



Comune di Cattolica

Provincia di Rimini



VERBALE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 127 DEL 17/08/2021

LINEE DI INDIRIZZO ALLE DELEGAZIONI TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER
:
- CONTRATTAZIONE E SUCCESSIVA SOTTOSCRIZIONE DI IPOTESI DI ACCORDO
DESTINAZIONE FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO
DIRIGENZA ANNO 2021;
- CONTRATTAZIONE E SUCCESSIVA SOTTOSCRIZIONE DI IPOTESI DI ACCORDO
DESTINAZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO 2021 E PER MIGLIORE
SPECIFICAZIONE CCI 2019/2021 PERSONALE NON DIRIGENTE

L'anno duemilaventuno , il giorno diciassette , del mese di Agosto , alle ore 15:00 la Giunta Comunale si è riunita in audio videoconferenza, come previsto dall'art 4 del Regolamento approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 12.03.2020, con la presenza dei Signori:

Pos.	Cognome Nome	Carica	Pres.
1	GENNARI MARIANO	Sindaco	P
2	OLIVIERI NICOLETTA	Vice Sindaco	P
3	BATTISTEL FAUSTO ANTONINO	Assessore	P
4	FILIPPINI LUCIO	Assessore	P
5	STOPPIONI MARIA LUISA	Assessore	P
6	CERRI DANIELE	Assessore	P

Totale presenti n. 6

Partecipa alla Seduta, dalla sede municipale, con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, art. 97, comma 4) il Segretario Generale Dott. Andrea Volpini .

Il Sindaco, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara la seduta valida ed aperta ed invita i presenti a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA l'allegata proposta di delibera n. 155 (proponente: GENNARI MARIANO) predisposta in data 16/08/2021 dal Responsabile del Procedimento;

VISTI i seguenti pareri richiesti ai sensi del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, art. 49, comma 1, (allegati all'originale del presente atto):

- a) Parere Favorevole per la Regolarità Tecnica espresso in data 17/08/2021 dal Dirigente Responsabile del SETTORE 01 Dott RUFER CLAUDIA MARISEL / ArubaPEC S.p.A. ;
- b) Parere non necessario per la Regolarità Contabile firmato digitalmente espresso in data 17/08/2021 dal Dirigente Responsabile del Settore Servizi Finanziari Dott.ssa _RUFER CLAUDIA MARISEL/ArubaPEC S.p.A_ ;

Con voti unanimi espressi in forma palese,

D E L I B E R A

- 1) – di approvare l'allegata proposta di deliberazione n. 155



Comune di Cattolica

Provincia di Rimini



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA COMUNALE

N. 155 del 16/08/2021

LINEE DI INDIRIZZO ALLE DELEGAZIONI TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER :
- CONTRATTAZIONE E SUCCESSIVA SOTTOSCRIZIONE DI IPOTESI DI ACCORDO DESTINAZIONE FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E RISULTATO DIRIGENZA ANNO 2021;
- CONTRATTAZIONE E SUCCESSIVA SOTTOSCRIZIONE DI IPOTESI DI ACCORDO DESTINAZIONE FONDO SALARIO ACCESSORIO 2021 E PER MIGLIORE SPECIFICAZIONE CCI 2019/2021 PERSONALE NON DIRIGENTE

Assessore competente: GENNARI MARIANO

Settore proponente: SETTORE 01

Dirigente responsabile:

Richiamate le deliberazioni n. 83 e n. 84 del 17/12/2020, dichiarate immediatamente eseguibili, con le quali il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) e il Bilancio di Previsione Finanziario 2021-2023;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 189 del 30/12/2020, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2021-2023: assegnazione risorse finanziarie;

Premesso che ai sensi dell'art. 2 c. 3 D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. i rapporti individuali di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati contrattualmente, mediante stipulazione di appositi contratti collettivi;

Viste le seguenti deliberazioni di Giunta comunale:

- n. 76 del 30/11/2011, con cui si è approvato il regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance;
- n. 89 del 21/12/2011 con cui si è approvato il manuale di valutazione della performance individuale del personale dirigente, dipendente e con qualifica di posizione organizzativa;
- n. 107 del 12/06/2018, con cui si è disciplinata la composizione della delegazione trattante di parte

pubblica per il personale non dirigente;

