

COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA
CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA



COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 157 del Reg. Data 19-12-2023	Oggetto: INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PER IL TRIENNIO GIURIDICO 2023/2025 ED ECONOMICO 2023 DEL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI
--	--

L'anno **duemilaventitre**, il giorno **diciannove** del mese di **dicembre** alle ore **19:00** nella sala delle adunanze del Comune suddetto, a seguito di regolare convocazione la Giunta Municipale si è riunita nelle persone seguenti:

Cognome e Nome	Carica	Presente/Assente
Pino Giovanni	Sindaco	P
Vento Ferdinando	Assessore	P
Artale Maria Teresa	Assessore	P
Fiorello Carmelo	Assessore	P
Colosi Valentino	Assessore	P
Iarrera Francesco	Assessore	P

Presenti n. 6 Assenti n. 0.

Con la partecipazione del SEGRETARIO COMUNALE **dott.ssa Chiara Piraino**.

Il **Sindaco**, riconosciuto il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA l'allegata proposta di deliberazione n. 166 del 19-12-2023 dell'Area PERSONALE avente l'oggetto: "INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PER IL TRIENNIO GIURIDICO 2023/2025 ED ECONOMICO 2023 DEL PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI;

VISTO che ai sensi dell'art. 1, comma 1 lett.i) della L.R. n° 48/91 e successive modifiche e integrazioni sulla proposta di deliberazione in oggetto ha espresso:

- il Responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica, parere favorevole;
- il Responsabile di Ragioneria per quanto concerne la regolarità contabile, parere favorevole;

FATTO proprio il contenuto formale e sostanziale del provvedimento proposto;

VISTO l'O.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana, nonché la L.R. n. 48/91;

Con voti unanimi espressi con voto palese, presenti e votanti n° 6 ;

DELIBERA

Di approvare la proposta di cui in premessa avente l'oggetto ivi indicato

Con voti unanimi espressi con voto palese, presenti e votanti n° 6;

DELIBERA

di rendere il presente provvedimento immediatamente esecutivo ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 44/91, stante la necessità e l'urgenza di provvedere in merito.

COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA
PROVINCIA DI MESSINA



PERSONALE
PROPOSTA DI DELIBERAZIONE
DELLA
GIUNTA MUNICIPALE
N.166 DEL 19-12-2023

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

Su proposta del Sindaco / Assessore
Pino Giovanni

VISTO l'art. 40 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”*.

ATTESO CHE 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;

CHE 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;

RICORDATO per ciò che concerne i limiti della contrattazione integrativa che ai sensi dell'art. 40, commi 3-bis e 3-quinquies del D.Lgs. n. 165/2001:

- la contrattazione integrativa non ha titolo a trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL;
- le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli previsti dal CCNL;
- il contratto integrativo non può violare in alcun modo i vincoli derivanti dal CCNL (non solo finanziari ma di ogni altro tipo);
- il contratto integrativo non può comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'ente;
- l'eventuale sottoscrizione di un contratto integrativo in violazione dell'art. 40, comma 3-quinquies del D.Lgs. n.165/2001 determina l'applicazione del sistema sanzionatorio ivi direttamente ed espressamente previsto: *“le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile”*;
- a corredo di ogni contratto integrativo, devono essere redatte una relazione tecnico- finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli appositi schemi predisposti dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica, con la Circolare n. 25 del 19 luglio 2012 (art. 40, comma 3-sexies del D.Lgs. n. 165/2001). Le informazioni che vengono rese con la relazione tecnico-finanziaria e con la relazione illustrativa sono volte ad accertare, oltre il rispetto dei vincoli finanziari in ordine sia alla consistenza delle risorse assegnate ai fondi per la contrattazione integrativa sia all'evoluzione della consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati, anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa, nonché a parametri di selettività, con particolare riferimento alle progressioni economiche.

