



CITTA' DI MANFREDONIA

Provincia di Foggia

Deliberazione della Giunta Comunale

N. 154 del 19/10/2023

Seduta n° 59

OGGETTO: DIRETTIVE ALLE DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER DEFINIRE GLI OBIETTIVI STRATEGICI PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA PER L'ANNUALITA' 2023.

L'anno *duemilaventitré* il giorno *diciannove* del mese di *ottobre* alle ore 9.40, in Manfredonia e nel Palazzo di Città.

Regolarmente convocata, si è riunita

LA GIUNTA COMUNALE

composta dai signori:

ROTICE GIOVANNI Sindaco – Presidente

e dagli Assessori Comunali:

	Pres.	Ass.		Pres.	Ass.
DI TULLO MICHELE	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	TROTTA ANDREA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
GELSOMINO GIOVANNI PIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	TROTTA ANNA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
LAURIOLA ANTONIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	VITULANO ANTONIO	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
PENNELLA GRAZIA	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

Partecipa il Segretario Generale dott. Maurizio Guadagno

Il Presidente constatata la regolarità dell'adunanza, dichiara aperta la discussione sull'argomento in oggetto.

Sulla proposta della presente deliberazione hanno espresso parere favorevole:

<input checked="" type="checkbox"/>	Il Responsabile del Servizio interessato (art. 49 c. 1 del D.lgs. 267/2000);
<input type="checkbox"/>	Il Segretario Generale (artt. 49 c. 2 e 97 c. 4 lett. B del D.lgs. 267/2000), per quanto concerne la regolarità tecnico.
<input checked="" type="checkbox"/>	Il Responsabile di Ragioneria (art. 49 c. 1 del D.lgs. 267/2000), per quanto concerne la regolarità contabile.

LA GIUNTA COMUNALE

SU RELAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE

Premesso che:

- ✓ l'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n. 165/01 e successive modifiche ed integrazioni, prevede che i rapporti individuali di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati contrattualmente, mediante stipulazione di appositi contratti collettivi;
- ✓ l'art. 40, comma 3-bis, del citato decreto dispone 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, tra i soggetti che quest'ultimo prevede, articolandoli in due livelli di contrattazione collettiva, una nazionale ed una decentrata integrativa presso ciascun ente;
- ✓ l'art. 47 del D. Lgs. n.165/2001 disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;

Rilevato che il D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i., ed in particolare:

- ✓ gli artt. 4 e 5, comma 2, prevedono che *“nell’ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all’articolo 2, comma 1, le determinazioni per l’organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatti salvi la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all’organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l’esame congiunto, ove previsti nei contratti collettivi nazionali;*
- ✓ l’art.7, comma 5, recita: *“Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”;*

Atteso che:

- ✓ il 16/11/2022 è stato sottoscritto in via definitiva, tra l'ARAN e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali, relativo al triennio 2019 - 2021;
- ✓ l'art. 2, co. 2 del suddetto CCNL dispone che *“Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto”;*
- ✓ il successivo co. 8 prevede che *“Le disposizioni contrattuali non disapplicate o sostituite in forza dei precedenti CCNL del comparto Funzioni Locali continuano a trovare applicazione, ove non espressamente disapplicate o sostituite dalle norme del presente CCNL”;*
- ✓ l'art. 7 del predetto CCNL disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
- ✓ l'art. 8, comma 1, del CCNL prevede che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art.7, comma 4 e che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale;
- ✓ il successivo comma 4 prevede che *“Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui al comma 1, ultimo periodo, va avviata entro il primo quadrimestre dell’anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell’ambito di tale sessione negoziale, l’Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all’art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione)”;*

- ✓ il comma 7 del medesimo art. 8 prevede che “*Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall’organo di controllo competente ai sensi dell’art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l’Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione...*”;

Evidenziato che il nuovo CCNL di comparto si caratterizza per numerose e rilevanti innovazioni:

- ✓ revisione del sistema di classificazione del personale adeguandolo alle peculiari esigenze organizzative e gestionali degli Enti;
- ✓ rivisitazione del sistema degli incarichi di posizione organizzativa e di elevata qualificazione (EQ), a completamento del sistema di classificazione;
- ✓ un nuovo regime delle progressioni economiche orizzontali prevedendo “*differenziali stipendiali*”, da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico finalizzati a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell’area di classificazione.
- ✓ differenziazione del premio individuale;
- ✓ introduzione di sezioni speciali per il personale educativo e docente, per la polizia locale, per i dipendenti che devono essere iscritti ad albi professionali e per i dipendenti delle professioni sanitarie e socio sanitarie;
- ✓ introduzione di un’importante novità relativa alla disciplina del giorno festivo infrasettimanale per il personale turnista;
- ✓ revisione del sistema delle relazioni sindacali nella prospettiva di un ampliamento del rilievo dei moduli partecipativi dell’informazione e del confronto e con la valorizzazione dell’Organismo paritetico per l’innovazione (O.P.I.);
- ✓ modifiche sostanziali ad alcuni istituti del rapporto di lavoro, ricercando un equilibrato rapporto tra l’estensione dei diritti dei lavoratori e la salvaguardia delle esigenze organizzative e funzionali degli Enti;
- ✓ nuova disciplina del lavoro a distanza nelle due tipologie di lavoro agile, previsto dalla legge 81/2017 e lavoro da remoto, che sostituiscono la precedente tipologia del telelavoro;
- ✓ modifiche alla disciplina delle ferie, dei permessi, delle malattie e delle terapie salvavita e per le altre assenze, sul patrocino legale;
- ✓ aumenti del trattamento economico fondamentale e del fondo per la contrattazione decentrata e le modifiche delle regole per la sua costituzione;
- ✓ modifica della disciplina delle indennità, con l’incremento di alcune di esse;

Dato atto che con deliberazione della Giunta comunale n. 212 del 25/11/2022 è stata modificata la composizione della delegazione datoriale, che risulta così composta:

- ✓ Segretario generale pro tempore dell’Ente;
- ✓ Dirigente pro tempore del Settore economico-finanziario;
- ✓ Dirigente pro tempore responsabile della gestione delle risorse umane;
- ✓ Capo di gabinetto pro tempore;
- ✓ Avvocato dell’Ente qualora la delegazione trattante ritenga opportuno avvalersi di una consulenza giuridica;

Rilevato che il fine della *contrattazione collettiva integrativa* (CCI) è contemperare l’esigenza di incrementare e mantenere elevate l’efficacia e l’efficienza dei servizi erogati alla collettività a livello locale, con l’interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

Considerato che la trattativa con la parte sindacale per la stipula del nuovo contratto collettivo integrativo del personale del comparto è finalizzata al raggiungimento dei seguenti risultati:

- ✓ miglioramento dell’efficienza, efficacia ed economicità dell’organizzazione;

- ✓ accrescimento motivazionale e crescita professionale del personale;
- ✓ determinazione di un legame stretto tra incentivazione economica e valutazione dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti e dai gruppi di lavoro nei quali sono inseriti;
- ✓ ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane attraverso ragionevoli criteri di flessibilità;

Attesa la necessità di approvare un nuovo contratto collettivo integrativo del personale di comparto al fine di adeguare gli istituti alle disposizioni del CCNL del 16/11/2022;

Dato atto che:

- ✓ con determinazione dirigenziale n. 402 del 23/03/2023 si è provveduto alla costituzione provvisoria del fondo risorse decentrate per il personale del comparto per l'anno 2023;
- ✓ con nota acquisita in data 18.10.2023 al n. 49302 di protocollo le OO.SS. hanno presentato una propria proposta per la disciplina dei vari istituti contrattuali da portare all'approvazione della delegazione trattante di parte pubblica;

Considerato che l'organo di direzione politica formula direttive e/o linee guida finalizzate a fornire indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica, in ordine alle trattative negoziali, affinché queste si conformino e garantiscano adeguato supporto al raggiungimento degli obiettivi programmatici individuati come prevalenti dall'Amministrazione che così possono riassumersi:

- a) migliorare la gestione e la politica delle risorse umane quale strumento primario per il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento;
- b) riconoscere e valorizzare le capacità professionali delle risorse umane quale strumento primario per il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento;
- c) valorizzare il merito ed incentivare la performance tramite l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, logiche meritocratiche, l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera;

Si richiede alla Giunta comunale di determinarsi in merito alla proposta sopra riportata.

