



COMUNE DI SANTA MARGHERITA DI BELICE
(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

COPIA DELLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 100 del 31/12/2023

OGGETTO: Atto di indirizzo per la Delegazione Trattante di Parte Pubblica per la Contrattazione Collettiva Integrativa (CCI) Triennio 2023/2025 e Accordo Annuale Utilizzo Risorse Anno 2023.

L'anno duemilaventitre, il giorno trentuno, del mese di dicembre, alle ore 12,30 nella Casa Comunale, nella consueta sala delle adunanze, in seguito a regolare convocazione, si è riunita la Giunta Comunale, con l'intervento dei Sigg:

		Presente
<i>Sindaco</i>	<i>VIOLA Gaspare</i>	SI
<i>Assessore</i>	<i>MAGGIO Calogero</i>	NO
<i>Assessore</i>	<i>CROSTA Lucia</i>	SI
<i>Assessore</i>	<i>FRANCO Antonino</i>	SI
<i>Assessore</i>	<i>GIARRAPUTO Baldassare</i>	NO
<i>Assessore</i>	<i>SANTORO Antonino</i>	SI

Presiede il Sindaco Dott. Gaspare Viola

Assiste il Segretario Comunale Reggente Dott. Antonio Le Donne

Il Presidente, constatata la legalità, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

Il Sindaco preliminarmente fa dare lettura dell'allegata proposta di deliberazione che fa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, predisposta dall'Ufficio responsabile su iniziativa dell'A.C., sulla quale sono stati espressi i pareri previsti dalla L.R. 48/91, come modificata dalla Legge Regionale n.30 del 23/12/2000.

Successivamente invita la Giunta alla trattazione dell'argomento in oggetto.

Dopo breve discussione.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione munita dei pareri previsti dall'art. 1, comma 1° lettera i della L.R. 48/91 come modificato dall'art.12 della L.R. 30/2000;

Considerato che gli elementi istruttori e valutativi inseriti nella proposta permettono di accettarla "in toto";

Ritenuto, pertanto, di dover comunque approvare l'atto nello schema predisposto senza alcuna variazione;

Visto l'art.12 L.R. n.44/91, 1° comma;

Con voti unanimi favorevoli, espressi nella forma palese;

DELIBERA

1) Di approvare l'allegata proposta di deliberazione ed in conseguenza di adottare il presente atto con la narrativa, la motivazione, ed il dispositivo di cui alla proposta stessa, che fa parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.

Con successiva votazione unanime favorevole, espressa in forma palese e previa proclamazione del Sindaco;

DELIBERA

Altresì, di rendere immediatamente eseguibile la presente deliberazione ai sensi dell'art.12, 2° comma della L.R. n.44/91, stante l'urgenza di provvedere in merito.



COMUNE DI SANTA MARGHERITA DI BELICE
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	Atto di indirizzo per la Delegazione Trattante di Parte Pubblica per la Contrattazione Collettiva Integrativa (CCI) Triennio 2023/2025 e Accordo Annuale Utilizzo Risorse Ann0 2023.
---------	--

INIZIATIVA DELLA PROPOSTA:

L'Assessore al Personale

F.to: dott. Calogero Maggio

SETTORE AFFARI GENERALI

Ufficio Proponente: Risorse Umane

Ai sensi dell'art.12 della L.r. n.30 del 23/12/2000, si esprime parere favorevole di regolarità tecnica.

21.12.2023

Il Responsabile del Settore

F.to(Dott.ssa Giorgina Perricone)

SETTORE FINANZIARIO

Ai sensi dell'art. 12 della Legge Regionale n. 30 del 23/12/2000 si esprime:

- Parere di regolarità contabile: favorevole/~~non favorevole~~
- Parere non dovuto

21.12.2023

Il Responsabile del Settore

F.to: (Dott. Antonio Le Donne)

TESTO DELLA PROPOSTA

RICHIAMATI:

- l'art. 47 del d.lgs. n. 165/2001, che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;
- l'art. 7, comma 5, del d.lgs. 165/2001, il quale recita: *“Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”*;
- l'art. 40, del d.lgs. n. 165/2001, laddove stabilisce, al comma 3-*quinquies*, che *“Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all’effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;
- l'art. 45, comma 3 del d.lgs.165/2001, che dispone: *“I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:*
 - a) alla performance individuale;
 - b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;
 - c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute”;

