



COMUNE DI CESSAPALOMBO

Provincia di Macerata

Comune decorato di Croce al Valor Militare

62020 Via Mazzini, 2 ☎ 0733907132 📠 0733907085 P.Iva 00242710432

COPIA DELIBERAZIONE GIUNTA MUNICIPALE

DELIBERA NUMERO	68	Del	19-12-18
-----------------	----	-----	----------

OGGETTO	Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per l'anno 2018.
---------	---

L'anno **duemiladiciotto** il giorno **diciannove** del mese di **dicembre**,
alle ore **12:00**, nella Residenza Municipale in seguito a convocazione, disposta nei
modi di legge, si è riunita la Giunta Municipale nelle persone dei signori:

OTTAVI GIAMMARIO	SINDACO	P
FELICIOTTI GIUSEPPINA	ASSESSORE	P
MERCORELLI ANTONELLA	ASSESSORE	P

Assegnati n. 2 In carica n. 2 Presenti n 2 Assenti n 0

Assiste in qualità di segretario verbalizzante il **Segretario Comunale**
Sig. **DOTT.SA SERAFINI GIULIANA**

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il Sig.
OTTAVI GIAMMARIO nella sua qualità di **SINDACO** ed invita la Giunta
Municipale alla discussione dell'oggetto su riferito.

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTO l'art. 40, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 che così recita:

“Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate”

PRECISATO che il fine della contrattazione decentrata integrativa 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;

ATTESO che in data 21 maggio 2018 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 2016-2018;

VISTI:

- l'art. 7 del richiamato contratto collettivo che individua, ai commi 2 e 3, i soggetti legittimati allo svolgimento delle trattative in sede decentrata e alla stipula del successivo contratto integrativo;
- l'art. 7, comma 4, che individua mediante elenco tassativo, le materie che costituiscono oggetto di contrattazione decentrata, precisando al successivo art. 8, comma 4, che restano comunque di prerogativa datoriale le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z);
- l'art. 7, comma 5, il quale testualmente specifica "Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45";

VISTI inoltre:

- l'art. 2, comma 2, del predetto CCNL che espressamente fa decorrere gli effetti del contratto nazionale dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione;
- l'art. 7, comma 3, il quale stabilisce che i componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti;
- l'art. 8, comma 2, che impone all'ente che applica il CCNL di provvedere a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 3, entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto;

RICHIAMATA la deliberazione di G.C. n. 35 del 13.06.2018, con la quale si è costituita la delegazione trattante di parte pubblica per la conduzione delle trattative in materia di contratto collettivo decentrato integrativo composta da:

1. Segretario Comunale, Dott.ssa Serafini Giuliana - Presidente;
2. Responsabile dell'Area Tecnica, Geom. Tomassucci Luigi - Componente;

ESAMINATI i nuovi principi contabili previsti dall'allegato 4/2 del D.Lgs. n. 118/2011, che stabiliscono che alla fine dell'esercizio, nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa, sulla base della formale delibera di costituzione del fondo, ottenuta la certificazione dei revisori, le risorse destinate possono essere definitivamente vincolate;

VISTA la determinazione del Segretario Comunale n. 72 del 31.10.2018 con la quale è stato costituito il fondo per le risorse decentrate destinate al trattamento accessorio del personale dipendente per l'anno 2018;

DATO ATTO che spetta all'Organo Politico il compito di determinare le linee di indirizzo, come di seguito sinteticamente espresse, alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica per la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2018:

- 1) utilizzo quale base per la formazione della piattaforma contrattuale di parte pubblica lo "Schema di Contratto integrativo" di cui al "Quaderno ANCI" del 14/09/2018;
- 2) **esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa anche in relazione alla circostanza che intervenendo la contrattazione alla fine dell'anno 2018 il fondo è già stato quasi interamente utilizzato per le indennità o i compensi previsti dal precedente CCDI che ha continuato a mantenere i suoi effetti; a tal fine si ritiene utile prevedere una durata annuale del CCI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale in applicazione di quanto previsto dall'articolo 8, comma 1, del CCNL del 21 maggio 2018. Considerata l'impossibilità di far retroagire e applicare compensi accessori con riferimento a periodi temporali nei quali gli stessi non erano già previsti e disciplinati dal CCNL, soprattutto con riferimento alle condizioni per la loro erogazione, tenuto conto che l'anno 2018 è quasi al termine, si dovrà chiudere**

dapprima il contratto decentrato economico, con le regole conosciute e disciplinate fino ad oggi (di fatto con le “vecchie” regole del 2017) e attivarsi per definire con le parti sindacali i nuovi decentrati normativi che produrranno effetti giuridici, e pertanto economici, dal 2019 (31/12/2018 o 1/1/2019). (si tratta di una soluzione di buon senso seguita anche dalla stessa ARAN per il proprio ambito di contrattazione che consente l'individuazione di una soluzione ragionevole ed equilibrata per gli enti locali che ad oggi non hanno ancora sottoscritto un proprio contratto integrativo e che si trovano ormai in una situazione in cui il fondo delle risorse decentrate è già stato quasi interamente utilizzato per le indennità o i compensi previsti da un contratto integrativo precedente all'anno 2018 e coerente con l'orientamento Aran CFL13 reso noto il 9/10/2018);

- 3) per conseguire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'attività dell'ente, nonché per attuare i processi di riforma in atto, l'Amministrazione ritiene strategico il coinvolgimento del personale dipendente che deve parteciparvi quale parte attiva e che, contestualmente, deve sentirsi adeguatamente responsabilizzato e valorizzato. A tal fine è preciso intendimento dell'Amministrazione intensificare e migliorare la performance, sia collettiva sia individuale, mediante la definizione, così come previsto dal CCNL 21 maggio 2018, dei criteri permanenti per l'attribuzione di premi individuali, collegati esclusivamente al merito ed al conseguimento degli obiettivi di gruppo e individuali, in modo selettivo ad un numero ridotto di dipendenti che si distingueranno per competenza e professionalità, nel rispetto delle norme vigenti; in aderenza alle vigenti disposizioni contrattuali, è necessario evitare l'attribuzione generalizzata di specifiche premialità legate al solo svolgimento di compiti e mansioni ordinariamente previste (e perciò già esigibili) nell'ambito del profilo professionale posseduto dai lavoratori;
- 4) il sistema delle progressioni orizzontali, quale strumento permanente nell'ambito delle risorse appositamente definite annualmente dalla contrattazione integrativa, è identificato quale leva retributiva utilizzabile per ricompensare in modo selettivo l'acquisizione di livelli distintivi di professionalità. In altre parole, deve permettere di valorizzare quei collaboratori che, a parità di categoria di inquadramento, si distinguono dagli altri per sviluppo e crescita professionale. Per questo si intende proporre che all'istituto delle progressioni sia destinata una quota di personale non superiore al 50% degli aventi diritto. Si intende rimarcare che, in ogni caso, la procedura di accesso alla PEO dovrà essere rivolta ad accertare l'effettivo incremento dei livelli di professionalità di ciascun dipendente utilizzando gli strumenti già previsti dal vigente sistema di misurazione della performance ed evitare, invece, che la stessa sia utilizzata impropriamente al solo fine di adeguare verso l'alto gli attuali livelli retributivi sulla base della mera anzianità di servizio;
- 5) tenere in considerazione la possibilità di incrementare, nel rispetto delle norme vigenti, il fondo per il miglioramento delle prestazioni e della produttività con risorse derivanti da finanziamenti di terzi e comunitari;

ATTESO che la delegazione trattante dovrà 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;

VISTO il parere favorevole espresso, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, dai Responsabili dei rispettivi servizi sulla regolarità tecnica della proposta di deliberazione ed il parere favorevole di regolarità contabile del Responsabile del Servizio Finanziario;

CON votazione unanime espressa per alzata di mano;

DELIBERA

- Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

- La delegazione di parte pubblica deve attenersi alle seguenti linee di indirizzo:

- 1) utilizzo quale base per la formazione della piattaforma contrattuale di parte pubblica lo "Schema di Contratto integrativo" di cui al "Quaderno ANCI" del 14/09/2018;
- 2) **esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa anche in relazione alla circostanza che intervenendo la contrattazione alla fine dell'anno 2018 il fondo è già stato quasi interamente utilizzato per le indennità o i compensi previsti dal precedente CCDI che ha continuato a mantenere i suoi effetti; a tal fine si ritiene utile prevedere una durata annuale del CCI, dandosi atto che, in tal modo, il prossimo CCI, relativo al periodo 2019-2021, potrà realizzare il pieno allineamento con la contrattazione nazionale in applicazione di quanto previsto dall'articolo 8, comma 1, del CCNL del 21 maggio 2018. Considerata l'impossibilità di far retroagire e applicare compensi accessori con riferimento a periodi temporali nei quali gli stessi non erano già previsti e disciplinati dal CCNL, soprattutto con riferimento alle condizioni per la loro erogazione, tenuto conto che l'anno 2018 è quasi al termine, si dovrà chiudere dapprima il contratto decentrato economico, con le regole conosciute e disciplinate fino ad oggi (di fatto con le "vecchie" regole del 2017) e attivarsi per definire con le parti sindacali i nuovi decentrati normativi che produrranno effetti giuridici, e pertanto economici, dal 2019 (31/12/2018 o 1/1/2019). (si tratta di una soluzione di buon senso seguita anche dalla stessa ARAN per il proprio ambito di contrattazione che consente l'individuazione di una soluzione ragionevole ed equilibrata per gli enti locali che ad oggi non hanno ancora sottoscritto un proprio contratto integrativo e che si trovano ormai in una situazione in cui il fondo delle risorse decentrate è già stato quasi interamente utilizzato per le indennità o i compensi previsti da un contratto integrativo precedente all'anno 2018 e coerente con l'orientamento Aran CFL13 reso noto il 9/10/2018);**
- 3) per conseguire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'attività dell'ente, nonché per attuare i processi di riforma in atto,

L'Amministrazione ritiene strategico il coinvolgimento del personale dipendente che deve parteciparvi quale parte attiva e che, contestualmente, deve sentirsi adeguatamente responsabilizzato e valorizzato. A tal fine è preciso intendimento dell'Amministrazione intensificare e migliorare la performance, sia collettiva sia individuale, mediante la definizione, così come previsto dal CCNL 21 maggio 2018, dei criteri permanenti per l'attribuzione di premi individuali, collegati esclusivamente al merito ed al conseguimento degli obiettivi di gruppo e individuali, in modo selettivo ad un numero ridotto di dipendenti che si distingueranno per competenza e professionalità, nel rispetto delle norme vigenti; in aderenza alle vigenti disposizioni contrattuali, è necessario evitare l'attribuzione generalizzata di specifiche premialità legate al solo svolgimento di compiti e mansioni ordinariamente previste (e perciò già esigibili) nell'ambito del profilo professionale posseduto dai lavoratori;

- 4) il sistema delle progressioni orizzontali, quale strumento permanente nell'ambito delle risorse appositamente definite annualmente dalla contrattazione integrativa, è identificato quale leva retributiva utilizzabile per ricompensare in modo selettivo l'acquisizione di livelli distintivi di professionalità. In altre parole, deve permettere di valorizzare quei collaboratori che, a parità di categoria di inquadramento, si distinguono dagli altri per sviluppo e crescita professionale. Per questo si intende proporre che all'istituto delle progressioni sia destinata una quota di personale non superiore al 50% degli aventi diritto. Si intende rimarcare che, in ogni caso, la procedura di accesso alla PEO dovrà essere rivolta ad accertare l'effettivo incremento dei livelli di professionalità di ciascun dipendente utilizzando gli strumenti già previsti dal vigente sistema di misurazione della performance ed evitare, invece, che la stessa sia utilizzata impropriamente al solo fine di adeguare verso l'alto gli attuali livelli retributivi sulla base della mera anzianità di servizio;
- 5) tenere in considerazione la possibilità di incrementare, nel rispetto delle norme vigenti, il fondo per il miglioramento delle prestazioni e della produttività con risorse derivanti da finanziamenti di terzi e comunitari;