IL SEGRETARIO GENERALE
dott. Maurizio GUADAGNO

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta suddetta proposta dirigenziale;

PRESO ATTO che, in merito alla presente proposta di deliberazione, sono stati acquisiti i pareri in ordine alla regolarità tecnica del Segretario generale, in qualità di presidente della delegazione trattante di parte pubblica, e contabile, ai sensi dell'art. 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che si allegano al presente atto;

Per quanto sopra premesso e richiamato, a voti unanimi, resi nelle forme di legge,

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in narrativa, che qui si intendono integralmente trascritte,

1. di approvare le seguenti direttive per la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata relativa al personale di comparto:
 - a) la contrattazione integrativa dovrà svolgersi nel rispetto della normativa nazionale vigente, avendo cura di attenersi solo agli ambiti di competenza, così come delineati

dalla contrattazione nazionale e dalla legge. La medesima attenzione dovrà essere posta agli aspetti economici derivanti dagli obblighi di contenimento della spesa del personale;

- b) garantire una contrattazione decentrata impostata sul pieno rispetto dei reciproci ruoli di datore di lavoro e di rappresentanza sindacale, su approcci orientati alla correttezza e alla trasparenza;
 - c) garantire che il contenuto del contratto decentrato - per quanto concerne le specifiche materie oggetto di contrattazione - sia particolarmente coerente con le linee strategiche pluriennali e con gli obiettivi pluriennali definiti nel piano triennale della performance;
 - d) garantire preliminarmente copertura agli istituti economici del salario accessorio fissi e continuativi, quali la turnazione, la reperibilità e le diverse indennità legate alle mansioni espletate dal personale e previste dal CCNL 2019-2021;
 - e) destinare una quota adeguata di risorse atte a finanziare la performance organizzativa ed individuale, da erogare al personale dipendente sulla base del sistema di valutazione vigente nell'Ente, in ragione della effettiva capacità di incentivare e premiare il merito;
 - f) valorizzare la performance organizzativa con riferimento a criteri valutativi attinenti all'ente nel suo complesso, ai singoli settori/servizi, al contributo individuale inteso come capacità del singolo di incidere sulla performance della struttura di appartenenza;
 - g) valorizzare la performance individuale con riferimento a criteri valutativi che prendano in considerazione il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati ed i comportamenti determinanti ed opportuni per lo svolgimento di compiti legati allo specifico ruolo ricoperto, con possibilità di definire in modo differenziato per aree e/o profili professionale gli elementi valutativi considerati;
 - h) individuare sistemi di differenziazione del premio individuale;
 - i) valutare gli spazi di applicazione del welfare integrativo e del lavoro agile, tenuto conto della realtà comunale e nel rispetto dei vincoli di spesa esistenti;
 - j) finalizzare la contrattazione integrativa all'obiettivo del conseguimento di adeguati livelli di efficienza e di produttività dei servizi, incentivando le varie azioni per la qualità della performance e per la valorizzazione e lo sviluppo delle competenze professionali con approcci selettivi e meritocratici;
 - k) disciplinare normativamente gli istituti economici in modo che l'erogazione del salario accessorio sia strettamente legata alla effettiva prestazione resa e che quest'ultima sia programmata, rilevabile e misurabile in maniera trasparente ed oggettiva;
 - l) destinare una quota delle risorse alle progressioni economiche all'interno dell'area sulla base del disposto dell'art. 14 CCNL 2019-2021; possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi, nel rispetto del principio di non discriminazione;
 - m) destinare una quota limitata delle risorse alle *indennità per specifiche responsabilità* sulla base del disposto dell'art. 84 CCNL 2019-2021;
 - n) destinare una quota limitata delle risorse alle *indennità di funzione* sulla base del disposto dell'art. 97 CCNL 2019-2021. Il riconoscimento delle indennità di funzione 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;
2. di dare mandato alla delegazione trattante datoriale per il personale di comparto di procedere all'avvio delle trattative con la rappresentanza unitaria dei lavoratori (RSU) e con le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione decentrata, nei termini e sulle materie individuate dal CCNL, al fine di dare concreta attuazione sia agli istituti giuridici che economici ivi previsti, nel rispetto delle presenti linee di indirizzo;
3. di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del TUEL, stante la necessità di dare rapida attuazione agli adeguamenti contrattuali.



