



Comune di Monterotondo

Deliberazione Giunta Com.le

Atto n. 177 del 13/07/2023

OGGETTO: LINEE DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA PER L'ANNUALITA' 2023 PERSONALE DIRIGENTE

L'anno 2023, il giorno 13 del mese di Luglio a partire dalle ore 12.30 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	NO
Alessandri Mauro (IN COLLEGAMENTO TELEMATICO)	Assessore	SI
Cavalli Luigi	Assessore	NO
Di Nicola Alessandro	Assessore	SI
Garofoli Matteo Gaetano	Assessore	SI
Pancaldi Antonella (IN COLLEGAMENTO TELEMATICO)	Assessore	SI
Valenti Marianna	Assessore	SI

Presiede: Sindaco Varone Riccardo

Partecipa: alla seduta formale il Segretario Generale d.ssa Giuseppina Antonelli collegata in video conferenza

OGGETTO: LINEE DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA PER L'ANNUALITA' 2023 PERSONALE DIRIGENTE

LA GIUNTA COMUNALE

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

Visto il testo unico delle leggi sull'ordinamento delle autonomie locali approvato con decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e successive modificazioni;

Visto il D.Lgs. n. 150/2009, per come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, che impegna le PA ad adottare il piano delle performance, vincolo cui negli enti locali si aggiunge quello per l'approvazione del Programma Esecutivo di Gestione e del Piano Dettagliato degli Obiettivi;

Visto il testo unico sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche approvato con decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni;

Assunto che il contratto collettivo decentrato integrativo della dirigenza deve fornire il necessario supporto nella direzione del raggiungimento di tali obiettivi in particolare stimolando l'impegno dei dirigenti nella direzione del loro perseguimento;

Assunto che il contratto collettivo decentrato integrativo deve essere pienamente rispettoso dei rigidi vincoli dettati dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro e dalla legislazione, a partire dal D.Lgs. n. 165/2001, a partire dalla rigida delimitazione delle materia che sono oggetto di contrattazione decentrata;

Richiamate

- la deliberazione della Giunta comunale n. 37 del 20/02/2020 di approvazione del vigente "Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi";
- la deliberazione di Giunta comunale n. 16 del 02/02/2022, relativa alla modifica della nuova macrostruttura organizzativa dell'Amministrazione Comunale;

Vista la deliberazione del Consiglio Comunale n. 23 del 23/05/2023, con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2023/2025

Vista la deliberazione del Consiglio comunale n. 22 del 23/05/2023 con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) per il periodo 2023 – 2025;

Dato Atto che con delibera di Giunta n.102 del 13.04.2018 è stato adottato il sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni dirigenziali;

Preso Atto che, in base all'art. 45, comma 4, del nuovo CCNL dell'Area Funzioni Locali sottoscritto il 17.12.2020, "*Negli enti con meno di tre dirigenti in servizio, le materie indicate nel comma 1 sono oggetto di confronto, ai sensi dell'art. 44, salvo che non trovi applicazione la disciplina dell'art. 46 sulla contrattazione integrativa di livello territoriale*";

Preso Atto, altresì, che, nel Comune di Monterotondo, risultano, attualmente, in servizio quattro dirigenti (compresi quelli con contratto a termine) e che occorrerà, pertanto, fare riferimento al modello della contrattazione decentrata integrativa, secondo le regole previste dagli artt. 7, 8 e 45 del più volte citato CCNL del 17.12.2021;

Dato atto che in materia di contrattazione decentrata integrativa, l'organo di direzione politica, nella fattispecie la giunta comunale, formula in via preventiva, direttive e/o linee guida finalizzate a fornire indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per l'Area dirigenza, in ordine alle trattative negoziali, affinché queste si conformino e garantiscano adeguato supporto al raggiungimento degli obiettivi programmatici individuati come prevalenti dall'amministrazione nei sopra citati atti programmatici;

Richiamato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del personale dirigenziale dell'Area delle Funzioni Locali per il triennio 2016-2018, sottoscritto in data 17/12/2020 e, in particolare:

- l'articolo 7, comma 1, ove si specifica che la contrattazione collettiva integrativa si svolge presso ciascuna amministrazione tra la delegazione sindacale, come individuata dal medesimo contratto, e

- la delegazione di parte datoriale;
- l'articolo 7, comma 4, il quale stabilisce che *“I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti”*;
- l'articolo 45 relativo alle materie oggetto di contrattazione integrativa, nel quale è precisato che
- quest'ultima deve essere necessariamente attivata negli enti con almeno tre dirigenti in servizio, salvo che non trovi applicazione la disciplina dell'art. 46 sulla contrattazione integrativa di livello territoriale;

