



Comune di Monterotondo

Deliberazione Giunta Com.le

Atto n. 129 del 25/05/2023

OGGETTO: LINEE DI INDIRIZZO PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PER IL TRIENNIO GIURIDICO 2023/2025 ED ECONOMICO 2023 DEL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

L'anno 2023, il giorno 25 del mese di Maggio a partire dalle ore 13.30 si è riunita nella Residenza Municipale

LA GIUNTA COMUNALE

Risultano presenti ed assenti al momento dell'adozione del presente atto i signori:

PRESENTE

Varone Riccardo	Sindaco	SI
Bronzino Isabella	Vice Sindaco	SI
Cavalli Luigi	Assessore	SI
Di Nicola Alessandro	Assessore	NO
Felici Claudio	Assessore	NO
Garofoli Matteo Gaetano	Assessore	SI
Pancaldi Antonella	Assessore	SI
Valenti Marianna	Assessore	NO

Presiede: Sindaco Varone Riccardo

Partecipa: alla seduta formale il Segretario Generale d.ssa Giuseppina Antonelli

OGGETTO: LINEE DI INDIRIZZO PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PER IL TRIENNIO GIURIDICO 2023/2025 ED ECONOMICO 2023 DEL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta dell'Assessore al Servizio Risorse Umane Sig. Alessandro Di Nicola

Richiamate

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 310 del 29/12/2014 di approvazione del vigente "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi", come aggiornata con DGC n. 37 del 20/02/2020
- la deliberazione di Giunta comunale n. 16 del 02/02/2022, relativa alla modifica della nuova macrostruttura organizzativa dell'Amministrazione Comunale;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 27 del 31/05/2022, con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2022/2024
- la Deliberazione della Giunta Comunale n. 89 DEL 26/04/2022, avente ad oggetto: approvazione del documento unico di programmazione (DUP) 2022-2024 da presentare al consiglio comunale
- la deliberazione Giunta com.le n. 140 del 21/06/2022 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2022-2024 e il Piano degli Obiettivi e delle Performance (POP) 2022
- la Deliberazione Giunta Com.le n. 22 del 26/01/2023 avente ad oggetto l'assegnazione obiettivi gestionali di performance nelle more dell'approvazione Bilancio di previsione 2023-2025 e del PIAO

Premesso che

- l'art. 40 del D.L.gs. 30 marzo 2001 n.165 dispone che la contrattazione collettiva integrativa si svolga sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi prevedono;
- in data 16.11.2022 è stato sottoscritto il CCNL del personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021;
- l'art.7 del predetto C.C.N.L. disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
- l'art. 8, comma 1, del CCNL 16.11.2022 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 16.11.2022, prevede che l'Ente provveda a costituire la delegazione datoriale abilitata alle trattative per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

Dato atto che

- con Deliberazione Giunta Com.le n. 53 del 07/03/2023 è stata costituita la Delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa e il confronto ai sensi del C.C.N.L. 16.11.2022 personale non dirigente;
- i componenti della delegazione pubblica operano nell'ambito di una discrezionalità tipicamente tecnica in quanto i fini, gli obiettivi e le risorse finanziarie sono disposti dal competente organo di direzione politica;

Assunto quindi che la delegazione trattante 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 del personale dipendente;

Visto il d.lgs. n.165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche", e richiamati gli articoli:

- l'art. 47, che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;
- l'art. 40, comma 3 bis, il quale testualmente dispone che "*le pubbliche amministrazioni attivano*

- autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'art. 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione" e che inoltre "essa 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";*
- l'art. 7, comma 5 *"Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";*
 - l'art. 40, 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, 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";
 - l'art. 40bis *"Controlli in materia di contrattazione integrativa";*

Dato Atto che il suddetto CCNL all'articolo 79, ha introdotto la nuova disciplina per la costituzione del fondo in parola, mantenendo la suddivisione del fondo stesso tra risorse stabili, disciplinate ai commi 1 e 1-bis, che restano confermate negli anni successivi, e risorse variabili, regolate ai commi 2 e 3, la cui composizione deve essere valutata annualmente.

