



COMUNE DI PONTENURE

PROVINCIA DI PIACENZA

COPIA

N. 139

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018. DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA.

L'anno **duemiladiciotto**, addì **TRE** del mese di **NOVEMBRE** alle ore **12,30**, convocata nei modi prescritti, la Giunta Comunale si è riunita nella sala delle adunanze nella persona dei Sigg.:

		Pres.	Ass.
GRUPPI Manola	Sindaco	SI	
FAGNONI Angela	Assessore		SI
AMICI Alessandro	Assessore	SI	
DEMICHELI Luigi	Assessore	SI	
MODENESI Roberto	Assessore		SI
		3	2

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Enrico Corti.

La Sig.ra Avv. Manola Gruppi, nella sua qualità di Sindaco, assume la Presidenza e, constatata la legalità dell'adunanza, invita i convenuti a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione all'interno riportata e PRESO ATTO dei pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 18.08.2000 n. 267;

CON VOTI UNANIMI, espressi nei modi e nei termini di legge;

DELIBERA

DI APPROVARE INTEGRALMENTE LA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE ALL'INTERNO RIPORTATA.

Con separata votazione UNANIME, stante l'urgenza del deliberare, DICHIARA la presente, immediatamente esecutiva.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.to Avv. Manola GRUPPI

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Enrico Corti

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO. FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018. DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA.

RELAZIONE

Premesso che in data 21/05/2018 è stato definitivamente sottoscritto il CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016/2018, i cui effetti decorrono dal 22/05/2018 (art. 2 - comma 2);

Richiamata la Deliberazione della Giunta Comunale n. 65 del 28 maggio 2016 di nomina della delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla contrattazione collettiva decentrata integrativa per il personale dipendente;

Dato atto che il suddetto CCNL stabilisce, all'art. 67, che le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività vengano determinate annualmente dagli Enti, secondo le modalità definite da tale articolo;

Preso atto che vengono determinate le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, nonché le risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, individuando le disposizioni contrattuali previgenti dalla cui applicazione deriva la corretta costituzione del fondo per il salario accessorio;

Viste le disposizioni delle leggi finanziarie che, a partire dall'art. 39 della legge finanziaria n. 449/97, invitano gli Enti Locali ad un processo di progressivo contenimento e riduzione delle spese del personale in rapporto al totale delle spese correnti dell'Ente;

Visto l'art. 76 della L. n. 133/2008 che, ampliando il concetto di spesa di personale, invita le autonomie locali al concorso nel contenimento della spesa del personale, in funzione anche del rispetto dei parametri contenuti nell'apposito DPCM;

Visto l'art. 67 comma 8 e ss. della L. n. 133/2008 il quale stabilisce che gli Enti Locali sono tenuti a inviare entro il 31 maggio di ogni anno alla Corte dei Conti le informazioni relative alla contrattazione decentrata integrativa, certificati dagli organi di controllo interno;

Dato atto che la dichiarazione congiunta n. 2 del C.C.N.L. del 22.1.2004 prevede che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina dei contratti di lavoro sono riconducibili alla più ampia nozione di attività di gestione delle risorse umane, affidate alla competenza dei dirigenti e dei responsabili dei servizi che vi provvedono, mediante l'adozione di atti di diritto comune, con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro e individua il responsabile del settore personale quale soggetto competente a costituire, con propria determinazione, il fondo di alimentazione del salario accessorio (risorse decentrate di cui all'art. 31 del C.C.N.L. 22.1.2004) secondo i principi indicati dal contratto di lavoro;

Vista la L. n. 15/2009 e il D.Lgs. n. 150/2009: "Attuazione della legge n. 15/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

Visto il D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche", con particolare riferimento alle modifiche apportate dal citato D.Lgs. n. 150/2009, e art. 40 "Contratti collettivi nazionali ed integrativi" e art. 40bis "Controlli in materia di contrattazione integrativa";

Vista la L. n. 147/2013 (Legge di Stabilità 2014) che, all'art. 1, comma 456, secondo periodo, inserisce all'art. 9 comma 2bis del D.L. n. 78/2010 un nuovo periodo che recita: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo», stabilendo così che le decurtazioni operate per gli anni 2011/2014 siano confermate e storicizzate nei fondi per gli anni successivi, a partire dall'anno 2015;

Considerato che il D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni nella L. n. 122/2010 e ss.mm.ii., ha previsto per le annualità 2011/2014 limitazioni in materia di spesa per il personale e, in particolare l'art. 9 comma 2 bis dispone che:

- l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche a livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010;
- l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale è, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio;

Visto l'art. 1 c. 236 della L. n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016) che stabiliva: "Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 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 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente";

Visto l'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017 il quale stabilisce che "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";

Richiamato l'importo totale del fondo anno 2016 pari a euro 67.739,00;

Dato atto che le ultime disposizioni individuano controlli più puntuali e stringenti sulla contrattazione integrativa;

Considerato che il D.L. 6 marzo 2014, n. 16, convertito con modificazioni dalla L. n. 68/2014, all'art. 4 ha previsto "Misure conseguenti al mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi";