VISTO il CCNL 16/11/2022 per il Personale del Comparto Funzioni Locali, valido per il triennio 2019-2021, il quale ha introdotto significative novità sia in termini di trattamento economico tabellare ed accessorio del personale dipendente, sia di ordinamento professionale del personale medesimo;

ATTESO CHE:

- il medesimo CCNL disciplina tempi e procedure per l'attivazione della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente;
- all'art. 7 disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
- all'art. 8 c. 1 prevede che il contratto collettivo integrativo abbia durata triennale e si riferisca a tutte le materie previste all'art. 7 c. 4 e che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo possano essere negoziati con cadenza annuale.

DATO ATTO CHE:

- con riferimento alla procedura della contrattazione collettiva integrativa, l'Aran ha fornito specifiche linee guida e l'art. 4 c. 1 lett. b) del D. Lgs. n.165/2001 stabilisce che il competente organo di direzione politica, la Giunta Municipale, deve necessariamente formulare direttive per la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi per l'azione amministrativa e per la gestione.
- Il quadro della contrattazione è delineato dai documenti di programmazione e gestione, di orizzonte annuale e pluriennale, adottati da questo Ente, quali il DUP 2023-2025, il Bilancio di previsione 2023/2025, il PEG 2023, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;
- che, secondo le indicazioni fornite dall'ARAN, le direttive devono essere chiare e puntuali e devono indicare gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio e degli obiettivi del Piano delle performance;

CONSIDERATO CHE l'attuale contratto integrativo sottoscritto il 27.12.2019 deve essere aggiornato in base alle nuove disposizioni del citato CCNL 2019-2021;

RICHIAMATO l'art. 79 del suddetto CCNL che disciplina la costituzione del fondo delle risorse decentrate, prevedendo i criteri di determinazione delle risorse economiche che devono essere destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività ed il cui utilizzo è demandato alla contrattazione decentrata a livello di ente;

DATO ATTO CHE la costituzione e determinazione del fondo delle risorse decentrate costituisce atto unilaterale di natura dirigenziale, non soggetto a contrattazione, in conformità alle vigenti disposizioni di legge e di contratto collettivo, mentre i criteri di ripartizione delle risorse costituiscono oggetto di contrattazione in sede decentrata;

RICHIAMATE INOLTRE le disposizioni dell'art. 23 – comma 2 – del D. Lgs. n. 75/2017 secondo cui, 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 fatto salvo quanto previsto dall'art. 3, comma 2 del D. L. n. 80/2021, convertito in L. 113/2021 e dall'art. 1, comma 604, della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022);

DATO ATTO CHE il fondo delle risorse decentrate è stato regolarmente costituito con determinazione del Responsabile dell'Area Gestione Risorse N. 62 del 05.09.2023 (R.A. n. 965/2023);

VISTO il parere favorevole del Collegio dei Revisori espresso con Verbale n. 4 del 10.09.2023 giusta nota prot. n. 18158 del 12.09.2023, in ordine alla compatibilità finanziaria della costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2023;

CONSTATATO CHE per l'avvio delle trattative ai fini della stipula del contratto integrativo l'ente, con deliberazione della Giunta n. 51 del 13.04.2023 ha proceduto a costituire la delegazione datoriale di parte pubblica, ai sensi del combinato disposto dell'articolo 7 comma 3 e dell'articolo 8, comma 2 del citato CCNL 16.11.2022;

RITENUTO pertanto di dover impartire alla delegazione trattante di parte datoriale gli opportuni indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa - parte giuridica 2023/2025 e parte economica 2023, al fine di un corretto ed equilibrato utilizzo delle risorse demandate alla contrattazione integrativa, perseguendo in particolare le seguenti finalità:

- l'effettiva incentivazione, riconoscimento e premiazione del merito;
- l'adeguata e congrua remunerazione delle responsabilità eccedenti quelle derivanti delle aree di

inquadramento contrattuali;

- l'adeguato indennizzo delle condizioni di lavoro di particolare disagio o rischio;
- il riconoscimento e la valorizzazione delle particolari posizioni di lavoro conferitarie di incarichi di particolare responsabilità, anche di tipo organizzativo, non inquadrate come elevate qualificazioni;
- l'adeguata conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale;
- la possibilità di attivare, in fase di prima applicazione e comunque non oltre il 31.12.2025, forme selettive per la progressione tra le aree, utilizzando, compatibilmente con i vincoli del bilancio di previsione, le risorse messe a disposizione dal CCNL;