VISTO il Titolo II (Relazioni Sindacali) del CCNL del comparto Funzioni locali, sottoscritto il 16 novembre 2022 (da ora solo: CCNL) e in particolare gli artt. 7 e 8 che disciplinano soggetti, materie, tempi e procedure per la contrattazione collettiva integrativa;

DATO ATTO che con delibera di giunta comunale n 100 del 25/11/2022, in conseguenza dell’approvazione del CCNL, è stata nominata la delegazione trattante di parte pubblica;

CONSIDERATO che:

- a) compete alla Giunta Comunale formulare, alla delegazione trattante di parte pubblica, gli opportuni indirizzi allo scopo di orientarne e finalizzarne l’azione negoziale per il conseguimento degli obiettivi attesi;
- b) si rende urgente e necessario dare avvio alla fase di contrattazione per la stipula del CCI 2023/2025 e per l’accordo per l’utilizzo delle risorse decentrate, riferite all’anno 2023;

RICHIAMATO l’art. 8, comma 1, del CCNL, il quale prevede che:

“1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all’art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale”;

RITENUTO, per quanto sopra, di fornire alla delegazione trattante di parte pubblica, la direttiva riportata nel documento allegato, che forma parte integrante e sostanziale del presente atto, relativa alla fase negoziale per la stipula del CCI triennio 2023/2025 e modalità di utilizzo delle risorse decentrate, per l’anno 2023, secondo gli stanziamenti già previsti nel bilancio;

SI PROPONE ALLA GIUNTA

1.CONSIDERARE le premesse del presente atto come parte integrante e sostanziale del

medesimo, anche ai sensi dell'art. 3, comma 1, della legge 241/1990.

2.PRENDERE ATTO che il Fondo per lo sviluppo delle Risorse Umane Anno 2023 ammonta ad €.203.342,00, gravati di oneri ed irap, di cui €. 91.440,96 a destinazione vincolata (PEO e Indennità di Comparto) e che per tanto le risorse da destinare ai sensi dell'art. 80 del CCNL del 16/11/2022 ammontano ad €.111.901,04.

3. EMANARE, alla delegazione trattante di parte pubblica, la direttiva della Giunta in merito alla stipula del CCI triennio 2023/2025 e modalità di utilizzo delle risorse decentrate, per l'anno 2023, come da documento allegato che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

4. DEMANDARE al Responsabile funzionalmente competente in materia di Gestione Risorse Umane l'aggiornamento del testo della proposta relativo alla costituzione del fondo decentrato anno 2023 con gli "atti in itinere", nel rispetto delle norme vigenti, da trasmettere alle OO.SS. e RSU.

5. DICHIARARE la deliberazione immediatamente esecutiva, ai sensi e per gli effetti di legge, stante la necessità e l'urgenza di doversi dare corso agli adempimenti conseguenti.

Allegato "A" all'atto di G.C. n..... del

Comune di Santa Margherita di Belice
(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

STIPULA CCI TRIENNIO 2023/2025 E ACCORDO ANNUALE PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023 - DIRETTIVA DELLA GIUNTA COMUNALE

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO:

- CCNL Funzioni locali del 16 novembre 2022, con particolare riferimento agli articoli 7, 8, 79 e 80;
- Articolo 1, commi 557 e 557-*quater* della legge 296/2006;
- D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, articoli: 7, comma 5; 40; 45, comma 3; 47;
- D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, articoli 16 e 31;
- D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74;
- D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 e, in particolare, l'art. 23, comma 2;

PREMESSA:

La fase negoziale che le amministrazioni devono realizzare per giungere alla stipula del Contratto Collettivo Integrativo (da ora solo: CCI) o dell'accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (*ex art. 8, comma 1, CCNL*), prende avvio da un atto della giunta, nel quale vengono fornite direttive al presidente della delegazione trattante di parte pubblica, costituita ai sensi dell'art. 7, comma 3, del CCNL, sulle materie che il contratto nazionale rimette alla competenza della contrattazione decentrata. Tali materie risultano analiticamente riportate nell'articolo 7, comma 4, del CCNL.

