



COMUNE DI GRAVELLONA LOMELLINA
PROVINCIA DI PAVIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. **52** Reg. Delib.

OGGETTO: Preintesa del CCDI per il triennio 2021/2023 e Fondo Risorse Decentrate anno 2021. Direttive.

L'anno **DUEMILAVENTUNO** addì **DICIASSETTE** del mese di **DICEMBRE** alle ore **12,00**, nella sede Comunale si è riunita la GIUNTA COMUNALE regolarmente convocata nei modi e termini di legge.

Su numero 3 componenti risultano:

			Presenti	Assenti
1	RATTI Francesco	SINDACO	X	
2	MONTI Ferdinando	VICE SINDACO - ASSESSORE	X	
3	GARZA Luciano	ASSESSORE	X	

Partecipa il Segretario Comunale Sig. **VISCO dr. Maurizio**.

Il Sig. **RATTI Dr. Francesco**, assunta la presidenza e constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita gli intervenuti a discutere ed a deliberare sulla proposta di cui all'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la deliberazione di Consiglio Comunale n. 28 del 21/10/2021, ad oggetto: Approvazione Documento Unico di Programmazione (DUP) – periodo 2022/2024 (art. 170, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000);

RICHIAMATA la deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 12/04/2021, ad oggetto: "Approvazione del bilancio di previsione finanziario 2021 – 2023 (Art. 11 D.Lgs. n. 118/2011)";

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 03/07/2020 ad oggetto: "Progetto relativo al servizio di supporto per la gestione della performance e nucleo di valutazione. Adesione per il biennio 2020 – 2021 e relativo accordo con Lega dei Comuni di Pavia"

RICHIAMATA, inoltre, la deliberazione di Giunta Comunale n. 51 in 26.11.2021, ad oggetto: "Costituzione della Delegazione Trattante di parte Pubblica";

CONSIDERATO che, in data 21 maggio 2018, è stato formalmente sottoscritto il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali 2016/2018 e che, pertanto, le disposizioni di indirizzo di cui alle deliberazioni sindacali precedenti devono essere aggiornate ed integrate alla luce delle disposizioni successivamente intervenute;

DATO ATTO che, fermo restando l'impianto narrativo e prescrittivo dei due atti deliberativi da ultimo citati, nella presente sede si esplicitano le precisazioni che seguono, evidenziando, innanzi tutto, che le disposizioni contenute nell'art. 67 del CCNL 21.5.2018 prevedono due tipologie di risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane;

CONSIDERATO, pertanto, che le materie attualmente rimesse a contrattazione decentrata integrativa, ai sensi delle vigenti disposizioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro sono così individuate:

- criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018, tra le diverse modalità di utilizzo;
- criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70- quinques, comma 1;
- criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h), e la retribuzione di risultato dei Titolari di Posizione Organizzativa;
- le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- i 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;
- i criteri generali per la retribuzione di risultato dei Titolari di Posizione Organizzativa;
- il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies (indennità di funzione), nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

VISTA la deliberazione n. 20, adottata dalla Giunta Comunale nella seduta del 19/03/2019, di approvazione del nuovo Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi;

CONSIDERATO che costituiscono elementi essenziali e legittimanti per l'erogazione dei compensi collegati a nuovi servizi e riorganizzazioni senza aumento della dotazione organica, come da art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL 21.5.2018, le seguenti condizioni:

1) più risorse per il Fondo in cambio di maggiori servizi. Gli Enti possono "investire sull'organizzazione". Come in ogni investimento, deve esserci un "ritorno" delle risorse investite. Nel caso specifico, questo "ritorno dell'investimento" è un innalzamento (oggettivo e documentato) della qualità o quantità dei servizi prestati dall'Ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna. Occorre, in altre parole, che l'investimento sull'organizzazione sia realizzato in funzione di un miglioramento quali-quantitativo dei servizi, concreto, tangibile e verificabile (maggiore remunerazione in cambio di maggiori servizi e utilità per l'utenza). Prima di pensare a incrementi del Fondo, è necessario pertanto identificare i servizi che l'Ente pensa di poter migliorare, attraverso la leva incentivante delle "maggiori risorse decentrate", nonché i percorsi e le misure organizzative attraverso le quali intervenire;

2) non generici miglioramenti dei servizi, ma concreti risultati. L'innalzamento quali-quantitativo dei servizi deve essere tangibile e concreto. Occorre precisare, concretamente, quale fatto "verificabile e chiaramente percepibile dall'utenza di riferimento" è il segno tangibile del miglioramento quali-quantitativo del servizio;

3) risultati verificabili attraverso standard, indicatori e/o attraverso i giudizi espressi dall'utenza. Per poter dire (a consuntivo) che c'è stato, oggettivamente, un innalzamento quali-quantitativo del servizio, è necessario poter disporre di adeguati sistemi di verifica e controllo. Innanzitutto, occorre definire uno standard di miglioramento. Lo standard è il termine di paragone che consente di apprezzare la bontà di un risultato;