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2023 / 203**

Ufficio Proponente: **SEGRETERIA GENERALE**

Oggetto: **DIRETTIVE ALLE DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER DEFINIRE GLI OBIETTIVI STRATEGICI PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA PER L'ANNUALITA' 2023.**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (SEGRETERIA GENERALE)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 19/10/2023

Il Responsabile di Settore
F.to Maurizio Guadagno

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 23/10/2023

Responsabile del Servizio Finanziario
F.to Maricarmen Distante

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott. Maurizio Guadagno

IL SINDACO
F.to Ing. Rotice Giovanni

ATTESTAZIONE

La presente deliberazione:

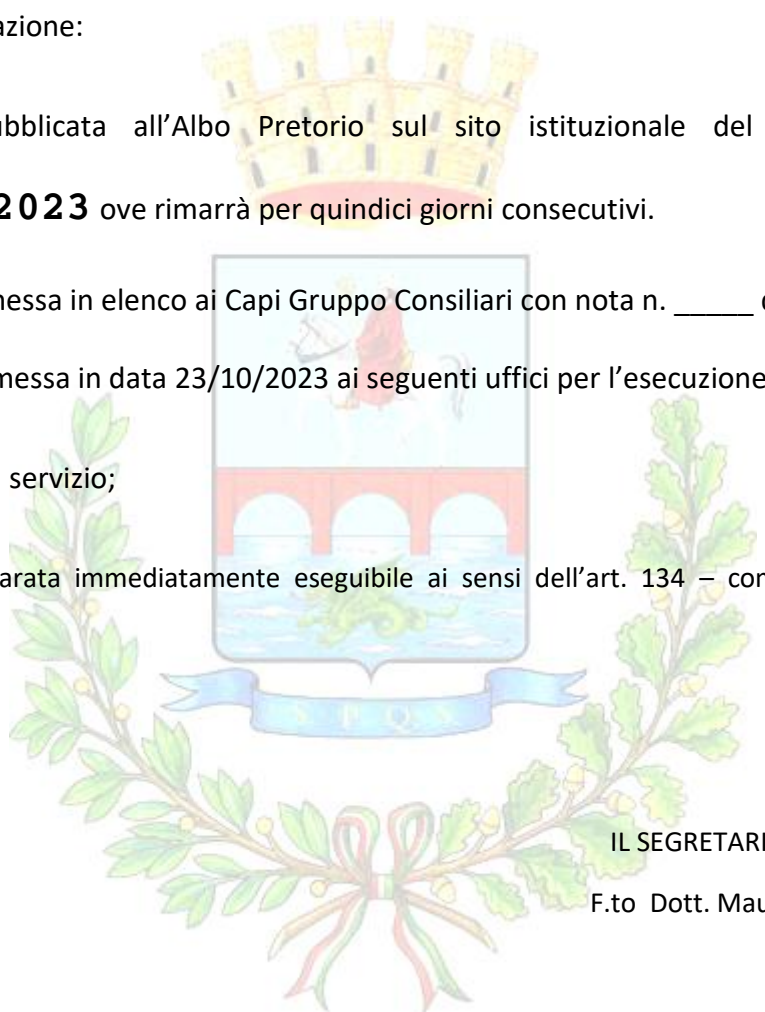
1. È stata pubblicata all'Albo Pretorio sul sito istituzionale del Comune in data **23/10/2023** ove rimarrà per quindici giorni consecutivi.

2. E stata trasmessa in elenco ai Capi Gruppo Consiliari con nota n. ____ del _____

3. E' stata trasmessa in data 23/10/2023 ai seguenti uffici per l'esecuzione:

Dirigente del servizio;

4. È stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 – comma 4, del D.Lvo. n. 267/2000;

The coat of arms of the Municipality of Spigno is centered on the page. It features a shield with a red bridge over blue water, topped by a golden crown. The shield is flanked by green oak leaves and a blue ribbon at the bottom with the letters 'S P Q' in gold. The text 'IL SEGRETARIO GENERALE' and 'F.to Dott. Maurizio Guadagno' is positioned to the right of the coat of arms.

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott. Maurizio Guadagno

E' copia conforme all'originale.

Data 23/10/2023

IL SEGRETARIO GENERALE

F. to Dott. Maurizio Guadagno