Come previsto all'art. 9, del CCNL, tutto il sistema delle relazioni sindacali deve essere improntato secondo principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti e deve essere orientato alla prevenzione dei conflitti.

Le linee di indirizzo sono le seguenti:

- direttive in merito alla contrattazione e stipula del CCI per il triennio 2023/2025 e per l'utilizzo del fondo, con particolare riferimento agli istituti finanziati con le risorse stabili;
- presa d'atto dei conteggi effettuati dal servizio personale e dal responsabile del servizio finanziario, in merito alla costituzione del fondo delle risorse decentrate - parte stabile anno 2023 (art. 79, commi 1 e 1-*bis*, CCNL);
- stanziamenti per la costituzione della parte variabile del fondo (art. 79, commi 2 e seguenti);

1.CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

a) Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili a costituire il "fondo risorse decentrate" dovranno essere ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti del CCNL, secondo i seguenti criteri generali:

- corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;
- riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

- rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

b) La delegazione trattante di parte pubblica dovrà garantire che i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa saranno contrattati sulla base di principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo, secondo i seguenti principi:

- le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

- la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

-c) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:

- programmazione/pianificazione strategica da parte dell'ente;
- programmazione operativa e gestionale;
- definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
- d) predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
- e) monitoraggio e confronto periodico;
- f) verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
- g) controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
- h) esame dei giudizi in contraddittorio;

d) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

2.DIRETTIVE PER LA DISCIPLINA DEI VARI ISTITUTI :

a) Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14, CCNL):

Per ogni annualità di vigenza del CCI sarà possibile effettuare progressioni all'interno dei Settori nella misura massima del 35% rispetto al numero complessivo dei dipendenti in servizio e per una percentuale massima del 50% per ogni Settore.

In via prioritaria è possibile destinare al finanziamento dei nuovi differenziali stipendiali l'importo delle progressioni economiche storicamente attribuite al personale cessato o trasferito, l'eventuale Retribuzione Individuale di Anzianità (RIA) del medesimo personale e lo stanziamento aggiuntivo di cui all'articolo 79, comma 1, lettera b) del CCNL-2022 (euro 84,50 x dip. al 31/12/2018).

Per ciò che riguarda i criteri di selezione, viene stabilito che le risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui viene adottata la decisione di attivazione dell'istituto, non possa essere inferiore al 60%, con possibilità di contrattare la percentuale residua sulla base dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, e delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

b) Finanziamento della performance individuale (art. 80, comma 3, CCNL)

Relativamente alle risorse variabili annualmente stanziare per la costituzione del fondo delle risorse decentrate sarà possibile destinare una percentuale non inferiore al 30% di tali risorse, per la corresponsione della performance individuale, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione.

c) Finanziamento del premio della performance individuale (art. 81, CCNL)

Nell'ambito della percentuale di cui al comma 2, art. 81, CCNL-2022, dovrà essere definita la quota limitata massima di personale a cui si applica la maggiorazione, nella misura non inferiore al 20% del personale valutato, conteggiato complessivamente nell'ente.

d) Retribuzione di risultato incarichi di Elevata Qualificazione (art. 17, comma 4, CCNL)

In materia di retribuzione di risultato delle E.Q. la contrattazione dovrà garantire l'applicazione di una percentuale non inferiore al 15%, rispetto a quella prevista nel comma 4, dell'articolo 15;

e) Indennità condizioni lavoro; indennità di funzione; indennità servizio esterno (artt. 84-bis, 97, 100 CCNL)

In relazione ai limiti finanziari previsti all'art. 79, comma 6, del CCNL-2022 e per salvaguardare un idoneo stanziamento per incentivare la performance individuale, in sede di prima applicazione, l'indirizzo della Giunta, relativo alla misura delle suindicate indennità, volge nella direzione di una applicazione al minimo per ciò che concerne l'indennità condizioni lavoro e servizio esterno addetti Polizia locale e comunque in misura non superiore a quella stabilita nell'anno 2022.