4) risultati difficili che possono essere conseguiti attraverso un ruolo attivo e determinante del personale interno. Non tutti i risultati dell'Ente possono dare luogo all'incremento delle risorse decentrate di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 1998/2001. Devono essere, anzitutto, risultati importanti, ad alta visibilità esterna o interna. L'ottenimento di tali risultati non deve essere scontato, ma deve presentare apprezzabili margini di incertezza. Se i risultati fossero scontati, verrebbe meno l'esigenza di incentivare, con ulteriori risorse, il loro conseguimento. Il personale interno deve avere un ruolo importante nel loro conseguimento. Devono cioè essere risultati che si possono ottenere grazie ad un maggiore impegno delle persone e a maggiore disponibilità a farsi carico di situazioni innovative. Viceversa, risultati ottenuti senza un apporto rilevante del personale interno già in servizio (per esempio: con il ricorso a società esterne, a consulenze, a nuove assunzioni ovvero con il prevalente concorso di nuova strumentazione tecnica) non rientrano certamente tra quelli incentivabili con ulteriori risorse;

5) risorse quantificate secondo criteri trasparenti e ragionevoli, analiticamente illustrati nella relazione da allegare al Contratto Decentrato. La quantificazione delle risorse deve essere effettuata con criteri trasparenti (cioè esplicitati nella Relazione tecnico-finanziaria) e ragionevoli (cioè basati su un percorso logico e sufficientemente argomentato). È necessario, innanzitutto, che le somme messe a disposizione siano correlate al grado di rilevanza ed importanza dei risultati attesi, nonché all'impegno aggiuntivo richiesto alle persone, calcolando, se possibile, il valore di tali prestazioni aggiuntive. È ipotizzabile anche che le misure dell'incremento siano variabili in funzione dell'entità dei risultati ottenuti: si potrebbero, ad esempio, graduare le risorse in relazione alla percentuale di conseguimento dell'obiettivo;

6) risorse rese disponibili solo a consuntivo, dopo aver accertato i risultati. È evidente che se le risorse sono strettamente correlate a risultati ipotizzati per il futuro, non è possibile renderle disponibili prima di aver accertato l'effettivo conseguimento degli stessi. La condizione consiste precisamente nel raggiungimento degli obiettivi prefissati, verificati e certificati dai servizi di controllo interno;

CONSIDERATO, altresì, che l'ARAN, con nota prot. n. 19932 del 18.6.2015, in risposta ad un quesito formulato da un Comune, ha espresso un parere in cui sono declinate le corrette modalità di individuazione delle risorse aggiuntive variabili in applicazione dell'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999 e così meglio sintetizzate:

- possono avvalersi della facoltà di incrementare le risorse variabili solo le Amministrazioni che abbiano rispettato tutti i vincoli delle vigenti norme di finanza pubblica concernenti il patto di stabilità e gli altri strumenti di contenimento della spesa di personale, sempre nell'ambito delle risorse effettivamente disponibili, oltre che nel rispetto della propria capacità di spesa;
- l'incremento deve essere comunque correlato ad uno o più obiettivi di miglioramento della performance organizzativa o di attivazione di nuovi processi relativi ad uno o più servizi individuati dall'Ente nel Piano della performance o in analoghi strumenti di pianificazione della gestione;
- le risorse aggiuntive devono essere previste negli strumenti di programmazione e di bilancio dell'Ente, sulla base della decisione assunta dall'Organo amministrativo di vertice competente secondo i rispettivi ordinamenti e nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge;
- le risorse sono rese disponibili solo a consuntivo e sono erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa ai quali l'incremento è stato correlato, come risultante dalla Relazione sulla performance o da altro analogo strumento di rendicontazione adottato dall'Ente;
- le risorse aggiuntive variabili dell'art. 15, comma 5 del CCNL 1.4.1999 non possono essere, automaticamente e direttamente, confermate e stabilizzate negli anni successivi, in mancanza di requisiti legittimanti. Quanto sopra detto non vale, tuttavia, ad escludere che gli obiettivi di performance organizzativa, individuati per giustificare l'incremento, possano essere anche "obiettivi di mantenimento" di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente, fermo restando, in ogni caso, il rispetto delle condizioni sopra evidenziate con particolare riferimento alla necessità che, anche per il perseguimento dell'obiettivo di mantenimento, continui ad essere richiesto un maggiore, prevalente e concreto impegno del personale dell'Ente;
- le risorse derivate dall'incremento, essendo di natura variabile, anche nel caso del reiterarsi di "obiettivi di mantenimento" non possono comunque essere destinate al finanziamento di istituti del trattamento accessorio di carattere stabile;

PRESO ATTO che l'Amministrazione, ai sensi del CCNL del 21.5.2018 - triennio 2016/2018, art. 16, definisce i seguenti requisiti per l'accesso alle progressioni economiche:

- il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi;
- le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi;

• riconosce la progressione economica ad una quota limitata di dipendenti (che ARAN ha indicativamente previsto, e da questa Amministrazione viene recepito, in percentuale del 50% del personale in servizio per ogni anno), considerando prioritariamente l'ultima progressione beneficiata ed utilizzando come criteri selettivi le schede di valutazione in vigore che dovranno apportare una valutazione positiva corrispondente ad un punteggio pari ad almeno 80 punti su 100 relativamente al triennio precedente;