- n. 23 dell'11/2/2021, con cui si è costituita la delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla Contrattazione Collettiva Integrativa area dirigenti - Ex. art. 7 c. 4 CCNL personale dell'Area delle Funzioni Locali triennio 2016 - 2018 del 17/12/2020;

Richiamati:

- l'art. 47 del d.lgs. 165/2001, che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;

- l'art. 7, comma 5, del d.lgs. 165/2001, il quale recita: *“Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”*;

- l'art. 40 del d.lgs. 165/2001, laddove stabilisce, al comma 3-quinquies, che *“Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;

- l'art. 45, comma 3, del d.lgs.165/2001, che dispone: *“I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:*

1. *alla performance individuale;*
2. *alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;*
3. *all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute”*;

Richiamato il Titolo II – “Relazioni Sindacali” del sopracitato CCNL personale dell'Area delle Funzioni Locali triennio 2016 - 2018 del 17/12/2020, che disciplina oggetti, materie, tempi e procedure per la contrattazione collettiva integrativa, prevedendo che il contratto integrativo abbia durata triennale per le materie di cui all'art. 45, ad eccezione del comma 1 lett. a), che ha cadenza annuale (definizione di un diverso criterio di riparto del fondo retribuzione posizione e risultato tra quota destinata a posizione e quota destinata a risultato, nel rispetto art. 57;

Richiamato il CCDI 2013/2015 Dirigenza, sottoscritto il 17/12/2014;

Considerato che, nelle more della negoziazione del nuovo CCDI, in ossequio al generale principio della ultraattività del vigente CCDI, si applicherà, ove non in contrasto con la nuova disciplina contrattuale, il CCDI 2013/2015;

Visto CCNL del comparto Funzioni locali, sottoscritto il 21 maggio 2018 e in particolare:

- gli artt. 7 e 8 - Titolo II (Relazioni Sindacali) , che disciplinano soggetti, materie, tempi e procedure per la contrattazione collettiva integrativa, prevedendo che il contratto integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, c.4, mentre i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa possono essere negoziati con cadenza annuale;

- gli artt. 67 e 68 che disciplinano rispettivamente le modalità di costituzione e utilizzo del fondo risorse decentrate;

Richiamato il CCI 2019/2021, alla cui sottoscrizione, avvenuta in data 26/9/2019, la delegazione trattante di parte pubblica è stata autorizzata con deliberazione di Giunta Comunale n. 159 del 12/09/2019, previo positivo parere espresso dal collegio dei revisori dei conti n. 13 del 9/9/2019, con il quale si è provveduto a disciplinare gli istituti giuridici ed economici attinenti le materie che il contratto nazionale demanda alla contrattazione;

Visto il successivo aggiornamento all'allegato 1) allo stesso, rubricato: "Regolamento delle procedure e criteri per le Progressioni Economiche Orizzontali", alla cui sottoscrizione, avvenuta in data 23/12/2020, la delegazione trattante di parte pubblica è stata autorizzata con deliberazione di Giunta Comunale n. 235 del 22/12/2020, previo positivo parere espresso dal collegio dei revisori dei conti espresso con verbale n. 30 del 18/12/2020;

Considerato:

- che occorre pervenire alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo sulla destinazione risorse decentrate 2021;
- che nel corso di diversi incontri tenutisi tra la parte pubblica e parte sindacale, sia informativi e di confronto che di contrattazione decentrata, è emersa più volte l'esigenza di giungere ad una migliore specificazione in merito all'applicazione di tale strumento normativo, in particolare:

a) Formulazione dei fattori di disagio previsti nell'allegato 5 - "Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)" del CCI 2019/2021 sottoscritto in data 26/9/2019;

b) Modalità di erogazione della Maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018, allegato 4) al CCI 2019/2021, che prevede l'erogazione, a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale indicate nell'art. 10 CCI - una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;

c) Modalità di applicazione del richiamato allegato 1) al CCI 2019/2021, "Regolamento delle procedure e criteri per le Progressioni Economiche Orizzontali";

Dato atto che i componenti delle delegazioni pubbliche, di cui ai richiamati atti G.C. n. 107/2018 e n. 23/2021, operano nell'ambito di una discrezionalità tipicamente tecnica in quanto i fini, gli obiettivi e le risorse finanziarie sono disposti dal competente organo di direzione politica;