Per l'indennità di funzione (addetti PL) occorre avere come riferimento la somma spesa nel triennio 2020/2022, con possibilità di adattamento in un differenziale compreso tra più o meno 10% della somma utilizzata nell'anno 2022.

f) Indennità per specifiche responsabilità (art. 84, CCNL):

Anche per tale istituto, la delegazione trattante di parte pubblica dovrà fare riferimento alla somma utilizzata, per le medesime finalità, nell'anno 2022, con possibilità di adattamento in un differenziale compreso tra più o meno 10% della somma utilizzata nell'ultimo anno per il medesimo istituto.

3.ADEMPIMENTI PER L'AVVIO DELLA CONTRATTAZIONE

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica è autorizzato ad avviare, in forza del presente provvedimento, le necessarie operazioni dirette alla convocazione delle parti sindacali per l'avvio delle trattative relative alla definizione della Contrattazione Collettiva Integrativa e Accordo utilizzo risorse anno 2023.

Una volta sottoscritta l'ipotesi di accordo, tempestivamente stante l'urgenza legata all'attacco hacker del 08/12/2023, la stessa dovrà essere trasmessa al collegio dei revisori dei conti, accompagnata da una relazione illustrativa e da quella tecnica. In caso di rilievi da parte dei revisori, la trattativa dovrà essere ripresa in tempi brevi, sulle materie oggetto di rilievo. La giunta si riserva la facoltà di recepire, con apposito atto, l'ipotesi di accordo, dopo il parere del revisore, autorizzando il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del CCI, qualora le clausole finali dell'accordo siano coerenti con le indicazioni della presente direttiva.

Del presente atto di indirizzo verrà data informazione alle RSU e alle OO.SS. territoriali, firmatarie del CCNL, ai sensi della vigente normativa contrattuale per lo sviluppo delle relazioni sindacali. L'Amministrazione si riserva la facoltà di impartire ulteriori direttive, anche in relazione alle disposizioni previste dall'articolo 8, commi 4 e 5, del CCNL.

4.ACCORDO PER L'UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

Nella medesima sezione negoziale andrà perfezionato anche l'accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023, prevedendo che dal momento che sarà conclusa a ridosso della fine dell'anno 2023, l'accordo potrà prevedere che l'applicazione dei nuovi istituti o la modifica di quelli esistenti - compresa la rimodulazione economica delle indennità - possa entrare in vigore dal 1° gennaio 2024.

Per quanto concerne le progressioni all'interno delle aree, nell'anno 2023, si rimanda a quanto definito nel precedente paragrafo 2, lettera a).

Quantificazione a parte dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del decreto-legge n. 112/2008 e s.m.i., specificando che tali somme non potranno essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa. A tal fine l'ufficio del Personale, entro il 31

gennaio 2024, dovrà comunicare al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica ed alle RSU la quantificazione dei risparmi, relativi all'anno 2023;

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SINDACO

IL SEGRETARIO COMUNALE

Reggente

F.to Dott.ssa Lucia Crosta

F.to Dott. Gaspare Viola

F.to Dott. Antonio Le Donne

Il sottoscritto Segretario Comunale

ATTESTA

Che la presente deliberazione, ai sensi del 2° comma dell'art. 12 della L.R. N.44/91, è stata dichiarata immediatamente esecutiva.

IL SEGRETARIO COMUNALE

Reggente

F.to Dott. Antonio Le Donne

Copia conforme, in carta libera, per uso amministrativo.

Dalla Residenza Comunale, li _____

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Responsabile della tenuta dell'Albo pretorio on-line, giusta determina sindacale n.4/2021, ai sensi dell'art. 5, c. 2, del "Regolamento per la gestione delle procedure di pubblicazione all'albo pretorio on-line "

CERTIFICA

Che copia della presente deliberazione, ai sensi dell'art.11 della L.R. n.44/91, e successive modifiche ed integrazioni, è stata pubblicata mediante affissione all'Albo Pretorio on-line, il giorno 02/01/2024 e vi rimarrà affissa per giorni 15 consecutivi.
Dalla Residenza Municipale, li 03/01/2024

Il Messo Comunale

F.to G.Catalano / V. Montelione

Copia conforme, in carta libera, per uso amministrativo.

Dalla Residenza Comunale, li _____

