

Indirizzi alla delegazione trattante di parte datoriale per la contrattazione integrativa parte giuridica 2023/2025 e parte economica anno 2023.

Il sottoscritto dott. Simone Magaddino, Responsabile del Procedimento di cui all'art. 5 della L.R. 10/91, attestando di non trovarsi in nessuna ipotesi di conflitto di interessi, nemmeno potenziale, né in situazioni che danno luogo ad obbligo di astensione ai sensi del D.P.R. 62/2013 e del Codice di comportamento interno, sottopone alla G.M. il seguente schema di provvedimento ai sensi dell'art. 6 della legge 241/1990;

Premesso che:

- in data 16.11.2022 è stato sottoscritto il CCNL del personale non dirigente del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021;
- l'art.7 del predetto C.C.N.L. disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
- l'art. 8, comma 1, del CCNL 16.11.2022 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 del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale;
- l'art. 8, comma 2 del CCNL sottoscritto il 16.11.2022, prevede che l'Ente provveda a costituire la delegazione datoriale abilitata alle trattative per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi.

Rilevato che è necessario avviare una sessione negoziale per la stipula di un nuovo contratto decentrato integrativo e ritenuto opportuno redigere una piattaforma contrattuale e presentarla alle organizzazioni sindacali per la sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Integrativo.

Visto l'articolo 40, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n°165, come sostituito dal D. Lgs. 27 ottobre 2009, n°150, che al comma 3 stabilisce: *“La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi. La durata viene stabilita in modo che vi sia coincidenza fra la vigenza della disciplina giuridica e di quella economica”*.

Visto l'articolo 65, commi 1, 2 e 4, del D. Lgs. 150/2009 che modifica il D. Lgs. 165/2001 che obbliga gli Enti all'adeguamento dei contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore della norma.

Visto l'art. 4, comma 1, lett. b), del Decreto Legislativo 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.

Preso atto della determina n. 206 del 27/10/2023 con la quale è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 e della verifica del rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2 del d.lgs. 75/2017, dalla quale risulta che l'ammontare complessivo delle risorse oggetto di contrattazione pari ad €. 520.743,44 di cui € 275.308,69 finanziate da risorse stabili ed € 245.434,75 finanziate da risorse variabili;

Visto il parere favorevole dell'OREF, in ordine alla compatibilità finanziaria della costituzione del predetto Fondo per l'anno 2023;

Viste le istruzioni dell'ARAN emanate con quaderno operativo del marzo 2013 sulla procedura di contrattazione decentrata, le quali individuano come momento indefettibile tali direttive dell'organo di indirizzo politico le quali, senza trasformarsi in indicazioni puntuali di dettaglio invadendo la sfera della gestione, hanno ad oggetto l'indicazione degli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio e degli obiettivi del PEG o di analoghi strumenti di programmazione (DUP, Piano triennale di prevenzione della corruzione, piano triennale delle opere pubbliche, ecc.);

Ritenuto dunque di formulare gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la negoziazione del contratto collettivo integrativo cui viene attribuita la funzione di negoziare, con le modalità ed entro i limiti previsti dai CCNL vigenti, dal D. Lgs. 165/2001 e successive modificazioni e dal D. Lgs. 150/2009, affinché questa si conformi e garantisca adeguato supporto al raggiungimento degli obiettivi programmatici individuati come prevalenti dall'Amministrazione con le finalità di:

- orientare e finalizzare l'azione negoziale della parte pubblica verso determinati Obiettivi, definendo quindi le strategie dell'attività posta in essere dalla delegazione trattante di parte pubblica;
- definire i margini entro i quali la trattativa dovrà svolgersi, in maniera tale da consentire alla delegazione trattante la necessaria autonomia nella gestione del confronto.

Considerato che la trattativa con la parte sindacale per la stipula del CCI, del personale dipendente 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.

Vista la deliberazione consiliare n. 25 del 15/05/2023 di approvazione del bilancio di previsione 2023 /2025;

Vista la deliberazione di G.M. n di approvazione del PEG

Visto il D. Lgs. 267/2000;

Visto il D. Lgs. 165/2001;

PROPONE

Per le motivazioni in premessa:

1. di fornire alla delegazione trattante di parte pubblica gli indirizzi per la contrattazione normativa del triennio 2023-2025 sulla base delle seguenti direttive:

1.1 assicurare che gli istituti contrattuali siano collegati al riconoscimento del merito ed al conseguimento di obiettivi di performance, organizzativi e/o individuali, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema premiante di misurazione e valutazione della performance;

1.2 assicurare che la performance organizzativa e cioè la capacità dell'intera amministrazione di soddisfare le esigenze dei cittadini attraverso un'efficiente allocazione delle risorse, sia misurata applicando indicatori con riferimento a:

- quantità
- qualità: articolata in accessibilità, qualità tecnica, e tempestività;
- efficienza: articolata in tecnica e economica;
- soddisfazione dell'utenza: interna o esterna

1.3 nella destinazione dei trattamenti economici dare prevalenza alla performance individuale rispetto a quella organizzativa e destinare alla stessa il 30 % delle risorse disponibili;

