



COMUNE DI PIANIGA
CITTA' METROPOLITANA DI VENEZIA

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
Numero 110 del 29-10-2019

**Oggetto: DIRETTIVA ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER
LA CONDUZIONE DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA PARTE
NORMATIVA 2019-2021**

L'anno **duemiladiciannove** addì **ventinove** del mese di **ottobre** alle ore **09:00** nella sala delle
adunanze si è riunita la Giunta Comunale.

CALZAVARA FEDERICO	SINDACO	P
LEVORATO ANDREINA	VICESINDACO	P
CALZAVARA MASSIMO	ASSESSORE	P
CAZZAGON CHIARA	ASSESSORE	P
GUERRA SIMONE	ASSESSORE	P
SORATO PIERGIOVANNI	ASSESSORE	P

Assiste alla seduta CARTISANO PIER PAOLO - Segretario Generale.

Il Sig. CALZAVARA FEDERICO nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta
legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Verbale letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to CALZAVARA FEDERICO

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to CARTISANO PIER PAOLO

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. n.165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, i rapporti individuali di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati contrattualmente, mediante stipulazione di appositi contratti collettivi, e che l'art. 40 del citato Decreto prevede che le Pubbliche Amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio e sulle materie e nei limiti stabiliti dal CCNL, tra i soggetti che quest'ultimo prevede, articolandoli in due livelli di contrattazione collettiva, in contrattazione nazionale e contrattazione decentrata integrativa presso ciascun ente;
- l'art. 40, comma 3, del citato Decreto statuisce che la contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge tra i soggetti e con le procedure negoziali previste dal C.C.N.L.;
- l'art. 47 del D. Lgs. 165/2001 disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;
- in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL del personale non dirigente per il triennio 2016-2018;
- l'art. 7 del predetto CCNL disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
- l'art. 8, comma 1, del CCNL 21/05/2018 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 a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale;
- l'art. 8, comma 2, del CCNL sottoscritto il 21/05/2018, prevede che l'Ente provveda a costituire la delegazione trattante di parte pubblica abilitata alle trattative per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi;

RICHIAMATA la propria precedente deliberazione n. 55 del 09/05/2019 esecutiva ai sensi di legge, con la quale era stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica ai sensi degli art. 7, commi 2 e 3, e art. 8 comma 2, del CCNL 21/05/2018, destinata a rappresentare la parte pubblica nelle trattative per la definizione del CCDI e abilitata alle trattative con la controparte sindacale in sede di contrattazione decentrata sulle materie che i C.C.N.L. ad essa demandano, tra le quali la stipulazione dei contratti decentrati integrativi del personale dipendente e dato atto che la stessa opera sulla base degli indirizzi definiti dalla Giunta Comunale, organo deputato ai sensi dell' art. 4, comma 1, lett. b), del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, a formulare atti di indirizzo e direttive per l'azione amministrativa e per la gestione;

CONSIDERATO che è in fase di elaborazione la stesura del contratto collettivo decentrato integrativo, parte normativa, di durata triennale 2019/2021 secondo quanto disposto dal nuovo CCNL siglato il 21/05/2018;

RICHIAMATO il D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i., e in particolare:

- gli articoli 4 e 5, comma 2, i quali prevedono che nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro siano assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatti salvi la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l'esame congiunto, ove previsti nei contratti collettivi nazionali;

- l'art. 7, comma 5, che testualmente recita: *“Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”*;
- l'art. 45, comma 3, così come modificato dall'art. 57 del D. Lgs. 150/2009, secondo il quale: *“I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:*

a) alla performance individuale;

b) alla performance organizzativa con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'Amministrazione;

c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;

CONSIDERATO che l'organo di direzione politica formula direttive e/o linee guida finalizzate a fornire indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica, in ordine alle trattative negoziali, affinché queste si conformino e garantiscano adeguato supporto al raggiungimento degli obiettivi programmatici individuati come prevalenti dall'Amministrazione, con esclusiva finalità quella:

- 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;
- di 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;
- di definire gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio, dei progetti strategici e degli obiettivi del PEG/Piano della performance;
- di definire le scelte prioritarie che devono presiedere alla quantificazione ed all'utilizzazione delle risorse sia stabili sia variabili;

RITENUTO di fornire alla delegazione trattante di parte pubblica le direttive al fine della sottoscrizione del CCDI 2019-2021 come meglio descritto nella parte dispositiva del presente atto;

DATO ATTO che sull'ipotesi di contratto decentrato integrativo di parte normativa 2019-2021 e sulla Relazione illustrativa sarà acquisito il parere dei Revisore dei Conti in sede di autorizzazione per la sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo decentrato da parte della Delegazione Trattante di parte pubblica;

