



**IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE**

**Città di Trani**

*Medaglia d'Argento al Merito Civile*  
PROVINCIA B T

**Originale Deliberazione di Giunta Comunale**

<p>N. <u>110</u> del Reg.</p>   <p>Data: <u>9 / 7 / 2019</u></p>	<p><b>Oggetto:</b>  <b>Contratto decentrato integrativo per il triennio 2019-2021 - Direttive alla delegazione trattante di parte pubblica.</b></p>
---	---

L'anno duemiladiciannove, il giorno 9 del mese di luglio, alle ore 12,00, nella sala delle adunanze del Comune di Trani, appositamente convocata, la Giunta Comunale si è riunita nelle persone dei signori:

			Presente	Assente
<b>BOTTARO</b>	<b>Avv. Amedeo</b>	<b>SINDACO- PRESIDENTE</b>	<b>x</b>	
<b>AVANTARIO</b>	<b>Dott. Carlo</b>	<b>VICE-SINDACO</b>	<b>x</b>	
<b>BRIGUGLIO</b>	<b>Dott. Domenico</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>x</b>	
<b>PALMIERI</b>	<b>Avv. Cherubina</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>x</b>	
<b>NENNA</b>	<b>Avv. Marina</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>x</b>	
<b>DI LERNIA</b>	<b>Avv. Cecilia</b>	<b>ASSESSORE</b>		<b>x</b>
<b>DI GREGORIO</b>	<b>Avv. Michele</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>x</b>	
<b>DI LERNIA</b>	<b>Dott. Felice</b>	<b>ASSESSORE</b>		<b>x</b>
<b>CORMIO</b>	<b>Rag. Patrizia</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>x</b>	
<b>LIGNOLA</b>	<b>Dott. Luca</b>	<b>ASSESSORE</b>		<b>x</b>

Con l'assistenza del Segretario Generale

dott. Francesco Angelo Lazzaro

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, essendo presenti n. 7

Assessori, ed assenti n. 3 Assessori, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati

a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- ai sensi dell'art.40,comma 3-bis, del d.lg.30 marzo 2001,n.165-com-ma inserito dall'art.54,commal,del d.leg.27 ottobre 2009,n.150,in attuazione della Legge 4 marzo 2009 n.15-le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto delle disposizioni dello stesso decreto e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione ;
- a seguito delle modifiche e integrazioni al D.lgs 30 marzo2001,n.165,intervenute con il D.Lgs.25 maggio 2017, n.75,la contrattazione collettiva ritorna ad assumere una valenza centrale nei rapporti di lavoro del pubblico impiego, alla quale, diversamente dalla novella introdotta con la legge 15 del 2009, viene riassegnata la regolazione del rapporto di lavoro pubblico;
- la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità delle performance , destinandovi, per l'ottimale proseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati;
- la contrattazione collettiva integrativa i svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono;
- la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impiego e la qualità della performance;

VISTO l'art.23,comma2,del D.Lgs.n.75/2017,il quale testualmente dispone:<<Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa ,assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1°gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1,comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001,n.165,non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1,comma 23,della legge 28 dicembre 2015, n.208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015,l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015,ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016>>;

CONSIDERATO CHE :

-il 22 maggio 2018, ottenuta la certificazione della Corte dei Conti, è entrato in vigore il primo contratto collettivo nazionale di lavoro delle funzioni locali, sottoscritto il 21maggio 2018, che scaturisce da un mutato quadro normativo rispetto alla contrattazione collettiva di prima generazione.