Tenuto Conto che presso l'Amministrazione comunale sono attualmente in servizio 4 dirigenti di cui uno a tempo indeterminato;

Dato atto che con Deliberazione Giunta Com.le n. 65 del 16/03/2023 è stata costituita la seguente delegazione trattante del personale dirigente:

Ruolo	Nominativo	Qualifica
PRESIDENTE	Dott.ssa Giuseppina ANTONELLI	Segretario Generale
COMPONENTE	Dott.ssa Laura FELICI	Dirigente del Dipartimento Risorse Economiche e Finanziarie
COMPONENTE	Ing. Bernardina Colasanti	Dirigente del Dipartimento Governo del Territorio

Considerato che

- con Deliberazione Giunta Com.le n. 13 del 21/01/2021 si è provveduto alla costituzione provvisoria del fondo delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza ex art. 57 del CCNL 17.12.2020 - anno 2021
- Con Determinazione Dirigenziale n. 708 del 21/10/2021 è stata approvata la costituzione definitiva del fondo risorse decentrate per l'anno 2021 di cui all'art. 57 del contratto collettivo nazionale di lavoro della dirigenza sottoscritto il 17.12.2020 con un importo complessivo di € 80.868,99
- Con Determinazione Dirigenziale n. 955 del 29/11/2022 è stata approvata costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2022 di cui all'art. 57 del contratto collettivo nazionale di lavoro della dirigenza sottoscritto il 17.12.2020 con un importo complessivo di € 80.868,99

Vista la deliberazione Giunta com.le n. 121 del 18/05/2023 avente ad oggetto l'approvazione del regolamento per la pesatura della retribuzione di posizione della dirigenza ai sensi del CCNL 17 dicembre 2020 Area funzioni locali

Richiamati:

- l'art. 47 del D.Lgs. 165/2001 che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;
- l'art.40 comma 3 del D.Lgs. 165/2001 il quale 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;

Dato atto:

- che in data 17/12/2020 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro personale dirigente dell'area Funzioni Locali, triennio 2016 – 2018;
- in relazione alle disposizioni previste dall'art. 57 del CCNL sottoscritto in data 17 dicembre 2020, “[...] gli enti costituiscono annualmente un Fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia. [...]”;
- il comma 2, lettera a), del suddetto art. 57 prevede che il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito da un “[...] unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili – negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno; [...]”;

Rilevato in particolare che l'art. 57 del CCNL personale dirigente funzioni locali anno 2016/2018 al comma 2, prevede che il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito con le seguenti risorse:

- a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili - negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del D.lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, ivi comprese

- quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;
- a) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001;
 - b) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
 - c) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60;
 - d) risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.

Considerato che l'art. 11 del d.l. 135/2018 convertito in legge 11 febbraio 2019, n. 12 dispone che: *“In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del d.lgs. 165/2001 e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico.”*;

Visto:

- l'art. 23 del D.Lgs. n. 75 del 25/05/2017 che al comma 2 ha disposto 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 corrispettivo importo determinato per l'anno 2016;
- l'art. 33 comma 3 del D.L. 34 del 30/04/2019 convertito con Legge n. 58 del 28/06/2019 che stabilisce che: *“..Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018;*
- il Decreto Interministeriale del 17 marzo 2020, attuativo dell'articolo 33 del decreto-legge 34/2019, che nelle motivazioni chiarisce che *“è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018;*

Evidenziato che nel PIAO 2023 – 2025 Sezione Organizzazione e Capitale Umano - sottosezione 3.3 Piano dei Fabbisogni di Personale del Comune di Monterotondo, approvato con deliberazione della G.C. n. 172 del 6.7.2023, è previsto per l'anno 2023 l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di un ulteriore Dirigente Tecnico con decorrenza dal 01.08.2023, con la conseguenza di un aumento di una unità di dirigente con la necessità quindi di adeguare il limite del trattamento accessorio in aumento per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite riferito all'anno 2018

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

Considerato che la costituzione del fondo per le risorse decentrate costituisce materia di competenza dell'Ente in quanto sottratta alla contrattazione collettiva decentrata integrativa e che, in riferimento alle relazioni sindacali, è prevista esclusivamente l'informazione ai soggetti sindacali prima dell'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa;

Visto l'art. 40, c. 3-quinquies, D.Lgs. n. 165/2001, il quale stabilisce che gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa *“nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. 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 la trattativa con la parte sindacale per la stipula del contratto collettivo integrativo (CCI) del personale dirigente per l’anno 2023 dovrà essere finalizzata al raggiungimento di un’intesa che porti ai seguenti risultati:

- a) nella contrattazione occorre rispettare in modo rigoroso i vincoli che sono dettati ai temi oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa, tenendo conto delle indicazioni all’uopo fornite dall’Aran;
- a) miglioramento dell’efficienza, efficacia ed economicità dell’organizzazione;
- b) accrescimento motivazionale e crescita professionale del personale dirigente;
- c) applicare i principi e gli strumenti di premialità collegati al ciclo della performance
- d) consolidare il sistema premiante dei dirigenti in funzione degli obiettivi raggiunti, sviluppando il sistema meritocratico, sulla base anche delle capacità professionali relative alla gestione e alla politica delle risorse umane, quale strumento primario per il raggiungimento degli obiettivi ed al miglioramento della 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;
- e) valorizzazione dell’indennità di risultato nella misura prevista nel contratto nazionale (almeno il 15%) legata al raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti in servizio, con regolamentazione delle forme di incentivazione legata a specifiche disposizioni di legge erogati a titolo di retribuzione di risultato
- f) del rispetto rigoroso delle disposizioni dettate in materia di contabilità pubblica, con particolare riferimento alle norme che regolano la spesa di personale

Rilevato che l’articolo 40, comma 3/quinquies, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce che gli Enti Locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale;

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;

Considerato che

- Con successiva Determinazione Dirigenziale sarà costituito in via definitiva, il Fondo Risorse Decentrate Anno 2023 - Area dirigenza, ai sensi dell’art.57 del CCNL 17.12.2020
- la verifica del limite imposto dall’art. 23 c.2 d.lgs 75/2017 deve essere comunque fatta ponendo mente alle voci che compongono la somma oggetto del limite di cui alla fonte legale, costituito come accennato dalla spesa sostenuta nell’anno 2016, che comprende i seguenti macroaggregati (*Ai fini del rispetto del limite costituito dal trattamento corrisposto nell’anno 2016, l’attenzione deve essere attribuita non ai singoli fondi contrattuali, ma all’ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, cfr. sezione delle Autonomie, deliberazioni n. 26/SEZAUT/2014/QMIG e n. 34/ SEZAUT/2016/QMIG*):
 - le poste del fondo per le risorse decentrate del personale dipendente;
 - le poste del fondo per le risorse decentrate del personale di qualifica dirigenziale (ove presente);
 - il fondo per il lavoro straordinario, ex art. 14 del CCNL 1° aprile 1999;
 - il *budget* per la retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa;
 - maggiorazione posizione e risultato Segretario Generale;

Dato Atto che

- successivamente alla costituzione del fondo del salario accessorio si provvederà alla destinazione delle risorse mediante avvio della contrattazione decentrata, nel rispetto della contrattazione nazionale e dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni di legge, secondo quanto previsto da 11° art.40, comma 3- *quinquies*, del decreto legislativo 30 marzo 2011, n.165 e successive modificazioni e integrazioni;
- 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 Collegio dei Revisori dei Conti al fine di verificare che gli oneri derivanti dall'applicazione delle clausole del contratto stesso siano coerenti con i vincoli posti dal contratto nazionale, prima del successivo inoltrare a questa Giunta per l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva.

- i contratti decentrati non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti nazionali o comportare oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal C.C.N.L.;

Preso Atto una volta sottoscritta la ipotesi di accordo, ovvero, nel caso di mancato accordo, sulla base della proposta presentata dalla delegazione di parte datoriale, di ottenere al riguardo parere favorevole da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, come previsto dal CCNL vigenti e dalla normativa in materia;

Ritenuto opportuno dare mandato al Presidente della delegazione trattante di convocare la delegazione sindacale e fornire alla parte pubblica, le opportune linee di indirizzo per procedere, ad una conferma della distribuzione delle risorse della retribuzione di posizione e di risultato, seguendo le indicazioni del sistema delle misurazioni delle performance individuali della dirigenza.

Dato Atto altresì che, una volta esauriti i controlli di compatibilità dei costi delle ipotesi di contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio, autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato: tale autorizzazione rappresenta un atto di controllo sulla rispondenza della bozza dell'accordo con le direttive di questa amministrazione per la conduzione della negoziazione;

Visto l'art. 4, comma 1 del D. Lgs. 165/2001, in base al quale spetta agli organi di governo adottare gli atti di indirizzo e le direttive per l'azione amministrativa e la gestione.

Visto il CCNL dell'Area funzioni locali - periodo 2016-2018 - sottoscritto in data 17/12/2020.