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa espresso dal Responsabile del servizio competente e il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile espressi ai sensi degli artt. 147 bis c. 1 e 49 c.1 del D. Lgs. 267/2000;

VISTI:

- il D. Lgs. n. 165/2001;
- i C.C.N.L. comparto Regioni - Enti Locali ed in particolare il CCNL 2016-2018;
- l'art. 48 - Competenze delle Giunte - del D. Lgs. n. 267/2000;

CON VOTI favorevoli unanimi resi per alzata di mano,

D E L I B E R A

1. di formulare le seguenti direttive alla delegazione trattante di parte pubblica al fine della sottoscrizione del CCDI 2019-2021:

La contrattazione decentrata dovrà svolgersi nel rispetto della normativa nazionale vigente, avendo cura di attenersi solo agli ambiti di competenza, così come delineati dalla contrattazione nazionale e dalla legge. La medesima attenzione dovrà essere posta agli aspetti economici derivanti dagli obblighi di contenimento del fondo risorse decentrate e della spesa di personale.

Con riferimento ai principali istituti giuridici si formulano alla delegazione trattante di parte pubblica le seguenti indicazioni:

- avere una visione unitaria dei fondi destinati ai trattamenti accessori sottoposti ai vincoli di contenimento della spesa;
- dare applicazione all'istituto dell'indennità per particolari condizioni di lavoro attraverso una verifica puntuale delle singole posizioni lavorative in modo da prevederne la corresponsione solo in presenza di situazioni rientranti nella previsione del CCNL tenendo conto dell'esperienza maturata con riferimento ai soppressi istituti dell'indennità di rischio, disagio e maneggio valori, contenendo o evitando incrementi di spesa a tale titolo rispetto a quanto risultante dal CCDI vigente, anche con riferimento alle altre indennità già esistenti e confermate dal CCNL;
- le indennità per specifiche responsabilità dovranno essere destinate a remunerare un numero ristretto di dipendenti, ai quali, sulla base del modello organizzativo adottato dall'Ente, sono attribuite effettive e significative responsabilità aggiuntive; l'attribuzione delle specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018 potrà essere effettuata comunque solo in presenza di atti formali che individuino la specifica posizione lavorativa ricoperta e i valori dovranno essere differenziati in base alle diverse responsabilità assegnate;
- valutare la possibilità di effettuare nuove progressioni, secondo criteri di selettività e senza effetti retroattivi in funzione delle risultanze del sistema di valutazione, nel rispetto della normativa vigente tempo per tempo e con contenimento dell'incidenza delle nuove progressioni nei limiti delle disponibilità delle risorse stabili;
- valutare l'opportunità di incrementare il periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento nell'applicazione dell'istituto della progressione orizzontale con riferimento alle nuove posizioni economiche introdotte dal CCNL 21.05.2018;
- mantenere al 25% la percentuale di dipendenti a part-time;
- prevedere che i dipendenti possano percepire trattamenti accessori da specifiche disposizioni di legge nonché dall'emanando regolamento previsto dall'art. 113 del D. Lgs. 50/2016, senza essere inficiati da riduzioni che incidono sull'indennità di risultato, quindi il trattamento deve essere pieno come previsto dal regolamento;
- valorizzare la performance organizzativa con riferimento a criteri valutativi attinenti all'ente nel suo complesso, ai singoli settori/servizi, al contributo individuale inteso come capacità del singolo di incidere sulla performance della struttura di appartenenza, attraverso l'attribuzione di

- una quota pari al 30% delle risorse destinate alla Performance organizzativa;
- valorizzare la performance individuale con riferimento a criteri valutativi che prendano in considerazione il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al rispettivo responsabile di servizio ed i comportamenti determinanti ed opportuni per lo svolgimento dei compiti legati allo specifico ruolo ricoperto attraverso l'attribuzione di una quota pari al 70% delle risorse destinate alla Performance individuale;
2. di trasmettere la presente deliberazione alla delegazione trattante di parte pubblica per il seguito di competenza;
 3. di dare atto altresì che il presente atto viene adottato nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di contenimento delle spese di personale;
 4. di dichiarare, con separata votazione favorevole unanime, il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, quarto comma, del D. Lgs. n. 267/2000.



COMUNE DI PIANIGA
PROVINCIA DI VENEZIA

PARERI AI SENSI DELL'ART. 49 E ART. 153 COMMA 5, DEL D. LGS. 267/2000

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 130 DEL 21-10-2019

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI G.C. N. 110 DEL 29-10-2019

**Oggetto: DIRETTIVA ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA
CONDUZIONE DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA PARTE NORMATIVA
2019-2021**

Parere Regolarità Tecnica: ***Favorevole***

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to CARTISANO PIER PAOLO

Parere Regolarità Contabile: ***Favorevole***

IL RESPONSABILE DELLA RAGIONERIA
F.to NODELLI BEPPINO