- il contratto collettivo introduce elementi di semplificazione nella gestione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa, attualmente caratterizzata da una eccessiva frammentazione tra i vari istituti che hanno reso non agevole la gestione delle dinamiche salariali, al fine di consentire un utilizzo più funzionale ad obiettivi di valorizzazione degli apporti del personale e la graduale convergenza dei trattamenti accessori anche mediante la differenziata distribuzione;

-l'obiettivo che si pone il contratto collettivo è dunque quello di superare gli eccessivi tecnicismi gestionali che hanno caratterizzato il precedente sistema di costituzione e di utilizzo dei fondi per la contrattazione decentrata. In tale direzione si pone la rivisitazione del sistema delle posizioni organizzative e della disciplina delle progressioni economiche, nonché l'introduzione di una disciplina differenziata, in relazione a specifiche professionalità quali quelle appartenenti alla polizia locale;

-la contrattazione decentrata diventa la sede naturale nella quale dovranno essere contemperate le esigenze di una equilibrata gestione del fondo e delle risorse decentrate agli incarichi di posizione organizzativa, attesa la rilevanza di entrambe le voci ai fini del richiamato principio di invarianza della spesa;

CONSTATATO che le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione ;

ATTESO che la quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto del principio della invarianza della spesa ( art.23,comma 2,delD.lgs.n.75/2017;

TENUTO CONTO che in data 17.12.2018 è stato sottoscritto il c.c.d.i. 2016/2018 con contenuti meramente economici riferiti ai criteri di destinazione del fondo trattamento accessorio, lasciando invariata la disciplina giuridica discendente dal c.c.d.i. 2013/2015

RAVVISATA la necessità dell'avvio delle trattative per raggiungere l'accordo su una nuova piattaforma contrattuale, a valenza giuridica ed economica, per il triennio 2019/2021

CONSTATATO

Che per l'avvio delle trattative ai fini della stipula del contratto decentrato l'Ente , con deliberazione di Giunta comunale n. 119 del 27.06.2018, esecutiva, ha proceduto a costituire la delegazione datoriale;

CONSIDERATO che prima dell'avvio della trattativa per la stipula del contratto integrativo, è opportuno che l'organo di indirizzo fornisca, alla delegazione di parte pubblica adeguate direttive al fine di orientarne l'azione negoziale;

ATTESO che secondo le indicazioni fornite dall' ARAN, le direttive devono essere chiare e puntuali e devono indicare gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio e degli obiettivi del PEG/Piano delle performance;

RITENUTO, pertanto opportuno fornire alla delegazione trattante di parte pubblica le linee di indirizzo per procedere, ai suddetti fini, alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo ed alla destinazione delle risorse economiche;

DATO ATTO che sulla costituzione del fondo e sulla compatibilità dei costi con le previsioni di bilancio sarà acquisito il parere dell'organo di revisione economico-finanziario in sede di autorizzazione per la sottoscrizione definitiva del contratto integrativo da parte della delegazione trattante di parte pubblica;

DATO ATTO che il presente provvedimento è assunto nel rispetto dei limiti previsti in tema di contenimento della spesa del personale ;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, sulla presente proposta di deliberazione sono stati acquisiti i seguenti pareri:

- per la regolarità tecnico\amministrativa a cura del segretario generale, quale presidente della delegazione trattante di parte pubblica

- per la regolarità contabile: a cura del dirigente dell'Area Finanziaria

Con voti unanimi espressi per alzata di mano dagli assessori presenti e votanti

#### DELIBERA

Per quanto esposto in narrativa per formarne parte integrante e sostanziale del presente atto,

1. Di assegnare alla delegazione trattante di parte pubblica al fine di procedere alla stipulazione del nuovo Contratto decentrato integrativo per il triennio 2019/2021, in conformità delle disposizioni di cui al D. Lgs: n.150/2009 ed al CCNL21.05.2018, le seguenti direttive:

1.1. attenersi, per le materie di contrattazione, a quelle previste dalla legge e segnatamente dal D.Lgs.165/2001 come modificato dal D.Lgs.150/2009 e precisate dal D.Lgs.n.75/2017 e disporre l'utilizzo delle risorse confluite nel fondo risorse decentrate, come descritte dal comma 1, dell'art.68 del CCNL 2016/2018, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo;