Visto il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visti i pareri favorevoli espressi, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e dell'art. 147-bis comma 1 del D. Lgs. 267 del 18.08.2000 e s. m. ed i., dal Segretario Generale sotto il profilo della regolarità tecnica e dal Dirigente del settore economico-finanziario sotto il profilo della regolarità contabile;

Ritenuta la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267;

Con voti unanimi;

DELIBERA

1. **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;
1. **Di stabilire le seguenti linee d'indirizzo** alle quali dovrà attenersi la Delegazione Trattante di Parte Pubblica nel corso delle trattative con la controparte sindacale, ai fini della stipula del contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) del personale dirigente per **l'anno 2023**:
 - a) nella contrattazione occorre rispettare in modo rigoroso i vincoli che sono dettati ai temi oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa, tenendo conto delle indicazioni all'uopo fornite dall'Aran;
 - a) miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione;
 - b) accrescimento motivazionale e crescita professionale del personale dirigenti;
 - c) applicare i principi e gli strumenti di premialità collegati al ciclo della performance
 - d) consolidare il sistema premiante dei dirigenti in funzione degli obiettivi raggiunti, sviluppando il sistema meritocratico, sulla base anche delle capacità professionali relative alla gestione e alla politica delle risorse umane, quale strumento primario per il raggiungimento degli obiettivi ed al miglioramento della 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;
 - e) valorizzazione dell'indennità di risultato nella misura prevista nel contratto nazionale (almeno il 15%) legata al raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dirigenti in servizio, con regolamentazione anche delle forme di incentivazione legata a specifiche disposizioni di legge comunque erogate a titolo di retribuzione di risultato
 - f) del rispetto rigoroso delle disposizioni dettate in materia di contabilità pubblica, con particolare riferimento alle norme che regolano la spesa di personale

2. Di Dare Atto che

- Con successiva Determinazione Dirigenziale sarà costituito in via definitiva, il Fondo Risorse Decentrate Anno 2023 - Area dirigenza, ai sensi dell'art.57 del CCNL 17.12.2020
- la verifica del limite imposto dall'art. 23 c.2 d.lgs 75/2017 deve essere comunque fatta ponendo mente alle voci che compongono la somma oggetto del limite di cui alla fonte legale, costituito come accennato dalla spesa sostenuta nell'anno 2016, che comprende i seguenti macroaggregati (*Ai fini del rispetto del limite costituito dal trattamento corrisposto nell'anno 2016, l'attenzione deve essere attribuita non ai singoli fondi contrattuali, ma all'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, cfr. sezione delle Autonomie, deliberazioni n. 26/SEZAUT/2014/QMIG e n. 34/ SEZAUT/2016/QMIG*):
 - le poste del fondo per le risorse decentrate del personale dipendente;
 - le poste del fondo per le risorse decentrate del personale di qualifica dirigenziale (ove presente);
 - il fondo per il lavoro straordinario, ex art. 14 del CCNL 1° aprile 1999;
 - il *budget* per la retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di posizione organizzativa;
 - maggiorazione posizione e risultato Segretario Generale;
- successivamente alla costituzione del fondo del salario accessorio si provvederà alla destinazione delle risorse mediante avvio della contrattazione decentrata, nel rispetto della contrattazione nazionale e dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni di legge, secondo quanto previsto dall'art.40, comma 3- quinquies, del decreto legislativo 30 marzo 2011, n.165 e successive modificazioni e integrazioni;
- 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 Collegio dei Revisori dei conti al fine di verificare che gli oneri derivanti dall'applicazione delle clausole del contratto stesso siano coerenti con i vincoli posti dal contratto nazionale, prima del successivo inoltrare a questa Giunta per l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva.
- i contratti decentrati non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti nazionali o comportare oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal C.C.N.L.;

3. **Di dare atto** che gli indirizzi espressi nel presente provvedimento sono conformi alle normative e alle disposizioni del Contratto collettivo nazionale

4. **di trasmettere** copia del presente documento alla delegazione trattante di parte pubblica Area Dirigenza affinché, sulla base delle direttive ricevute, venga definita una piattaforma da sottoporre alla delegazione sindacale;

5. **Di demandare** alla Dirigente del Servizio Risorse Umane la trasmissione della presente deliberazione alle OO.SS. firmatarie del CCNL Funzioni Locali, nonché la pubblicazione del presente atto, sul sito istituzionale dell'ente, nella sezione "Amministrazione trasparente" (sotto-sezione Personale/Contrattazione integrativa);

di dichiarare la presente deliberazione venga resa immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. n. 267 del 18.08.2000, stante l'urgenza di provvedere a fornire gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per chiudere la trattativa sindacale entro l'anno 2023

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

Stante l'urgenza di avviare le procedure e con voti unanimi

DELIBERA

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



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2023 / 215**

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

Oggetto: **LINEE DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA PER L'ANNUALITA' 2023 PERSONALE DIRIGENTE**

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 **12/07/2023**

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 -----.

Sintesi parere: **Parere Non Necessario**

Data **13/07/2023**

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