Ritenuto di dover definire, a beneficio delle Delegazioni trattanti di parte pubblica, gli indirizzi e le direttive che costituiranno elementi di riferimento per la conduzione delle trattative, con la parte sindacale, relative a quanto sopra esposto, premesso che la contrattazione dovrà essere condotta in modo conforme alle vigenti disposizioni di legge e di contratto, attendendosi alle indicazioni fornite in merito da Aran, Rgs, DPF, etc., e nel pieno rispetto dei ruoli e delle prerogative delle parti, rispettando il nuovo assetto di relazioni sindacali e perseguendo per quanto più possibile il raggiungimento di un accordo, si precisa quanto segue:

Personale dirigente:

Ribadito quanto sopra esposto in merito all'applicazione in regime di ultraattività del CCDI 2013/2015, si demanda alla delegazione trattante dirigenza la sottoscrizione di un'ipotesi di accordo sulla destinazione Fondo retribuzione posizione risultato e dirigenza 2021, nonché la definizione di una eventuale disciplina transitoria, per le parti del vigente CCDI che fossero in contrasto con quanto disposto dal CCNL 17/12/2020;

Personale dipendente non dirigente:

conduzione di una trattativa per la sottoscrizione di un'ipotesi di accordo sulla destinazione risorse decentrate 2021, pervenendo, anche contestualmente, ad una migliore specificazione in merito all'applicazione del vigente CCI 2019/2021, prevedendo in particolare:

a) Formulazione dei fattori di disagio previsti nell'allegato 5 del CCI 2019/2021 sottoscritto in data 26/9/2019:

Considerato che, essendo il disagio una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), e non potendo coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, essendo condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari, e ritenendo che un diffuso riconoscimento di tale condizione, ancorchè non previsto dalla vigente contrattazione nazionale, penalizzerebbe di fatto la generalità dei dipendenti, si ritiene di poter meglio specificare le condizioni di disagio come precisato nel documento allegato sub A) alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;

b) Modalità di erogazione della Maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018:

Si demanda alla delegazione trattante di pervenire alla formulazione di una modalità di erogazione di tale maggiorazione, pari al 30% del valore medio pro-capite, che limiti il più possibile la generazione di residui, consentendo la massima distribuzione possibile del 5% delle risorse per la premialità accantonata a tale scopo, favorendo, se possibile, l'utilizzo del criterio del budget per settori, al fine di evitare i rischi di potenziali effetti distorsivi sull'applicazione di tale beneficio, in conseguenza della eccessiva soggettività dei diversi metri di giudizio applicati dai singoli valutatori. Tale criterio viene già utilizzato per le Progressioni Economiche Orizzontali di cui all'allegato 1 del CCI 2019/2021 e per la premialità individuale di cui all'allegato 2 del medesimo CCI;

c) Modalità di applicazione del richiamato allegato 1) al CCI 2019/2021, "Regolamento delle procedure e criteri per le Progressioni Economiche Orizzontali":

Pervenire alla definizione di chiarimenti sulle modalità applicative, anche in forma di criteri interpretativi del suddetto allegato, ai fini della semplificazione della procedura, nel rispetto dei prescritti requisiti di premialità, meritocrazia e selettività e in ottemperanza al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con la deliberazione G.C. n. 89 del 21/12/2011, e al regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance adottato con D.G.C. n. 76 del 30/11/2011;

Visti i pareri di regolarità tecnica e contabile rilasciati ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 come modificato dall'art. 3 comma 1 lett. b) della legge 243/2102;

Visti:

- il D.lgs. n. 267/2000 e ss. mm.;
- il D.lgs. n. 165/2001 e ss. mm.;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento Comunale sull'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

PROPONE

1) - di esprimere, per le motivazioni riportate in premessa, alle Delegazioni Trattanti di Parte Pubblica Dirigenza e il Personale non dirigente, costituite come in premessa indicato, ai fini della contrattazione con le parti sindacali, i seguenti indirizzi:

Personale dirigente:

- si demanda alla delegazione trattante di parte pubblica:

- la sottoscrizione di un'ipotesi di accordo sulla destinazione Fondo retribuzione posizione risultato e dirigenza 2021, che, nelle more della negoziazione del nuovo CCDI, ove non in contrasto con la nuova disciplina contrattuale, sarà condotta applicando in ultraattività il CCDI 2013/2015; ;
- la definizione di una eventuale disciplina transitoria, per le parti del vigente CCDI che fossero in contrasto con quanto disposto dal CCNL 17/12/2020;

Personale dipendente non dirigente:

- si demanda alla delegazione trattante di parte pubblica la conduzione della trattativa per la sottoscrizione di un'ipotesi di accordo sulla destinazione Fondo salario accessorio 2021;

- si demanda altresì l'indicazione di pervenire, anche contestualmente alla trattativa di cui sopra, ad una migliore specificazione in merito all'applicazione del vigente CCI 2019/2021, prevedendo in particolare:

a) Formulazione dei fattori di disagio previsti nell'allegato 5 del CCI 2019/2021 sottoscritto in data 26/9/2019:

Considerato che, essendo il disagio una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), e non potendo coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, essendo condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari, e ritenendo che un diffuso riconoscimento di tale condizione, ancorchè non previsto dalla vigente contrattazione, penalizzerebbe di fatto la generalità dei dipendenti, si ritiene di poter meglio specificare le condizioni di disagio come precisato nel documento allegato sub A) alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale;

b) Modalità di erogazione della Maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018 – Allegato 4) al CCI 2019/2021:

Si demanda alla delegazione trattante di condurre la trattativa ai fini della formulazione di una modalità di erogazione di tale maggiorazione, pari al 30% del valore medio pro-capite, che limiti il più possibile la generazione di residui, consentendo la massima distribuzione possibile del 5% delle risorse per la premialità accantonata a tale scopo, favorendo, se possibile, l'utilizzo del criterio del budget per settori, al fine di evitare i rischi di potenziali effetti distorsivi sull'applicazione di tale beneficio, in conseguenza della eccessiva soggettività dei diversi metri di giudizio applicati dai singoli valutatori. Tale criterio viene già soddisfacentemente utilizzato per le Progressioni Economiche Orizzontali di cui all'allegato 1 del Cci 2019/2021 e per la premialità individuale di cui all'allegato 2 del medesimo CCI;

c) Modalità di applicazione del richiamato allegato 1) al CCI 2019/2021, "Regolamento delle procedure e criteri per le Progressioni Economiche Orizzontali":

Pervenire alla definizione di chiarimenti sulle modalità applicative, anche in forma di criteri da depositarsi agli atti del suddetto, ai fini della semplificazione della procedura, nel rispetto dei prescritti requisiti di premialità, meritocrazia e selettività e in ottemperanza al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con la deliberazione G.C. n. 89 del 21/12/2011, e al

regolamento di disciplina della misurazione, valutazione e trasparenza della performance adottato con D.G.C. n. 76 del 30/11/2011;

2) – di precisare che le trattative dovranno essere condotte in modo conforme alle vigenti disposizioni di legge e in ottemperanza ai relativi contratti, attendendosi alle indicazioni fornite in merito da Aran, Rgs, DPF, etc., e nel pieno rispetto dei ruoli e delle prerogative delle parti, rispettando i nuovi assetto di relazioni sindacali e perseguendo per quanto più possibile il raggiungimento di un accordo;

3) - di dare atto che:

- le delegazioni trattanti di parte pubblica dovranno operare nell'ambito delle competenze contrattualmente stabilite e nel rispetto delle direttive impartite dalla Giunta comunale;
- le ipotesi di accordo, con annesse relazioni tecnico-finanziarie ed illustrative, dovranno essere trasmesse al Collegio dei Revisori dei conti al fine di verificare che gli oneri derivanti dall'applicazione delle clausole dei contratti stessi siano coerenti con i vincoli posti dai contratti nazionali e dal bilancio di previsione e per l'emissione dei conseguenti pareri motivati;

-

4) - di dare atto che il responsabile del procedimento è il Dirigente Organizzazione e Gestione Personale.

.....

VERBALE APPROVATO E SOTTOSCRITTO

IL SINDACO
MARIANO GENNARI

IL SEGRETARIO COMUNALE
ANDREA VOLPINI

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. N 82/2005 e ss.mm.)