1.2. prevedere che le risorse annualmente disponibili, ai sensi del comma 2 dell'art.68 del CCNL 2016/2018 siano destinati ai seguenti utilizzi:

a) premi correlati alla performance organizzativa;

b) premi correlati alla performance individuale;

c) indennità condizioni di lavoro (attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute):

d) indennità di turno (per il corpo di polizia locale), indennità di reperibilità (per i servizi di polizia locale, stato civile e pronto intervento manutentivo), nonché compensi per lavoro prestato in giorno festivo;

e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art.70-quinquies del CCNL 2016/2018, avendo a riferimento al responsabilità della strutture di secondo livello, come da macrostruttura dell'ente, per quanto non attinte da incarichi di posizione organizzativa;

f) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale

g) compensi previsti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, ivi compresi, quelli di cui all'art.1 comma 1091 L.149/18 ed art.113 D.Lgs 90/16

h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente secondo la disciplina di cui all'art.54 del CCNL del 14.09.2000;

j) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con le disponibilità determinatesi per effetto del collocamento a riposo di dipendenti beneficiari del medesimo istituto, sì da determinare invarianza complessiva delle risorse destinate a tale istituto;

1.3. destinare ai trattamenti economici di cui al punto precedente, lett. a) - b) la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art.67,comma3, del CCNL 2016-2018, con esclusione delle risorse per specifiche disposizioni di legge e delle risorse derivanti dai rimborsi spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria; specificatamente, alla performance individuale dovrà essere riservato almeno il 30% di tali risorse;

1.4. ai fini del calcolo dell'indennità "condizioni lavoro" : determinare prioritariamente gli utilizzi attuali delle predette indennità soppresse, al fine di valutare come la modulazione della nuova indennità impatti sull'organizzazione del lavoro, tenendo ad una progressiva riduzione del numero dei lavori che la percepiscono, attraverso opportuni interventi organizzativi e tecnologici volti a migliorare le condizioni di lavoro di tale personale;

1.5. assicurare che i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi determinati nella loro entità nel rispetto della normativa vigente, saranno collegati esclusivamente al merito ed al conseguimento di obiettivi di gruppo e/o individuali in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal nuovo sistema premiante di misurazione e valutazione potenzialmente diretti a tutto il personale con la sola esclusione dei responsabili degli uffici e dei servizi, titolari di posizione organizzativa, tenendo conto di quanto previsto dall'art.37 del CCNL 22.01.2004 e correlati al sistema di programmazione e controllo previsto dal ciclo di gestione della performance;

1.6. garantire che la corresponsione degli incrementi retributivi collegati alla progressione economica, dovrà avvenire sulla base di criteri esclusivamente meritocratici di valutazione del dipendente previsti dal sistema di misurazione e valutazione della performance e la loro complessiva quantificazione deve avvenire tenendo conto dell'ammontare delle risorse previste dall'art.31,comma2, CCNL 22.01.2004;

1.7. in attuazione dell'art.69 del CCNL 2016-2018,garantire che ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, venga attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art.68,comma 2, lett.b), dello stesso contratto , della misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti, la quale va ad aggiungersi alla quota di detto premio sulla base dei criteri selettivi e definire, a tal fine,

preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita,

1.8. definire i criteri per l'applicazione alle disposizioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

1.9. disporre che il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il limite contrattuale ;

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

1.11. 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, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro;

1.12. prevedere che l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale sia effettuata, in appositi accordi ed in relazione a prevedibili esigenze di servizio della polizia locale, anche in corrispondenza di variazione di intensità dell'attività lavorativa;

1.13. demandare, a specifici accordi, l'individuazione delle ragioni obiettive , tecniche e inerenti l'organizzazione del lavoro che permettono di elevare, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie della durata dell'orario di lavoro;

