



COMUNE DI PONTENURE

PROVINCIA DI PIACENZA

COPIA

N. 28

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019. PARTE VARIABILE E DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA.

L'anno **duemiladiciannove**, addì **OTTO** del mese di **FEBBRAIO** alle ore **13,30**, 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 DI GIUNTA COMUNALE

IL SEGRETARIO COMUNALE

OGGETTO: FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019. PARTE VARIABILE E 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);
- non sussistono modifiche della delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla contrattazione collettiva decentrata integrativa per il personale dipendente, che in questa sede si intende confermare in attuazione del CCNL vigente;
- 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;
- 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;

Dato atto che in autotutela l'Amministrazione ha effettuato un lavoro di verifica straordinaria dei Fondi delle risorse decentrate per gli anni precedenti, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 4 del D.L. 6 marzo 2014, n. 16, convertito con modificazioni dalla L. n. 68/2014;

Richiamata la deliberazione G.C. n. 25 del 02.02.2019 con la quale è stato approvato piano obiettivi da assegnare ai Responsabili di posizione organizzativa per l'attuazione dei programmi - Anno 2019;

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 in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 49, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000;

PROPONE

1. Di istituire e di dare completa attuazione agli 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 2019 e di autorizzare l'inserimento delle risorse variabili pari ad euro 0, 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 allegato documento;
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 2019 presentano la necessaria disponibilità;
4. Di inviare il presente provvedimento al Revisore dei Conti per la certificazione di competenza.

OGGETTO: FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019. PARTE VARIABILE E DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA.

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Il sottoscritto Dott. Enrico Corti- Segretario Comunale, 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 07/02/2019



IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. 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 07/02/2019



LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

(Silvana Rimondi)

DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA 2019 - 2021

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.

Compensi per disagio e responsabilità.

Il Comune riconosce unica indennità per condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 70-bis CCNL agli addetti soggetti a disagio o rischio o con maneggio valori da individuare all'interno della dotazione organica con criteri oggettivi riferita al periodo di effettivo servizio.

I dipendenti assegnati ai servizi demografici, stato civile, elettorale, urp, archiviazione digitale e protezione civile e fattispecie ex art. 70 quinquies - comma 2 CCNL possono beneficiare di indennità per specifiche responsabilità nella misura fissata nel CCNL pari a 350 euro.

Nei limiti della consistenza del fondo risorse decentrate il Comune riconosce indennità ai sensi dell'art. 72 quinquies comma 1° CCNL per particolari responsabilità al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

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.

L'indennità di risultato prevista per le posizioni organizzative è fissata almeno al 15% della indennità di posizione, soggetta a pesatura con criteri prefissati dalla Amministrazione.

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:

- periodo di effettivo servizio
- reclami subiti dalla utenza
- richiami e procedimenti disciplinari subiti
- encomi ricevuti
- modalità di utilizzo delle risorse assegnate
- aggiornamento professionale dimostrato
- capacità professionali acquisite e dimostrate con risultati verificabili
- 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 di verifica del presente accordo.

L'Amministrazione intende definire la parte economica contrattuale per l'anno 2019, mentre favorisce la definizione della parte giuridica con efficacia pluriennale, fatta salva verifica annuale in merito alla efficacia degli istituti anche in riferimento alla ridefinizione del fondo trattamento accessorio dell'anno di competenza.

PUBBLICATA ALL'ALBO PRETORIO DEL COMUNE DI PONTENURE DAL 16 FEB. 2019 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 suestesa deliberazione:

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

Pontenure, li

16 FEB. 2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Enrico Corti

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva dal 08.02.2019

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

Pontenure, li

16 FEB. 2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Enrico Corti

PER COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO

Pontenure, li

16 FEB. 2019



IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott. Enrico Corti)