Dato Atto che la quantificazione delle risorse stabili è una mera applicazione delle disposizioni contrattuali, mentre la quantificazione delle risorse variabili è connessa prevalentemente a scelte discrezionali dell'Amministrazione Comunale, che deve tradursi in una preventiva e specifica allocazione nel bilancio dell'Ente, ai sensi dell'art. 48 c. 2 D. Lgs. 165/2001;

Tenuto Conto che l'art.40 – comma 3 - *quinquies* – del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal predetto d.lgs. n. 150/2009 nonché dal d.lgs. n. 75/2017, condiziona gli incrementi discrezionali al fondo per le risorse decentrate del personale dipendente come segue: *"Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e 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. 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";*

Considerato che:

- l'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 ha disposto che a decorrere dal 01.01.2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al salario accessorio dei dipendenti e dirigenti pubblici non deve superare quelle destinate a tal fine nel corso dell'anno 2016;
- la disciplina relativa alla costituzione del fondo per le risorse decentrate del personale non dirigente, contenuta nell'art. 79 del CCNL 16/11/2022, prevede espressamente, al comma 6, che la quantificazione del predetto fondo e delle risorse destinate agli incarichi di posizione organizzativa deve avvenire complessivamente nel rispetto del sovra richiamato art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017;
- l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 il quale sancisce che il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e' 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.

Visto il DPCM del 17 marzo 2020, attuativo del succitato “decreto crescita”, che nelle premesse precisa che in ogni caso rimane fermo il limite iniziale del 2016 qualora il personale nell’anno di riferimento sia inferiore al numero rilevato al 31.12.2018;

Visto l’articolo 65, commi 1, 2 e 4, del D. Lgs. 150/2009 che modifica il D. Lgs. 165/2001 che obbliga gli Enti all’adeguamento dei contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore della norma.

Visto l’art. 4, comma 1, lett. b), del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n°165, in base al quale spetta agli organi di governo adottare gli atti di indirizzo e le direttive per l’azione amministrativa e per la gestione.

Atteso che l’entrata in vigore del CCNL 16/11/2022 comporta la necessità di procedere all’apertura delle trattative con le OO.SS. e la RSU finalizzate alla stipula del nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) di ente, relativo al triennio 2023/2025;

Ritenuto di formulare gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la negoziazione del contratto collettivo integrativo cui viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs. 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009, affinché questa si conformi e

garantisca adeguato supporto al raggiungimento degli obiettivi programmatici individuati come prevalenti dall’Amministrazione con le 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;
- 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.

Considerato che la Giunta comunale ha il compito di formulare indirizzi alla delegazione trattante, preventivamente rispetto all’avvio delle trattative annuali che hanno come esclusiva **finalità**:

- l’orientamento e la finalizzazione dell’azione negoziale della parte pubblica verso determinati obiettivi, definendo quindi le strategie dell’attività posta in essere dalla delegazione trattante di parte pubblica;
- la definizione dei margini entro i quali la trattativa dovrà svolgersi, in maniera tale da consentire alla delegazione trattante la necessaria autonomia nella gestione del confronto;
- la definizione degli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio, dei progetti strategici e degli obiettivi del Piano della performance;
- la definizione delle scelte prioritarie che devono presiedere alla quantificazione ed all’utilizzazione delle risorse sia stabili che variabili
- 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;

Ritenuto pertanto di fornire al Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica, per la conduzione delle procedure della contrattazione integrativa, le seguenti **linee di indirizzo**:

- gli istituti contrattuali dovranno essere collegati 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 sistema premiante di misurazione e valutazione della performance; in particolare, i compensi incentivanti dovranno essere strettamente correlati ad effettivi incrementi della produttività ed all’effettivo miglioramento quali-quantitativo dei servizi in maniera da non consentire l’attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
- 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, etc., e nel pieno rispetto dei ruoli e delle prerogative delle parti, rispettando il nuovo assetto di relazioni sindacali e perseguendo per quanto più possibile il raggiungimento di un accordo;
- valorizzazione del merito ed incentivazione della performance tramite l’utilizzo di sistemi premianti selettivi, logiche meritocratiche, l’attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera
- migliorare la qualità dei servizi resi alla collettività, in termini di tempestività, economicità, trasparenza, flessibilità, capacità di comunicazione interna ed esterna, organizzazione delle attività, con riferimento alle esigenze dell’utenza;
- Gli importi destinati alla performance dovranno essere distribuiti in relazione agli obiettivi coerenti