-Di dare mandato alla delegazione trattante 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 nuovo CCNL, al fine di dare concreta attuazione sia agli istituti giuridici che economici ivi previsti, nel rispetto delle linee di indirizzo alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica per la contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2018;

-Di dare atto altresì:

- a. che la delegazione di parte pubblica dovrà operare nell'ambito delle competenze contrattualmente stabilite e nel rispetto delle direttive impartite che potranno anche essere aggiornate in relazione all'andamento della trattativa;
- b. che la delegazione trattante di parte pubblica opera con criteri di collegialità di confronto e decisionali nell'osservanza delle direttive e degli indirizzi espressi dalla Giunta Comunale.

- c. che i contratti decentrati hanno la capacità di creare vincoli e obblighi giuridicamente rilevanti tra le parti solo nelle materie espressamente assegnate dalle norme di riferimento vigenti a tale livello di negoziazione;
- d. che il contratto decentrato non può essere in contrasto con le norme di legge di riferimento e con le clausole del contratto collettivo nazionale, né può comportare oneri superiori a quelli ivi previsti;
- e. che l'ipotesi di contratto decentrato dovrà essere previamente verificata in ordine alla sua conformità rispetto agli indirizzi precedentemente definiti per l'adozione del conseguente provvedimento di autorizzazione alla sottoscrizione;
- f. che l'ipotesi di accordo con annessa relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa deve essere trasmessa al Revisore dei Conti, al fine di verificare che gli oneri derivanti dall'applicazione delle clausole del contratto stesso siano coerenti con i vincoli posti dalle norme di legge in materia vigenti, dal contratto nazionale e dal bilancio di previsione e per l'emissione della conseguente certificazione.

-Di dare atto infine, che del contenuto della presente verrà data informativa alla RSU e alle OO.SS. ai fini dell'avvio e della successiva conclusione delle trattative relative alla stipula dell'accordo decentrato integrativo relativo all'anno 2018.

COMUNE DI CESSAPALOMBO

OGGETTO:	Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per l'anno 2018.
-----------------	--

PARERI, ai sensi degli art. 49 e 147 bis del T.U.E.L. n. 267/2000, attestante la regolarità e correttezza amministrativa:

- PER QUANTO CONCERNE LA REGOLARITA TECNICA

Si esprime parere **favorevole**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Dott.ssa GIULIANA SERAFINI

- PER QUANTO CONCERNE LA REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime parere - **favorevole**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Dott.ssa GIULIANA SERAFINI

PARERE per la conformità amministrativa dell'atto alle norme legislative, statutarie e regolamentari, ai sensi dell'art. 97, c.2 del T.U.E.L. 267/2000:

Si esprime parere **favorevole**

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa GIULIANA SERAFINI

Approvato e sottoscritto :

Il Segretario
f.to DOTT.SA SERAFINI GIULIANA

IL PRESIDENTE
f.to OTTAVI GIAMMARIO

ATTESTATO DI INIZIO PUBBLICAZIONE

- che la presente deliberazione:

E' stata pubblicata all'albo pretorio telematico sul sito ufficiale del comune
(www.comune.cessapalombo.mc.it) il 15-01-19

E' stata comunicata, con apposito elenco ai signori capigruppo consiliari così come
prescritto dall'art. 125, del T.U. n. 267 del 18.08.2000;

Cessapalombo li 15-01-19

Il Responsabile dell'Ufficio
F.to Dott.ssa GIULIANA SERAFINI

ESECUTIVITA'

che la presente deliberazione, é divenuta esecutiva:

- il decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (Art.134, comma 3 TUEL n.
267/2000);

Il Segretario Comunale
F.to DOTT.SA SERAFINI GIULIANA

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.
Cessapalombo , li 15-01-19

Il Segretario Comunale
DOTT.SA SERAFINI GIULIANA



Giuliana Serafini

