



# CITTA' DI MANFREDONIA

## Provincia di Foggia



# DELIBERAZIONE DELLA COMMISSIONE STRAORDINARIA

Nominata con decreto del Presidente della Repubblica in data 22/10/2019

Con i poteri della GIUNTA COMUNALE

N. **117** del **08/09/2021**

OGGETTO: LINEE DI INDIRIZZO PER LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE ED ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA PER L'ANNUALITA' 2021.

L'anno **duemilaventuno** addì **otto** del mese di **settembre** con inizio alle ore 11:30 la Giunta Comunale, convocata dalla Commissione Straordinaria, in modalità di svolgimento della seduta in videoconferenza ai sensi del decreto legge 17 marzo 2020, n. 18 "misure di potenziamento del servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19", convertito in legge n. 27 del 24 aprile 2020, si è riunita da remoto nelle persone dei signori:

Risultano Presenti n. 3 e assenti 0:

	PRESENTI	ASSENTI
Dott. Vittorio PISCITELLI	✓	
Dott.ssa Francesca Anna Maria CREA	✓	
Dott. Alfonso Agostino SOLOPERTO	✓	

Sulla proposta della presente deliberazione hanno espresso parere favorevole:

- Il Responsabile del Servizio interessato (art.49 c.1 del D.Lgs 267/2000);
- Il Segretario Generale (artt.49 c.2 e 97 c.4 lett.B) del D.Lgs 267/2000), per quanto concerne la regolarità tecnica;
- Il Responsabile di Ragioneria (art.49 c.1 del D.Lgs 267/2000), per quanto concerne la regolarità contabile.

Assiste il SEGRETARIO GENERALE D.ssa Antonella Cambio.

**OGGETTO: LINEE DI INDIRIZZO PER LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE ED ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA PER L'ANNUALITA' 2021.**

SU RELAZIONE DEL DIRIGENTE DEL SERVIZIO "GESTIONE RISORSE UMANE "

**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”;*

**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-quinques 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;*
- x) *integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.”*

**Dato atto** che con deliberazione della Commissione straordinaria, con i poteri della giunta comunale, n. 22 del 17/02/2021 sono stati modificati i componenti della delegazione datoriale per la stipula dei contratti integrativi per il personale del comparto “funzioni locali” del CCNL stipulato il 21/05/2018, artt.7, comma 3 e 8, comma 2, destinata a rappresentare la parte datoriale nelle trattative per la definizione del CDI e abilitata alle trattative con la controparte sindacale in sede di contrattazione decentrata sulle materie che i C.C.N.L. ad essa demandano, tra le quali la stipulazione dei contratti decentrati integrativi del personale dipendente e che la stessa opera sulla base degli indirizzi definiti dalla Giunta Comunale, organo deputato ai sensi dell'art.4, comma 1, lett. b), del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, a formulare atti di indirizzo e direttive per l'azione amministrativa e per la gestione;

**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 2021, 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;

**Dato atto che:**

- con deliberazione di C.C. n. 1 del è stato approvato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 243 bis, comma 3 del TUEL il piano di riequilibrio finanziario pluriennale;

- il comma 9 dell'art. 243-bis del TUEL prescrive che *"In caso di accesso al Fondo di rotazione di cui all'articolo 243-ter, l'Ente deve adottare entro il termine dell'esercizio finanziario le seguenti misure di riequilibrio della parte corrente del bilancio: a) a decorrere dall'esercizio finanziario successivo, riduzione delle spese di personale, da realizzare in particolare attraverso l'eliminazione dai fondi per il finanziamento della retribuzione accessoria del personale dirigente e di quello del comparto, delle risorse di cui agli articoli 15, comma 5, e 26, comma 3, dei Contratti collettivi nazionali di lavoro del 1° aprile 1999 (comparto) e del 23 dicembre 1999 (dirigenza), per la quota non connessa all'effettivo incremento delle dotazioni organiche"*;
- il successivo comma 6 dell'art. 67 del CCNL dispone che *"... le risorse di cui al comma 3 non possono essere stanziare dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote di cui al comma 3, lett. c) previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni. Gli enti che versino in condizioni di deficitarietà strutturale o che abbiano avviato procedure di riequilibrio finanziario, come definite e disciplinate da disposizioni di legge o attuative di queste ultime, in vigore per le diverse tipologie di enti del comparto, ferma l'impossibilità di procedere ad incrementi delle complessive risorse di cui al periodo precedente, sono comunque tenuti ad applicare tutte le misure di riequilibrio previste dalle suddette disposizioni, anche in ordine alla riduzione o totale eliminazione delle risorse stesse. Per gli enti locali, il riferimento alle risorse di cui al disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, contenuto nell'art. 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000, va ora inteso alle risorse di cui al comma 3, lett. i) del presente articolo."*;

**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 dei vincoli posti dal piano di predissesto e il 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;