col DUP e contenuti all'interno del PIAO 2023. Tali obiettivi dovranno avere i requisiti di misurabilità ed essere incrementali rispetto all'ordinaria attività lavorativa. Inoltre, le risorse destinate a finanziare le performance dovranno essere distribuite sulla base della valutazione da effettuare a consuntivo ai sensi del sistema di valutazione vigente nell'Ente, adeguato al D.lgs. 150/2009 e D.L.gs n. 74/2017;

- dovrà essere garantita l'operatività di tutti i settori della struttura e l'adeguata remunerazione di tutte le attività svolte all'interno dell'Ente senza generare squilibri a favore di alcune categorie di lavoratori a discapito di altre.
- la contrattazione dovrà essere condotta nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e di contratto con particolare attenzione al rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di carattere economico-finanziario e in particolare nell'utilizzo del fondo tra i diversi istituti dovrà essere garantito il rispetto dei vincoli sulla destinazione degli importi del Fondo ai vari trattamenti economici e alla performance individuale;
- dovranno essere rese indisponibili alla contrattazione le quote relative alle indennità di comparto, alle progressioni orizzontali già attribuite e non cessate, quelle relative all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido
- l'adozione di un contratto decentrato normativo 2023 – 2025 scrupolosamente rispettoso della legge e delle disposizioni contenute nel CCNL 16.11.2022 vigenti;
- la previsione di nuove e rinnovate modalità di definizione delle indennità previste dal nuovo CCNL e da questi demandate a livello decentrato;
- che il contenuto del CCDI 2023-2025 non possa essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti, né trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- che le materie oggetto di contrattazione non possano essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi da quelli stabiliti dal nuovo CCNL, né avere contenuti difformi dalle disposizioni normative (art. 3 bis D.lgs. 165/2001 introdotto dal D.lgs. 150/2009);
- realizzazione di progetti – obiettivi, piani di lavoro ed altre iniziative ed attività di cui al **PIAO sottosezione Performance**, destinatari di apposito finanziamento, da presentare, da parte dei Dirigenti, al fine di poter premiare ed incentivare il merito e la produttività e migliorare la performance organizzativa, ai sensi del D.lgs. 150/2009, precisando:
 - che dovrà essere privilegiato l'utilizzo di risorse per il finanziamento di progetti finalizzati, avendo riguardo in particolare a quelli necessari per la realizzazione di attività previste dagli strumenti di programmazione quali il Documento Unico di Programmazione il PIAO o finanziati con risorse specifiche (es. risorse art. 208 codice della strada per progetti di educazione stradale e servizi serali/notturni di vigilanza; progetti specifici finanziati da altri enti, Condoni edilizi, trasformazione dei diritti di superficie);
 - che dovrà essere utilizzato lo strumento dei progetti prioritariamente per situazioni che meritano un particolare apprezzamento dell'Amministrazione in considerazione della qualità e quantità dell'apporto richiesto ai lavoratori in relazione a specifiche attività, con particolare riferimento a progetti di produttività legati all'aumento, miglioramento e valorizzazione dell'offerta all'utenza dei **Servizi Demografici** per il rilascio della CIE, oppure per il progetto del **Servizio Edilizia Privata** avente ad oggetto la dematerializzazione dell'archivio cartaceo e la creazione di un archivio digitale certificato che consentirà di aumentare l'efficienza e della qualità del servizio offerto ai cittadini e il possesso un archivio digitale dei fascicoli edilizi;
- tenere presente ai sensi dell'art.80 del CCNL16.11.2022 che le risorse rese annualmente disponibili dovranno essere destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;

g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;

h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;

j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;

