindacali di partecipazione sui luoghi di lavoro nel rispetto di quanto previsto dal protocollo quadro per la prevenzione e la sicurezza dei dipendenti pubblici sui luoghi di lavoro in ordine all'emergenza sanitaria da "Covid-19", promuovendo canali di comunicazione e confronto continuativi con le OO.SS. e le rappresentanze sindacali anche alternativi alla presenza, laddove il Responsabile della sicurezza sul luogo di lavoro ne ravvisasse la necessità;
- 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. In tal caso ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dell'articolo 40, comma 3-ter, d.lgs. 165/2001 e dell'articolo 8 del Ccnl 21.5.2018, sarà necessario fissare un termine (che secondo il Ccnl non potrebbe superare i 90 giorni) per sottoscrivere il contratto, scaduto il quale si 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 2021, tenendo conto dei vincoli di cui all'art. 67, comma 6 CCNL 2018 funzioni locali;

alla predisposizione della bozza di contratto decentrato integrativo (c.d. preintesa), parte normativa triennale ed economica relativa all'anno 2021;

3. DI AUTORIZZARE il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica a convocare le Organizzazioni sindacali e la RSU al fine dell'avvio della trattativa finalizzata alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo normativo triennale ed economico anno 2021;

4. 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 2021, 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 **dei vincoli di cui all'art. 67, comma 6 CCNL 2018 funzioni locali**, prevedendo ove consentito 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;

si provveda alla retribuzione delle indennità ed istituti previste contrattualmente prestando la dovuta attenzione a che le stesse non vengano duplicate e che siano rispettate le disposizioni normative, contrattuali e giurisprudenziali in merito;

5. DI DARE ATTO che:

il fondo salario accessorio del personale non dirigente 2021 sarà trasmesso, da parte del responsabile area servizio personale, al Revisore dei Conti per la prescritta certificazione in merito alla costituzione medesima;

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, da parte del responsabile area servizio personale;

il responsabile del procedimento è il responsabile area servizio personale, Francesco Dell'Aversana;

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

7. DI DISPORRE che copia del presente atto sia altresì trasmessa, a cura del responsabile ufficio segreteria comunale, al Responsabile del Settore Personale, ai componenti della 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;

8. 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;

9 DI RENDERE la presente deliberazione, con separata, successiva ed unanime votazione, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 - comma 4, del D. Lgs. 267/2000, per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.

**F.to IL PRESIDENTE
Dott. Dell'Aversana Giuseppe**

**F.to IL Segretario Generale
Dott.ssa Lucadamo Fabiana**

La presente deliberazione è stata affissa In data 01/06/2021

All'Albo Pretorio per la prescritta pubblicazione di giorni quindici naturali e consecutivi e la sua adozione è stata comunicata in pari data ai Capigruppo Consiliari PROT. N° 8399

Sant'Arpino, li 01/06/2021

**F.to IL Segretario Generale
Dott.ssa Fabiana Lucadamo**

Copia conforme per uso amministrativo

Sant'Arpino, li _____

**IL Segretario Generale
Dott.ssa Lucadamo Fabiana**

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E DI ESECUTIVITA'

- ☐ **La presente deliberazione è immediatamente eseguibile per essere stata dichiarata tale dalla G.C. ai sensi del comma 4 art. 134 T.U. 267/2000**

Li , 27/05/2021

**F.to IL Segretario Generale
Dott.ssa Lucadamo Fabiana**

- ☐ **La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134 comma 3 T.U. 267/2000 con decorso di giorni 10 dalla relativa pubblicazione avutasi in data 01/06/2021**

Li, 16/06/2021

**F.to IL Segretario Generale
Dott.ssa Lucadamo Fabiana**