1.14. al fine di garantire una corretta ed equilibrata programmazione dell'orario di lavoro straordinario, solo per 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-il limite massimo individuale di cui all'art.14, comma 4,del CCNL dell'1.4.1999 può essere elevato con separati accordi, previe specifiche direttive dell'ente;

1.15. garantire la partecipazione del personale dipendente a corsi di formazione e di aggiornamento al fine di migliorare la qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;

1.16. definire i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa secondo i principi stabiliti dal sistema di valutazione;

1.17. determinare il valore dell'indennità di funzione per il personale della polizia locale tenendo conto del grado rivestito e delle connesse responsabilità ;

1.18. garantire che non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

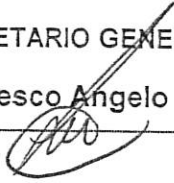
a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente della stessa;

b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

- c) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed alle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa;
- 2) di dare mandato quindi alla delegazione trattante di parte pubblica di procedere all'avvio della contrattazione decentrata integrativa con la rappresentanza sindacale unitaria e le Organizzazioni sindacali territoriali, negli ambiti applicativi previsti dalla rinnovata normativa contrattuale nazionale, resi conformi alle disposizioni del D.Lgs.n.150/2009 e s.m.;
- 3) di rimettere ad un'attenta attività di monitoraggio la valutazione attraverso un adeguato sistema che consenta la misurazione dei risultati raggiunti nonché della produttività dell'attività svolta da Personale dipendente, nel primo anno di attuazione del contratto decentrato integrativo;
- 4) di dare atto che la determinazione del fondo, di competenza gestionale viene effettuata dal Responsabile del servizio risorse umane, trattamento economico, nel pieno rispetto della normativa contrattuale e nazionale in vigore
- 5) di demandare al responsabile del servizio risorse umane, la redazione della relazione tecnico-finanziaria e della relazione illustrativa, utilizzando gli appositi schemi-ancora validi-predisposti dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica, con la Circolare 19 luglio 2012,n.25 8art.40, comma 3-sexies, del D Lgs n.165/2001);
- 6) di dichiarare l'immediata eseguibilità, ex art.134, comma4, del D Lgs. 18 agosto 2000, n.267, stante la necessità di avviare in tempi rapidi le trattative per la sottoscrizione del nuovo contratto decentrato integrativo;

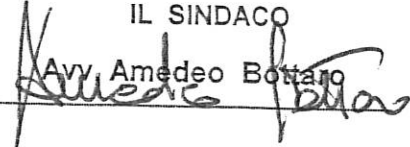
Il presente verbale è stato approvato e sottoscritto nei modi di legge.

IL SEGRETARIO GENERALE  
dott. Francesco Angelo Lazzaro



IL SINDACO

Avv. Amedeo Bottaro



N° \_\_\_\_\_ reg. pubblic.

IL SEGRETARIO GENERALE

ATTESTA

che la presente deliberazione:

15 LUG. 2019

è affissa all'albo Pretorio dal

al

30 LUG 2019

per

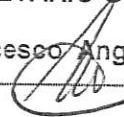
15 giorni consecutivi come prescritto dall'art. 124, 1° comma, del T.U.E.L. approvato col D.Lgs. 18.8.2000, n. 267, contestualmente comunicata ai Capi Gruppo Consiliari.

15 LUG. 2019

Trani,



IL SEGRETARIO GENERALE  
dott. Francesco Angelo Lazzaro



Il Segretario, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione:



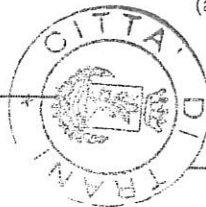
è stata dichiarata immediatamente eseguibile: (art. 134 comma 4 del D.lgs. 267 18.8.2000)



è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_ decorsi 10 giorni dalla pubblicazione;  
(art. 134 comma 3 del D.lgs. 267 18.8.2000)

15 LUG. 2019

Trani,



IL SEGRETARIO GENERALE  
dott. Francesco Angelo Lazzaro