- prevedere adeguate risorse per finanziare le indennità per specifiche responsabilità ex Art. 84 al fine di compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;
- contemplare adeguate risorse per finanziare le indennità specifiche per la Polizia Locale quali le indennità di funzione di cui all'art. 97 e l'indennità di servizio esterno di cui all'art.100
- prevedere adeguati importi per finanziare gli incentivi per funzioni tecniche e i compensi professionali per l'Avvocatura Civica;
- applicare un sistema di perequazione - da definire in sede di contrattazione decentrata integrativa - inteso a conciliare la retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione con i compensi aggiuntivi dai medesimi percepiti a titolo di incentivo e previsti da specifiche disposizioni di legge, ai sensi dell'art. 20, comma 1, lettera h) del CCNL;
- includere l'adeguata conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale, anche attraverso la conferma e/o la nuova regolamentazione di ampie fasce di flessibilità nell'orario di lavoro;
- di sottoporre alla Giunta, alla conclusione dei lavori del Tavolo, onde ottenere l'autorizzazione alla stipula definitiva, la preintesa di accordo sul CCI in argomento, previo parere positivo dell'organo di revisione.

Precisato 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;

Visti

- lo Statuto dell'Ente;
- l'art. 48, comma 2 del D.lgs. n. 267/2000;
- gli artt. 40, comma 3 e 40-bis del D. Lgs. n. 165/2001;
- gli artt. 18, 19 e 31 del D.lgs. 150/2009;
- il CCNL 16.11.2022 relativo al comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021.
- il vigente Regolamento comunale di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- Il bilancio di previsione 2023/2025

Visti i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile espressi ai sensi dell'art. 49, comma 1, e dell'art. 147-bis comma 1 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n°267;

con voti unanimi;

DELIBERA

- **Di Considerare** le premesse del presente atto come parte integrante e sostanziale del medesima, anche ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge 241/1990;
- **Di fornire** al competente dirigente, l'indirizzo per la costituzione del Fondo risorse decentrate, ai sensi dell'articolo 79 del CCNL 16.11.2022, secondo le risorse stanziare nel Bilancio di Previsione 2023/2025, e, comunque, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.
- **Di fornire** alla delegazione trattante di parte pubblica gli indirizzi per la contrattazione normativa del triennio 2023-2025 sulla base delle seguenti **linee di indirizzo**:
 - gli istituti contrattuali dovranno essere collegati 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 sistema premiante di misurazione e valutazione della performance; in particolare, i compensi incentivanti dovranno essere strettamente correlati ad effettivi incrementi della produttività ed all'effettivo miglioramento quali-quantitativo dei servizi in maniera da non consentire l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
- 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, etc., e nel pieno rispetto dei ruoli e delle prerogative delle parti, rispettando il nuovo assetto di relazioni sindacali e perseguendo per quanto più possibile il raggiungimento di un accordo;
 - valorizzazione del merito ed incentivazione della performance tramite l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, logiche meritocratiche, l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera
 - migliorare la qualità dei servizi resi alla collettività, in termini di tempestività, economicità, trasparenza, flessibilità, capacità di comunicazione interna ed esterna, organizzazione delle attività, con riferimento alle esigenze dell'utenza;
 - Gli importi destinati alla performance dovranno essere distribuiti in relazione agli obiettivi coerenti col DUP e contenuti all'interno del PIAO 2023. Tali obiettivi dovranno avere i requisiti di misurabilità ed essere incrementali rispetto all'ordinaria attività lavorativa. Inoltre, le risorse destinate a finanziare le performance dovranno essere distribuite sulla base della valutazione da effettuare a consuntivo ai sensi del sistema di valutazione vigente nell'Ente, adeguato al D.lgs. 150/2009 e D.L.gs n. 74/2017;
 - dovrà essere garantita l'operatività di tutti i settori della struttura e l'adeguata remunerazione di tutte le attività svolte all'interno dell'Ente senza generare squilibri a favore di alcune categorie di lavoratori a discapito di altre.
 - a contrattazione dovrà essere condotta nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e di contratto con particolare attenzione al rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di carattere economico-finanziario e in particolare nell'utilizzo del fondo tra i diversi istituti dovrà essere garantito il rispetto dei vincoli sulla destinazione degli importi del Fondo ai vari trattamenti economici e alla performance individuale;
 - dovranno essere rese indisponibili alla contrattazione le quote relative alle indennità di comparto, alle progressioni orizzontali già attribuite e non cessate, quelle relative all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido
 - l'adozione di un contratto decentrato normativo 2023 – 2025 scrupolosamente rispettoso della legge e delle disposizioni contenute nel CCNL 16.11.2022 vigenti;
 - la previsione di nuove e rinnovate modalità di definizione delle indennità previste dal nuovo CCNL e da questi demandate a livello decentrato;
 - che il contenuto del CCDI 2023-2025 non possa essere in contrasto con i vincoli risultanti dai Contratti Collettivi Nazionali anche riguardo gli oneri economici non previsti, né trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
 - che le materie oggetto di contrattazione non possano essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi da quelli stabiliti dal nuovo CCNL, né avere contenuti difformi dalle disposizioni normative (art. 3 bis D.lgs. 165/2001 introdotto dal D.lgs. 150/2009);
 - realizzazione di progetti – obiettivi, piani di lavoro ed altre iniziative ed attività di cui al **PIAO sottosezione Performance**, destinatari di apposito finanziamento, da presentare, da parte dei Dirigenti, al fine di poter premiare ed incentivare il merito e la produttività e migliorare la performance organizzativa, ai sensi del D.lgs. 150/2009, precisando:
 - che dovrà essere privilegiato l'utilizzo di risorse per il finanziamento di progetti finalizzati, avendo riguardo in particolare a quelli necessari per la realizzazione di attività previste dagli strumenti di programmazione quali il Documento Unico di Programmazione il PIAO o finanziati con risorse specifiche (es. risorse art. 208 codice della strada per progetti di educazione stradale e servizi serali/notturni di