**Richiamati:**

- la Deliberazioni della Commissione straordinaria, con i poteri della Giunta comunale, n. 73 del 25/05/2021 con cui è stato approvato il Piano della Performance per il triennio 2021/2023, ai sensi dell'art.10 del D. Lgs. n.150/09, contenente gli obiettivi strategici triennali, nell'intesa che lo stesso costituisce documento programmatico a valenza triennale, salvo l'adeguamento annuale;
- il PEG approvato con deliberazione della Commissione straordinaria, con i poteri della giunta comunale, n. 61 del 05/05/2021 e ss.mm.ii.;

**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);*

**Ritenuto**, pertanto, 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 2021**, 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;
- le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzato all'incentivazione di prestazioni o di risultati saranno erogate 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 2021:

- 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, al cimitero, alla biblioteca e personale presso l'ufficio del Giudice di pace, nel rispetto dell'art. 23 del CCNL 21.05.2018;
  - Reperibilità
  - 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 Responsabili 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;
  - 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 Responsabili 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 2021, 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;

**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;

Si richiede alla Commissione straordinaria di determinarsi in merito alla proposta sopra riportata.

IL DIRIGENTE  
f.to dott.ssa Antonella CAMBIO

## **LA COMMISSIONE STRAORDINARIA con i poteri della GIUNTA COMUNALE**

**ASSUNTA** la legittimazione a deliberare in virtù di D.P.R. 22 ottobre 2019, pubblicato nella GU S.G. n. 266 del 13/11/2019 di nomina della Commissione straordinaria per la gestione del Comune di Manfredonia;

**VISTA** la deliberazione della Commissione straordinaria, assunta con i poteri del Consiglio comunale n. 5 del 20/11/2019;

**VISTA** la proposta suddetta proposta dirigenziale;

**PRESO ATTO** che per la presente proposta di deliberazione, trattandosi di mero atto di indirizzo, non richiedi i pareri di regolarità tecnica e contabile dei Dirigenti dei Settori interessati come previsto all'art. 49, co. 1 del D. Lgs. 267/2000.

Per quanto sopra premesso e richiamato, a voti unanimi, resi nelle forme di legge,

### **DELIBERA**

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

1. Di approvare le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica:
  - a) **per la negoziazione del contratto collettivo decentrato integrativo parte economica annualità 2021**, 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;
    - l'attribuzione dei premi correlati alla performance che salvaguardino i principi di premialità, meritocrazia e selettività;
    - *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;
    - rispetto delle prescrizioni di cui al comma 9 dell'art. 243 bis del TUEL;

- le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzato all'incentivazione di prestazioni o di risultati saranno erogate 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 2021:**

- 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 ai Settori Polizia Locale, cimitero, biblioteca e personale destinato all'ufficio del Giudice di pace;
  - Indennità condizioni di lavoro: indennità da corrispondere unicamente alle prestazioni che determinino:
    - una condizione di effettiva esposizione a pericoli, effettivamente impiegato nei servizi certificati dai Responsabili dei Settori e Servizi competenti, riportando 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;

- 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 determinazione 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, debitamente accertate 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 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 2021, secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e/o integrazione e modifiche a seguito di modifiche normative in materia;

- risorse variabili 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, ANPR e messi;
  - rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art.68, comma 3, del CCNL 21/05/2018;
2. 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.;
  3. 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 2021;
  4. di dare mandato al Dirigente del Servizio "gestione risorse umane" di provvedere alla costituzione del fondo per l'anno 2021 che consterà di due voci: risorse stabili e risorse variabili non soggette a limitazioni previste da disposizioni normative;
  5. 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;
  6. di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del Tuel.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

**IL SEGRETARIO GENERALE**

f.to Dott.ssa Antonella CAMBIO

**LA COMMISSIONE STRAORDINARIA**

f.to Dott. Vittorio PISCITELLI

Dott.ssa Francesca Anna Maria CREA

f.to Dott. Alfonso Agostino SOLOPERTO

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**  
**(Art. 124 D.lgs. 267/2000)**

Il sottoscritto Vice Segretario Generale, su attestazione dell'operatore amministrativo addetto, certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line di questo Comune il giorno **15/09/2021** e vi rimarrà pubblicata per quindici giorni consecutivi.

*L'addetto amministrativo*

f.to Raffaele Gramazio

*Il Vice Segretario Generale*

f.to Dott.ssa Maria Sipontina Ciuffreda

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

**(Art. 134, commi 3 e 4, D.lgs. 267/2000)**

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

In data 08/09/2021 essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (Art. 134, comma 4 D.lgs. 267/2000).

in data \_\_\_\_\_, essendo decorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione all'Albo on line di questo Comune (Art. 134, comma 3 D.lgs. 267/2000).

*Il Vice Segretario Generale*  
f.to Dott.ssa Maria Sipontina Ciuffreda