Ricordate le istruzioni dell'ARAN emanate con quaderno operativo del marzo 2013 sulla procedura di contrattazione decentrata, le quali individuano come momento indefettibile tali direttive dell'organo di indirizzo politico le quali, senza trasformarsi in indicazioni puntuali di dettaglio invadendo la sfera della gestione, hanno ad oggetto l'indicazione degli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio e degli obiettivi del PEG o di analoghi strumenti di programmazione (DUP, Piano triennale di prevenzione della corruzione, piano triennale delle opere pubbliche, ecc.);

VISTO:

- il D. Lgs. 165/2001 Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e le linee guida dell'Aran sulla procedura della contrattazione collettiva integrativa;
- il D. Lgs. 150/2009 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 ed in particolare l'art. 19 comma 1 secondo cui *“Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale”*
- il CCNL 16.11.2022 relativo al comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021;

SI PROPONE

-di impartire alla delegazione trattante di parte datoriale i seguenti indirizzi per la contrattazione integrativa per il triennio giuridico 2023/2025 ed economico 2023 del personale non dirigente del comparto Funzioni Locali:

- a) attenersi, per le materie oggetto di contrattazione, a quelle tassativamente previste dall'art. 7, comma 4 del CCNL 16.11.2022;
- b) 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;
- c) i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, determinati nella loro entità nel rispetto della normativa vigente, saranno collegati esclusivamente al merito ed al conseguimento di obiettivi di gruppo e/o individuali, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema premiante di misurazione e valutazione;
- d) prevedere che le risorse rese annualmente disponibili, ai sensi del comma 2 dell'art. 80 del CCNL del 16.11.2022 siano destinate ai seguenti utilizzi:
 - 1) premi correlati alla performance organizzativa;
 - 2) premi correlati alla performance individuale;
 - 3) indennità condizioni di lavoro (attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute):

DELIBERA DI GIUNTA n.157 del 19-12-2023 Comune di S.F del Mela

- 4) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi per lavoro prestato in giorno festivo;
 - 5) compensi per specifiche responsabilità
 - 6) indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL 16.11.2022 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;
 - 7) compensi previsti da disposizioni di legge prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge, ivi compresi i compensi ISTAT;
 - 8) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili;
- e) destinare, tenuto conto di quanto dispone l'art 19 comma 1 del d.lgs 150/09, la parte prevalente delle risorse stabili disponibili e delle risorse variabili alla valorizzazione della performance organizzativa ed individuale così da realizzare le finalità del D.Lgs. n. 74/2017 e garantire il miglioramento della qualità/quantità dei servizi erogati, dando atto che l'erogazione degli incentivi avverrà solo a seguito della rilevazione, a consuntivo, dei risultati realizzati, tenendo conto di quanto stabilito nel vigente Regolamento comunale per la valutazione della performance vigente;
 - f) in attuazione dell'art. 81 del CCNL 2019/2021, garantire che ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, venga attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b) dello stesso contratto, della misura non inferiore al 30% del valore medio pro –capite dei premi attribuiti, la quale va ad aggiungersi alla quota di detto premio sulla base dei criteri selettivi e definire, a tal fine, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita;
 - g) disciplinare l'istituto delle progressioni economiche, nell'ambito dei parametri e criteri di riferimento stabiliti dal CCNL 16 novembre 2022, in modo da assicurare la valorizzazione del merito;
 - h) prevedere una quota adeguata di risorse destinate a remunerare le specifiche responsabilità di cui all'art. 84, valorizzando esclusivamente le figure incaricate di effettive e documentate responsabilità (risultanti da atti di incarico e non rientranti nei normali compiti di istituto); Il riconoscimento delle specifiche responsabilità deve comportare, in ogni caso, l'effettiva assunzione di livelli di responsabilità differenziati ed aggiuntivi rispetto alle ordinarie mansioni corrispondenti all'area ed al profilo di inquadramento professionale;
 - i) destinare l'indennità per condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 2018 e 84 bis del CCNL 2022, a remunerare lo svolgimento delle attività esposte a rischio, disagiate o implicanti il maneggio dei valori, purché in via continuativa, nei seguenti casi:
 - o in presenza di situazioni o prestazioni lavorative, individuate in sede di contrattazione integrativa, che comportino una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale;
 - o remunerare specifiche condizioni di lavoro, non solo spaziali ma anche temporali, le cui modalità di esecuzione della prestazione siano realmente ed effettivamente caratterizzate da situazioni disagiate, da definire in sede di contrattazione decentrata, tenuto comunque conto che la condizione di disagio dev'essere considerata una condizione di lavoro meno gravosa del rischio (come da costante orientamento ARAN) e pertanto il valore dell'indennità di disagio dovrà essere inferiore a quello dell'indennità di rischio;
 - o maneggio di valori (solo denaro contante) nei limiti di media mensili definiti in sede di contrattazione integrativa;
 - i) definire i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato spettante ai titolari di elevata qualificazione valorizzando il contributo al raggiungimento della