- vigilanza; progetti specifici finanziati da altri enti, Condono edilizio, trasformazione dei diritti di superficie);
- che dovrà essere utilizzato lo strumento dei progetti prioritariamente per situazioni che meritano un particolare apprezzamento dell'Amministrazione in considerazione della qualità e quantità dell'apporto richiesto ai lavoratori in relazione a specifiche attività, con particolare riferimento a progetti di produttività legati all'aumento, miglioramento e valorizzazione dell'offerta all'utenza dei **Servizi Demografici** per il rilascio della CIE, oppure per il progetto del **Servizio Edilizia Privata** avente ad oggetto la dematerializzazione dell'archivio cartaceo e la creazione di un archivio digitale certificato che consentirà di aumentare l'efficienza e della qualità del servizio offerto ai cittadini e il possesso un archivio digitale dei fascicoli edilizi;
- tenere presente ai sensi dell'art.80 del CCNL16.11.2022 che le risorse rese annualmente disponibili dovranno essere destinate ai seguenti utilizzi:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
 - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;
 - j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
 - prevedere adeguate risorse per finanziare le indennità per specifiche responsabilità ex Art. 84 al fine di compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ;
 - contemplare adeguate risorse per finanziare le indennità specifiche per la Polizia Locale quali le indennità di funzione di cui all'art. 97 e l'indennità di servizio esterno di cui all'art.100
 - prevedere adeguati importi per finanziare gli incentivi per funzioni tecniche e i compensi professionali per l'Avvocatura Civica;
 - applicare un sistema di perequazione - da definire in sede di contrattazione decentrata integrativa - inteso a conciliare la retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione con i compensi aggiuntivi dai medesimi percepiti a titolo di incentivo e previsti da specifiche disposizioni di legge, ai sensi dell'art. 20, comma 1, lettera h) del CCNL;
 - includere l'adeguata conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale, anche attraverso la conferma e/o la nuova regolamentazione di ampie fasce di flessibilità nell'orario di lavoro;
 - di sottoporre alla Giunta, alla conclusione dei lavori del Tavolo, onde ottenere l'autorizzazione alla stipula definitiva, la preintesa di accordo sul CCI in argomento, previo parere positivo dell'organo di revisione.
- **Di autorizzare** il Segretario Comunale, in qualità di Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, ad avviare, in forza del presente provvedimento, le necessarie operazioni dirette alla convocazione delle parti sindacali per le trattative relative alla definizione della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa tenuto conto che:

- la delegazione trattante di parte pubblica dovrà operare nell'ambito delle competenze contrattualmente stabilite e nel rispetto delle direttive impartite dalla Giunta comunale;
 - che i contratti decentrati hanno la capacità di creare vincoli e obblighi giuridicamente rilevanti tra le parti solo nelle materie espressamente assegnate dal CCNL a tale livello di negoziazione, essendo le materie che possono formare oggetto della disciplina decentrata stabilite dal CCNL 16.11.2022;
 - il contratto collettivo non può essere in contrasto con le norme di legge di riferimento e con le clausole del contratto collettivo nazionale, né può comportare oneri superiori a quelli ivi previsti;
 - l'ipotesi di contratto collettivo dovrà 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 e che l'ipotesi di accordo con annessa relazione tecnico finanziaria ed illustrativa deve essere trasmessa al revisore dei conti, al fine di verificare che gli oneri derivanti dall'applicazione delle clausole del contratto stesso siano coerenti con i vincoli posti dalle norme di legge in materia vigenti, dal contratto nazionale e dal bilancio di previsione e per l'emissione della conseguente certificazione;
 - che al tavolo delle relazioni sindacali possono partecipare i componenti degli organi di indirizzo politico senza che ciò comporti facoltà e poteri di rappresentanza
- **Di dare atto** che, con proprio successivo provvedimento, la delegazione trattante di parte datoriale sarà autorizzata alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato;
 - **di disporre** che la presente deliberazione venga comunicata alle RSU e alle Organizzazioni Sindacali, nonché la pubblicazione della stessa in Amministrazione Trasparente sotto-sezione livello 1 PERSONALE > sotto-sezione livello 2 CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ai sensi dell'art. 21, c. 2, d.lgs. n. 33/2013
 - **Di dare atto**, ai sensi dell'art.3 della legge 241/90 sul procedimento amministrativo, che qualunque soggetto ritenga il presente atto amministrativo illegittimo e venga dallo stesso direttamente leso, può proporre ricorso innanzi al Tar Lazio, al quale è possibile presentare i propri rilievi in ordine alla legittimità del presente atto entro e non oltre 60 gg dall'ultimo giorno di pubblicazione all'Albo Pretorio.

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

stante l'urgenza di avviare le procedure, con voti unanimi

DELIBERA

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4° del D.Lgs 267/2000.



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2023 / 167**

Ufficio Proponente: **Servizio risorse umane (trattamento giuridico), performance, trasparenza e controlli**

Oggetto: **LINEE DI INDIRIZZO PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PER IL TRIENNIO GIURIDICO 2023/2025 ED ECONOMICO 2023 DEL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Servizio risorse umane (trattamento giuridico), performance, trasparenza e controlli)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 23/05/2023

Il Responsabile di Settore
dott.ssa Giuseppina Antonelli

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 25/05/2023

Responsabile del Servizio Finanziario
DOTT.SSA LAURA FELICI

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Varone Riccardo

IL SEGRETARIO GENERALE
d.ssa Giuseppina Antonelli

Il presente atto sarà pubblicato all'albo pretorio del Comune a partire dal per
quindici giorni consecutivi.

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO GENERALE
d.ssa Giuseppina Antonelli

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

A T T E S T A

che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata all'albo pretorio comunale per quindici giorni consecutivi dal al come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, senza reclami;
- è stata comunicata, con lettera n. in data, ai signori capigruppo consiliari, come prescritto dall'art. 125, comma 1;

che la presente deliberazione è diventata eseguibile il giorno

- perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4)
- decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3)

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO GENERALE
d.ssa Giuseppina Antonelli

Il presente atto è sottoscritto con firma digitale ai sensi degli artt. 23, 25 D.P.R. 445/2000 e artt .20, 21 D.Lgs. 82/2005 da:

Antonelli Giuseppina in data 25/05/2023
VARONE RICCARDO in data 25/05/2023