1.5 destinare l'indennità per condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 2018 e 84 bis del CCNL 2022, a remunerare lo svolgimento delle attività esposte a rischio, disagiate o impicanti il maneggio dei valori, purché in via continuativa, nei seguenti casi:

- in presenza di situazioni o prestazioni lavorative, individuate in sede di contrattazione integrativa, che comportino una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, come individuati dal DVR;
- remunerare specifiche condizioni di lavoro, non solo spaziali ma anche temporali, le cui modalità di esecuzione della prestazione siano realmente ed effettivamente caratterizzate da situazioni disagiate, da definire in sede di contrattazione decentrata, tenuto comunque conto

che la condizione di disagio dev'essere considerata una condizione di lavoro meno gravosa del rischio (come da costante orientamento ARAN) e, pertanto, il valore dell'indennità di disagio dovrà essere inferiore a quello dell'indennità di rischio;

- maneggio di valori (solo denaro contante e altri valori materializzati) nei limiti mensili definiti in sede di contrattazione integrativa;

1.6 gli istituti delle PEO e specifiche responsabilità dovranno essere improntati al criterio generale della selettività, trasparenza, valorizzazione del merito, differenziazione in base alla effettive funzioni svolte e al grado di responsabilità che le stesse richiedono;

1.7 nella definizione dei 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, si dovrà tenere conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, tenuto conto delle ridotte dimensioni dell'Ente

1.8 definire gli istituti del welfare integrativo favorendo la più ampia possibilità di partecipazione da parte di tutti i dipendenti;

1.9 prevedere che le risorse rese annualmente disponibili, ai sensi dell'art. 80 del CCNL 2019/2021 siano destinate ai seguenti utilizzi:

- A. premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
- B. indennità condizioni di lavoro (attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute);
- C. indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi per lavoro prestato in giorno festivo;
- D. compensi per specifiche responsabilità,
- E. indennità di funzione ed indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale;
- F. compensi previsti da disposizioni di legge prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge,
- G. compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;

1.10 con riferimento alla maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 16/11/2022, stabilire che la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 venga destinata a non oltre il 10% del personale valutato, per ogni Area, e che la medesima maggiorazione sia definita in sede di contrattazione decentrata in misura non superiore al il 30%, (art. 81 CCNL 2022);

1.11 disporre che il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore non possa superare il 30% delle ore di lavoro straordinario autorizzato;

1.12 al fine garantire una corretta ed equilibrata programmazione dell'orario di lavoro non è consentita alcuna elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario; fatte salve esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico;

1.13 disciplinare l'indennità per servizi esterni degli appartenenti alla polizia municipale, valorizzando l'organizzazione interna e l'effettività della prestazione dell'attività in materia di vigilanza e non solo di viabilità;

1.14 relativamente all'istituto delle progressioni economiche:

disciplinare l'istituto nell'ambito dei parametri e criteri di riferimento stabiliti dal CCNL 16 novembre 2022, in modo da assicurare la valorizzazione del merito, stabilendo al riguardo in anni tre il periodo minimo di permanenza nell'ultima posizione economica acquisita per poter partecipare alla procedura selettiva per l'assegnazione dei differenziali stipendiali;

destinare risorse per l'attribuzione di differenziali stipendiali di cui all'art. 14 del CCNL 16.11.2022 (nuove progressioni economiche all'interno delle aree) per una percentuale massima del 35% del personale avente diritto, con il riconoscimento del beneficio a decorrere dal 1° gennaio 2023,

1.15 applicare un sistema di perequazione - da definire in sede di contrattazione decentrata integrativa - inteso a conciliare la retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione con i compensi aggiuntivi dai medesimi percepiti a titolo di incentivo e previsti da specifiche disposizioni di legge, ai sensi dell'art. 20, comma 1, lettera h) del CCNL;

1.16 di non formulare indirizzi in ordine all'orario multiperiodale in quanto tale istituto non viene utilizzato nell'Ente e, allo stato attuale, non se ne prevede l'impiego;

2. Di demandare al responsabile di settore competente la redazione della relazione tecnico-finanziaria e della relazione illustrativa, utilizzando gli appositi schemi predisposti dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica, allegandola allo schema di preintesa unitamente al parere dell'organo di revisione contabile, al fine di consentire alla giunta municipale di esprimere in modo ponderato le proprie valutazioni propedeutiche al rilascio dell'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di contratto decentrato ai componenti di parte pubblica della delegazione trattante;

3) Trasmettere copia del presente provvedimento alla delegazione di parte datoriale, per l'avvio della sessione, alla R.S.U. e alle OO.SS.;

4. Di disporre la pubblicazione del presente atto oltre che all'albo e sul sito istituzionale di questo Ente permanentemente nell'apposita sezione del sito istituzionale dell'Ente "Estratto Atti/pubblicità notizia - sottovoce Determinazioni dirigenziali; nella sezione trasparenza – personale – contrattazione integrativa, ai sensi dell'art.21, c.2, del D.Lgs.33/2013 e ss.mm.ii. e nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione personale – contrattazione integrativa decentrata.

5. Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile al fine di consentire la conclusione delle trattative entro i termini già liberamente stabiliti dalle parti negoziali.