Vista la Circolare del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 12 maggio 2014 e il susseguente Documento della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome del 12 settembre 2014, nei quali viene precisato che: "Le regioni e gli enti locali che non hanno rispettato i vincoli finanziari posti alla contrattazione collettiva integrativa sono obbligati a recuperare integralmente, a valere sulle risorse finanziarie a questa destinate, rispettivamente al personale dirigenziale e non dirigenziale, le somme indebitamente erogate mediante il graduale riassorbimento delle stesse, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli";

Preso atto che tali verifiche e le eventuali azioni correttive sono applicabili unilateralmente dagli enti, anche in sede di autotutela, al riscontro delle condizioni previste nell'art. 4 del D.L. n. 16/2014, convertito nella legge di conversione n. 68/2014, nel rispetto del diritto di informazione dovuto alle organizzazioni sindacali;

Evidenziato che:

- ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali sono già stati erogati, in corso d'anno alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi economici, etc.), frutto di precedenti accordi decentrati;
- il grado di raggiungimento del Piano delle Performance assegnato nell'anno verrà certificato dall'Organismo di Valutazione, che accerterà il raggiungimento degli stessi ed il grado di accrescimento dei servizi a favore della cittadinanza;

Vista la Deliberazione della Giunta Comunale n. 44 del 24 marzo 2018, con la quale è stato approvato piano obiettivi da assegnare ai Responsabili di posizione organizzativa per l'attuazione dei programmi - Anno 2018;

Ravvisata la necessità di:

- fornire gli indirizzi per la costituzione del suddetto fondo relativamente all'anno corrente;
- una volta costituito il fondo suddetto, sulla base degli indirizzi di cui al presente atto, provvedere alla conseguente contrattazione decentrata per la distribuzione del fondo stesso;
- esprimere, fin d'ora, le direttive a cui dovrà attenersi la Delegazione di Parte Pubblica durante la trattativa per il suddetto contratto decentrato;

Visto l'art. 67 del C.C.N.L. 21.5.2018 il quale prevede che, presso ogni Ente, siano annualmente previste le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e al sostegno di iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi;

VISTI i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267/2000 di cui all'allegato A);

PROPONE

1. Di istituire e di dare completa attuazione e gli indirizzi per la costituzione dei fondi delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del C.C.N.L. 21.5.2018 del Comparto Funzioni Locali, relativi all'anno 2018 e di autorizzare l'inserimento delle risorse variabili pari ad euro =====, nonché le integrazioni previste dal CCNL stipulato in data 21-05-2018 nei modi e nei termini riportati in premessa;
2. Di esprimere le direttive alle quali dovrà attenersi la Delegazione Trattante di Parte Pubblica, nel contrattare con la Delegazione Sindacale come da documento allegato B);
3. Di inviare il presente provvedimento al responsabile del servizio finanziario per l'adozione degli atti di competenza e per l'assunzione dei conseguenti impegni di spesa, dando atto che gli stanziamenti della spesa del personale attualmente previsti nel bilancio 2018 presentano la necessaria disponibilità;
4. Di inviare il presente provvedimento al Revisore dei Conti per la certificazione di competenza.

**OGGETTO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018. DIRETTIVE PER LA
CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA.**

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto dottor Enrico Corti – Segretario Comunale – in qualità di Responsabile del Servizio, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di delibera di cui all'oggetto.

Pontenure, li 03.11.2018



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Dottor Enrico Corti

Enrico Corti

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

La sottoscritta Responsabile del Servizio, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000, esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di delibera di cui all'oggetto.

Pontenure, li 03.11.2018



LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Silvana Rimondi

Silvana Rimondi

DIRETTIVE CONTRATTAZIONE DECENTRATA ANNO 2018

Risorse finanziarie.

I criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività sono definiti nel fondo delle risorse decentrate costituito in conformità all'art. 67 CCNL .

Sistemi di incentivazione del personale.

I criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale e i criteri generali delle metodologie di valutazione sono definiti nel sistema di misurazione e valutazione delle performance approvato dalla Giunta Comunale .

Nel medesimo documento sono previsti i criteri di ripartizione delle risorse destinate ai compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con l'impegno della Amministrazione di informare le rappresentanze sindacali di eventuali adeguamenti e aggiornamenti.

Compensi per disagio e responsabilità.

Il Comune riconosce unica indennità per condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 70-bis CCNL agli addetti alla manutenzione e agli agenti di polizia municipale nella misura fissata al giorno riferito al periodo di effettivo servizio, nonché agli operatori presso le strutture scolastiche nella medesima misura e periodo. La medesima indennità è corrisposta all'incaricato per il servizio economato presso il servizio finanziario.

Il personale amministrativo assegnato ai servizi demografici e al servizio ambiente beneficia di indennità per specifiche e particolari responsabilità nella misura fissata nel CCDI 2017, con riserva di rideterminazione nel 2019.

Si fissa l'impegno di valorizzare nella disponibilità del fondo l'assunzione di responsabilità consolidate nel tempo da parte di due Istruttori Amministrativi e il Capo Operaio.