performance di ente e di settore, oltre il comportamento organizzativo, definendo un sistema di perequazione volto a conciliare la retribuzione di risultato dei titolari di EQ con compensi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge, che gli stessi percepiscono;

-Di demandare al Responsabile dell'Area gestione Risorse di motivare nell'ambito della relazione illustrativa, da allegare unitamente alla relazione tecnico-finanziaria all'ipotesi di accordo decentrato e da sottoporre alla certificazione e al controllo dell'organo di revisione contabile, la coerenza dell'accordo decentrato con le superiori direttive, al fine di semplificare il procedimento di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo decentrato;

- Di trasmettere il presente provvedimento al Presidente della delegazione trattante per i provvedimenti consequenziali, alle R.S.U. ed alle OO.SS. territoriali;

- Di disporre la pubblicazione del presente atto sul sito istituzionale di questo Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione personale – contrattazione integrativa decentrata.

- Di dichiarare la presente immediatamente esecutiva al fine di avviare le trattative per la contrattazione anno 2023.

Il Responsabile del Procedimento
F.to

Sulla proposta di deliberazione i sottoscritti ai sensi dell'art. 1 comma 1 lett. i) della L.R. n. 48/91 e successive modifiche ed integrazioni esprimono il parere di cui al seguente prospetto:

Il Responsabile Del Servizio Interessato	Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere: Favorevole	
	Data:19-12-2023 servizio	Il Responsabile del
	Angelo Lo Duca	F.to Dott.

Il Responsabile Del Servizio Interessato	Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere: Favorevole	
	Data:19-12-2023 servizio	Il Responsabile del
	Carbone	F.to Santina

Letto, approvato e sottoscritto

Il Sindaco

F.to Avv. Giovanni Pino

L'ASSESSORE ANZIANO

F.to Ferdinando Vento

II SEGRETARIO COMUNALE

F.to dott.ssa Chiara Piraino

ESTREMI DI PUBBLICAZIONE ALL'ALBO DELL'ENTE

Si attesta che la presente deliberazione n. 157 del 19-12-2023 viene pubblicata all'albo pretorio on-line del portale per 15 giorni consecutivi, con decorrenza dal 20-12-2023.

N. Reg. Albo: **1958**

San Filippo del Mela, 20-12-2023

Il Responsabile della Pubblicazione
F.to Maria Salvo

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto SEGRETARIO COMUNALE, su conforme attestazione del Messo Comunale, certifica che copia della presente deliberazione, in applicazione della L.R. 3 dicembre 1991, n. 44, è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line dal 20-12-2023 al 04-01-2024 per giorni 15 consecutivi.

San Filippo del Mela, _____

II SEGRETARIO COMUNALE
F.to dott.ssa Piraino Chiara

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 19-12-2023
Essendo immediatamente esecutiva.

San Filippo del Mela, li **19-12-2023**

II SEGRETARIO COMUNALE

F.to dott.ssa Chiara Piraino