

Proposta n. 147 del 30.04.2019

Oggetto: COSTITUZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ - ANNO 2019 -. ART. 65 D.LGS. 150/2009: LINEE GUIDA ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 66 in data 14.06.2018 con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa con la nomina dei componenti e del presidente e che, la stessa, opera sulla base degli indirizzi definiti dalla Giunta comunale;

Richiamato l'art. 23, c. 2, D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 che dispone: *"2. (...) al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016";*

Dato atto che l'art. 8, c. 1, del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 prevede che il contratto collettivo integrativo abbia durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, c. 4, di seguito elencate:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità;
- j) la correlazione tra i compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa e la relativa retribuzione di risultato;
- k) l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale pluri-mensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;

- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi-periodale;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove ciò implichi, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità per la polizia locale di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione;
- z) l'integrazione delle situazioni personali e familiari in materia di turni di lavoro notturni.

Dato inoltre atto che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa possono essere negoziati con cadenza annuale;

Ritenuto di fornire gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la negoziazione del contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2019;

Visto, inoltre, l'art. 4, c. 1, lett. b), del D.Lgs. 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;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto lo Statuto comunale;

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

Considerata l'urgenza al fine di procedere alla costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019;

Visti gli allegati pareri favorevoli espressi dai Responsabili dei Servizi competenti ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e il parere di regolarità tecnico-amministrativa ex art. 147bis del medesimo Decreto Legislativo come modificato, nonché dal Responsabile del Servizio economico e finanziario per quanto riguarda la regolarità contabile;

Tutto ciò considerato;

DELIBERA

1) di formulare, per le considerazioni sopra riportate, gli indirizzi in merito alla costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2019, come in premessa specificato, pertanto la Delegazione di Parte Pubblica si atterrà a quanto segue:

- per le materie di contrattazione si farà specifico riferimento a quanto previsto dal D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 150/2009, e precisato dal D. Lgs. n. 141/2011, nonché a quanto previsto dai commi 17, 18, 19 dell'art. 2 del D.L. 95/2012 e a quanto previsto dal D.Lgs. n. 75/2017;
- la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art.68 del CCNL 2016/2018, sarà effettuata secondo le finalità dell'art.31, comma 2 del CCNL 22.01.2004, sulla base dei seguenti criteri:
 - a) 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. In particolare andranno verificate le condizioni legittimanti il riconoscimento dell'indennità di condizioni di lavoro e di servizio esterno in rapporto all'ambiente e alle condizioni di rischio;
 - b) 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 nuovo sistema premiante di misurazione e valutazione, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 68 del CCNL 2016/2018 e in correlazione al sistema di programmazione e controllo previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - c) la corresponsione degli incrementi retributivi collegati alla progressione economica orizzontale, eventualmente prevista, dovrà avvenire sulla base di criteri selettivi esclusivamente meritocratici di valutazione del dipendente e la loro complessiva quantificazione deve avvenire tenendo conto dell'ammontare delle risorse decentrate previste dall'art. 68, CCNL 2016/2018;

- d)** le indennità per specifiche responsabilità e particolari figure dovranno essere destinate a remunerare un numero ristretto di dipendenti, ai quali, sulla base del modello organizzativo adottato dall'ente, sono attribuite effettive e significative responsabilità aggiuntive, quali il coordinamento organizzativo del personale assegnato ad una unità operativa. In particolare si dà atto che le risorse finalizzate all'incentivazione del personale in riferimento all'art. 15, comma 1, lett. K), del C.C.N.L. 01.04.1999 non entrano a far parte della "spesa per il personale" in senso stretto, scaturendo da specifiche disposizioni normative ed essendo finanziate in modo autonomo da apposite voci del Bilancio di Previsione e precisamente:
- le risorse destinate all'incentivazione del personale incaricato della progettazione interna e delle opere di pianificazione, ai sensi dell'art. 113 del D. Lgs. N. 50/2016 e ss.mm.ii.. Per quanto riguarda la presente previsione, si fa tuttavia riferimento a quanto riportato nelle premesse in relazione alle deliberazioni e pareri recenti della Corte dei Conti, rinviando ad apposito successivo provvedimento, la loro previsione nel Fondo solo a seguito di definitivi chiarimenti in proposito;
 - eventuali risorse da assegnare al personale impegnato a prestare servizi aggiuntivi per conto di soggetti terzi (ISTAT ed altri Enti in base a specifiche disposizioni di legge);
 - le risorse destinate alla corresponsione di compensi aggiuntivi al personale autorizzato a svolgere prestazioni lavorative presso altri Enti a titolo oneroso ed in modo convenzionato;
 - le risorse di cui al comma 1091, articolo 1, della Legge di bilancio 2019 (L. 30 dicembre 2018, n.145), che reintroduce nell'ordinamento delle entrate comunali un dispositivo che permette di accantonare una quota di gettito tributario per utilizzarla nel potenziamento della gestione delle entrate, potenziamento che può comprendere l'alimentazione ulteriore – e separata rispetto alle ordinarie modalità – del Fondo per gli incentivi da destinare al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate;
 - le risorse di cui all'art. 208 comma 2, lett. a) e comma 4 del D.Lgs. 30/04/1992 n. 285 (nuovo Codice della Strada) e successive integrazioni e modificazione, per il cui utilizzo si raccomanda venga data attuazione a quanto prescritto dal C.C.N.L. del 22/01/2004, Capo III, art. 17, il quale prevede che tali risorse destinate a finalità assistenziali e previdenziali per i soli agenti di polizia locale, sono gestite dagli organismi di cui all'art. 55 del C.C.N.L. 14/09/2000, i quali sono formati da rappresentanti dei dipendenti e costituiti secondo quanto previsto dall'art. 11 dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300 del 1970 e s.m.i.);
- e)** ogni altro compenso o indennità, escluse quelle intese a remunerare le posizioni organizzative, deve essere previsto quale componente della parte variabile del Fondo;
- f)** l'incremento di cui all'art. 67, comma 2, del C.C.N.L. 2016/2018, pari allo 0,2% del monte salari 2001, potrà essere applicato al Fondo, solo qualora tale applicazione consenta di rispettare i limiti della spesa di personale prescritta dalla normativa vigente e solo qualora siano verificate le condizioni relative alla realizzazione di nuovi e/o migliori servizi a favore della popolazione;

- 2) **di approvare** gli specifici obiettivi di produttività e qualità per l'anno 2019, come previsti negli strumenti programmatori dell'Ente (DUP – PEG);
- 3) **di stabilire** che i singoli Responsabili di servizio che hanno assegnato obiettivi ai propri collaboratori, provvedano successivamente a valutarli in base al grado di realizzazione dei progetti ed al peso percentuale di partecipazione;
- 4) **di destinare** agli specifici obiettivi anno 2019, le risorse finanziarie che risulteranno dal Fondo costituito per l'anno corrente, nel rispetto della normativa e dei criteri come sopra fissati;
- 5) **di incaricare** il Responsabile del servizio personale dell'adozione degli atti conseguenti alla presente deliberazione;
- 6) **di trasmettere** copia del presente atto alla R.S.U., al Revisore dei Conti ed al Nucleo di Valutazione ed a ciascuno per il seguito di propria competenza.