DATO ATTO che, per quanto riguarda l'aggiornamento degli altri istituti economici previsti nel CCNL 21.5.2018, appare opportuno confermare, per l'anno 2021, i valori previsti per l'anno 2020, considerata la sostanziale invarianza delle funzioni svolte, nonché l'entità del Fondo Risorse Decentrate dell'Ente in relazione al periodo di sottoscrizione del CCDI;

PRESO ATTO, inoltre, di quanto sancito dalla Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti che, nell'adunanza del 10.4.2018, indica come il Legislatore, con norma innovativa contenuta nella Legge di Bilancio per il 2018, ha stabilito che gli incentivi cosiddetti "per funzioni tecniche" gravano su risorse autonome e predeterminate del bilancio (indicate proprio dal comma 5-bis dell'art. 113 del D.Lgs. 50/2016) diverse dalle risorse ordinariamente rivolte all'erogazione di compensi accessori al personale;

CONSIDERATO, pertanto, che gli incentivi per le funzioni tecniche devono ritenersi non soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli Enti Pubblici dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017;

VISTA l'ipotesi di CCDI predisposta dal Segretario Comunale e dal Responsabile del Servizio Finanziario – Entrate Tributarie del Comune, nonché la specifica indicazione delle risorse da destinare alla produttività del personale e lo schema di Regolamento per la determinazione e ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche;

DATO ATTO che il Segretario Comunale ha provveduto alla quantificazione delle risorse da attribuire alle finalità di cui alla contrattazione decentrata integrativa dell'Ente come da determina n.116 del 17/12/2021;

PRESO ATTO in particolare che il fondo delle risorse decentrate di cui al CCNL 2016-2018 per l'anno 2021 è costituito nell'importo complessivo di € **61.263,00** di cui

€ **34.417,00** riconducibile al fondo stabile;

€ **1.332,00** riconducibile al fondo variabile di cui € 86,00 da economie non soggette a limite;

€ **25.514,00** fondo posizioni organizzative;

ACQUISITO il parere favorevole del Revisore dei Conti sulla costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2021;

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnico-contabile espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.L.vo 18/8/2000, 267, dal Responsabile del Servizio Finanziario;

RISCONTRATA la necessità di assumere formale provvedimento in merito;

VISTI

- il CCNL, Comparto Personale Funzioni Locali, sottoscritto in data 21.5.2018;

-il D.Lgs. 150/2009 e successive modificazioni ed integrazioni;

-il D.Lgs. 75/2017;

-il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

CON VOTI tutti favorevoli

DELIBERA

1) **DI DEMANDARE**, per le motivazioni in premessa indicate, alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica, costituita e qui confermata secondo la delibera di Giunta Comunale n. 51 26.11.2021, la contrattazione delle materie e dei soggetti individuati nel CCNL 21.5.2018 oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa, ai fini della sottoscrizione del CCDI 2021/2023, sulla base degli indirizzi riportati espressi nelle deliberazioni sindacali anzi citate e nel presente atto deliberativo;

2) **DI PRENDERE ATTO** della costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2021, nell'importo complessivo di € **61.263,00** di cui;

€ **34.417,00** riconducibile al fondo stabile;

€ **1.332,00** riconducibile al fondo variabile di cui € 86,00 da economie non soggette a limite;

€ **25.514,00** fondo posizioni organizzative;

3) **DI DEMANDARE** ai Responsabili dei Servizi, di concerto con i propri Assessori di riferimento, la formazione dei Piani della performance ordinari e strategici, al fine di apportare miglioramenti, qualità e quantità ai servizi stessi per un beneficio all'utenza interna ed esterna;

4) **DI DEMANDARE** alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica la sottoscrizione del CCDI per il triennio 2021/2023;

5) **DI DISPORRE** che la presente deliberazione, contestualmente alla sua pubblicazione all'Albo Pretorio online, venga trasmessa in elenco ai Capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

SUCCESSIVAMENTE, stante l'urgenza e la necessità di provvedere in merito al presente atto, con voti unanimi e favorevoli espressi in forma palese, dichiara il presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma del D. Lgs. 267/2000.

1. La sottoscritta, vista la proposta deliberazione, esprime, ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 267/2000,

- IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE:

PARERE	☒	FAVOREVOLE
	☐	NON FAVOREVOLE

LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
F.to D.ssa VOLPI Elena

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to RATTI dr. Francesco

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to VISCO dr. Maurizio

DICHIARAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si dichiara che copia della presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi dal 17.12.2021 al 25.12.2021.

Addì, 17.12.2021

Il Responsabile della Pubblicazione
F.to Visco Dr. Maurizio

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione:

Comunicata ai capigruppo consiliari il 17.12.2021 ai sensi dell'art. 125 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

E' esecutiva dal 27.12.2021 ai sensi del Decreto Legislativo 18 Agosto 2000, n. 267.

Addì 27.12.2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Visco Dr. Maurizio