Il fondo risorse decentrate non prevede quota per incentivazione di prestazione o di risultati del personale con progetti innovativi o di mantenimento, ma valorizza incentivi di produttività riconosciuti dal responsabile di servizio previa valutazione con i criteri inseriti nel sistema di misurazione e valutazione delle performance adottato dal Comune.

Formazione professionale.

L'Amministrazione adotta programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale, assicurando le risorse finanziarie nei limiti minimi prescritti dal CCNL e assicurando gli strumenti al fine di rendere effettivo il dovuto aggiornamento professionale.

L'Amministrazione adotta misure organizzative e strumentali per adeguare il lavoro amministrativo, tecnico e operativo alle esigenze della utenza e alla semplificazione e standardizzazione delle procedure.

Sicurezza del lavoro.

Il Comune adotta linee di indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.

Innovazione degli assetti organizzativi.

Le parti monitorano periodicamente le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi.

Pari opportunità.

Le parti assicurano condizioni di lavoro e di ambiente che mantengano pari opportunità nello svolgimento del lavoro, nella assunzione di responsabilità, nella composizione delle commissioni di concorso, nella progressione di carriera.

Incentivazione specifiche attività.

Il Comune fissa criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse incentivanti le prestazioni o i risultati del personale.

In particolare qualora emerga la possibilità di erogare compensi al personale sulla base di apposite disposizioni legislative ed in corrispondenza di apposita entrata la quota destinata alla incentivazione viene acquisita all'interno delle risorse decentrate.

L'Ente incentiva il proprio personale per l'aumento della produttività ed il miglioramento dei servizi, sulla base di un periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati, nonché in base al livello conseguimento degli obiettivi definiti nel PEG e Piano performance.

Gli incentivi di cui all'art. 113 D.Lgs. 50/2016 e s.m.i. sono accantonati nei quadri economici delle opere e dei lavori, nonché dei servizi e forniture, da realizzare conformemente alla normativa vigente al tempo di approvazione del quadro medesimo.

Orario di lavoro.

Le parti programmano verifiche nella finalità di adottare orario di servizio che assicuri la soddisfazione dei bisogni della cittadinanza e l'efficace organizzazione dei tempi e modalità di lavoro dei dipendenti.

Le modalità di accertamento delle presenze sul luogo di lavoro devono permettere ai lavoratori e alla utenza la verifica certa dell'espletamento delle prestazioni contrattuali in coerenza con le prescrizioni normative e ministeriali vigenti.

La dotazione organica e il turn-over.

Le parti adottano modalità di gestione delle eccedenze di personale e in particolare verificano la coerenza della dotazione organica con le esigenze di servizio, le nuove competenze e funzioni assegnate e o dismesse, la istituzione di gestioni in forma associata.

Il trasferimento e il comando di personale a gestioni associate in forma di nuovo ente sono oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali al fine di verifica contrattuale e di rideterminazione delle risorse finanziarie del fondo decentrato di rispettiva competenza degli enti interessati.

Progressioni economiche

L'Ente riconosce le professionalità acquisite e sviluppate dal personale dipendente attraverso l'istituto della progressione economica orizzontale all'interno della categoria di inquadramento.

Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati con i seguenti criteri:

1. periodo di effettivo servizio
2. reclami subiti dalla utenza
3. richiami e procedimenti disciplinari subiti
4. encomi ricevuti
5. modalità di utilizzo delle risorse assegnate
6. aggiornamento professionale dimostrato
7. capacità professionali acquisite e dimostrate con risultati verificabili
8. anzianità di progressione nell'ambito della categoria

Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

L'Ente definisce modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali.

Clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica del presente accordo.

Il presente accordo è soggetto a verifica nel corso dell'anno 2019 al fine di monitorare gli istituti contrattuali di nuova istituzione, tenuto conto che l'accordo 2019 ha carattere di transitorietà stante l'incertezza dovuta alla tardiva firma del contratto nazionale ad avvenuto consolidamento delle posizioni contrattuali maturate al 21 maggio 2018 e alle diversificate interpretazioni autentiche manifestate dagli di controllo.

PUBBLICATA ALL'ALBO PRETORIO DEL COMUNE DI PONTENURE DAL **07 NOV. 2018** e vi rimarrà per 15 gg.

ATTESTA
IL RESPONSABILE DEL SETTORE AFFARI GENERALI
f.to Ivana Nani

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Enrico Corti

COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO CONSILIARI

La sujestesa deliberazione:

è stata comunicata in data odierna ai Capigruppo Consiliari ai sensi dell'art. 125, comma 1°, D.lgs 267/2000

Pontenure, li **07 NOV. 2018**

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Enrico Corti

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva dal **03/11/2018**

per dichiarazione di immediata esecutività
 decorsi 10 giorni dalla pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma terzo, D.lgs.n. 267/2000

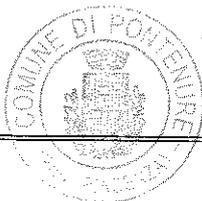
Pontenure, li **07 NOV. 2018**

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Enrico Corti

PER COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO

Pontenure, li

07 NOV. 2018



IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott. Enrico Corti)
