



COMUNE DI ARADEO

Provincia di Lecce

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 190 DEL 12-12-2023

OGGETTO:	Indirizzi alla delegazione trattante di parte datoriale per la contrattazione integrativa per il triennio giuridico 2023/2025 ed economico 2023 del personale del comparto Funzioni Locali.
-----------------	---

L'anno duemilaventitre addì dodici del mese di dicembre alle ore 12:40, nella casa Comunale, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale composta dai Signori:

Giovanni MAURO	SINDACO	P
Georgia TRAMACERE	VICE SINDACO	P
Tania D'ACQUARICA	ASSESSORE	P
Nicola ARCUTI	ASSESSORE	P
Fernando GUIDO	ASSESSORE	P

Con la partecipazione del Segretario Generale Dr. Antonio ANTONICA.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, l'Ing. Giovanni MAURO in qualità di SINDACO, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

Su detta deliberazione hanno formulato i seguenti pareri:

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO per quanto concerne la REGOLARITA' TECNICA esprime parere: Favorevole	IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO
	F.to
Lì,	IL RESPONSABILE DELL'AREA F.to Giuseppe CAGGIA

Si premette che la presente seduta di Giunta Comunale viene svolta in modalità a distanza, ai sensi del "Regolamento per il funzionamento delle sedute della Giunta Comunale in modalità a distanza", approvato con Deliberazione C.C. n. 16 del 18-04-2023;

Nello specifico risulta, circa i componenti, che il Sindaco, n. 2 Assessori ed il Segretario Comunale sono presenti fisicamente nella Casa Comunale mentre sono collegati da remoto tramite whatsapp gli Assessori: Tania D'ACQUARICA e Nicola ARCTI.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il CCNL 16/11/2022 per il Personale del Comparto Funzioni Locali, valido per il triennio 2019-2021, il quale ha introdotto significative novità sia in termini di trattamento economico tabellare ed accessorio del personale dipendente, sia di ordinamento professionale del personale medesimo;

RICHIAMATO l'art. 79 del suddetto CCNL che disciplina la costituzione del fondo delle risorse decentrate, prevedendo i criteri di determinazione delle risorse economiche che devono essere destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività ed il cui utilizzo è demandato alla contrattazione decentrata a livello di ente;

DATO ATTO che:

- la costituzione e determinazione del fondo delle risorse decentrate costituisce atto unilaterale di natura dirigenziale, non soggetto a contrattazione, in conformità alle vigenti disposizioni di legge e di contratto collettivo, mentre i criteri di ripartizione delle risorse costituiscono oggetto di contrattazione in sede decentrata;
- rientra nelle competenze della Giunta Comunale determinare gli indirizzi alla delegazione trattante di parte datoriale per la disciplina negoziale delle materie ed istituti demandati alla contrattazione in sede decentrata;

RICHIAMATE inoltre le disposizioni dell'art. 23 – comma 2 – del D. Lgs. n. 75/2017 secondo cui, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 fatto salvo quanto previsto dall'art. 3, comma 2 del D. L. n. 80/2021, convertito in L. 113/2021 e dall'art. 1, comma 604, della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022);

DATO ATTO che il fondo delle risorse decentrate è stato regolarmente costituito con determinazione Reg. Gen. n. 251 del 12.12.2023 del Responsabile dell'Area "1" Affari Generali ed Istituzionali;

ATTESO che, con propria deliberazione n° 165 del 30/12/2022, è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale, abilitata alle trattative, ai sensi dell'art. 7, comma 3, del CCNL 16/11/2022;

RITENUTO pertanto di dover impartire alla delegazione trattante di parte datoriale gli opportuni indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa - parte giuridica 2023/2025 e parte economica 2023, al fine di un corretto ed equilibrato utilizzo delle risorse demandate alla contrattazione integrativa, perseguitando in particolare le seguenti finalità:

- l'effettiva incentivazione, riconoscimento e premiazione del merito;
- adeguata remunerazione delle responsabilità eccedenti quelle derivanti delle aree di inquadramento contrattuali;
- l'adeguato indennizzo delle condizioni di lavoro di particolare disagio o rischio;
- il riconoscimento e la valorizzazione delle particolari posizioni di lavoro conferite ad incarichi di particolare responsabilità, anche di tipo organizzativo, non inquadrate come elevate qualificazioni;
- l'adeguata conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale, anche attraverso la previsione di ampie fasce di flessibilità nell'orario di lavoro;
- la possibilità di attivare, in fase di prima applicazione e comunque non oltre il 31.12.2025, forme selettive per la progressione tra le aree, utilizzando, compatibilmente con i vincoli del bilancio di previsione, le risorse messe a disposizione dal CCNL;

VISTO il CCNL 16.11.2022 relativo al comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021;

VISTO il D.lgs. n. 267 del 18.8.2000;

VISTO lo Statuto Comunale vigente;

VISTI i pareri espressi ai sensi dell'art.49 comma 1 del D.lgs. n. 267 del 18.8.2000;

con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1. di impartire alla delegazione trattante di parte datoriale i seguenti indirizzi per la contrattazione integrativa per il triennio giuridico 2023/2025 ed economico 2023 del personale non dirigente del comparto Funzioni Locali:

a) **destinare una quota adeguata e comunque non inferiore al 40% dell'importo del Fondo a premiare il merito e quindi finanziare la performance organizzativa ed individuale**, da erogare al personale sulla base del sistema di valutazione vigente nell'Ente, eventualmente anche rimodulando le risorse destinabili agli istituti indennitari di cui all'art. 80 del CCNL;

b) di stabilire che la **maggiorazione del premio individuale** di cui all'art. 81 venga destinata a non oltre il 20% del personale valutato e che la medesima maggiorazione sia definita in sede di contrattazione decentrata in misura non superiore al 30%, in considerazione del limitato budget destinato nel 2023 alla retribuzione della performance individuale e collettiva (art. 81 CCNL 2022);

c) di stabilire, come valore massimo, la possibilità di riservare alle **progressioni economiche all'interno delle aree** - art. 14 CCNL 16/11/2022 - **un ammontare di risorse corrispondente non superiore al 50% del personale che non ha beneficiato, nei precedenti due anni, di progressione economica**, da erogare esclusivamente su base selettiva e meritocratica, con decorrenza 1° gennaio di ciascun anno, disponendo pertanto in anni due il periodo minimo di permanenza nella posizione economica per poter partecipare alla procedura selettiva ai sensi dell'art. 14, comma 2, lett. a) del CCNL 16.11.2022;

d) 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 implicanti 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;
- 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**;
- **maneggio di valori** per la sola gestione di denaro in contante e/o altri valori materializzati, nei limiti definiti in sede di contrattazione integrativa;

e) prevedere che **l'indennità di servizio esterno** di cui all'art. 100 del CCNL spetti esclusivamente al personale della polizia locale che svolge **servizio giornaliero in maniera effettiva ed intera all'esterno**, negli importi che saranno definiti in sede di contrattazione integrativa;

f) prevedere che l'indennità per **specifiche responsabilità** di cui all'art. 84, non possano essere erogate a più del 50% del personale in servizio avente potenzialmente titolo e per un importo non superiore a € 30.000,00 all'anno (incluso il punto g): "indennità di funzione"), valorizzando esclusivamente le figure incaricate di effettive e documentate responsabilità (risultanti da atti dirigenziali di incarico e non rientranti nei normali compiti di istituto) differenziata ed aggiuntiva rispetto alle ordinarie mansioni corrispondenti all'area ed al profilo di inquadramento professionale;

g) prevedere, per **l'indennità di funzione** di cui all'art. 97 del CCNL 16/11/2022, che essa venga destinata a non più del 50% del personale di Polizia Locale per remunerare i compiti di responsabilità correlati al grado rivestito;

h) relativamente ai **piani di welfare aziendale**, condividendo appieno il valore e l'utilità degli istituti di welfare integrativo aziendale, si ritiene possibile previo accordo destinare una quota parte del fondo a detto strumento;

i) 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;

j) **contingente dei rapporti di lavoro part-time**: si ritiene proporre che il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%;

- k) **banca delle ore**: non si ritiene di formulare indirizzi in quanto attualmente tale istituto non viene utilizzato nell'Ente e, allo stato attuale, non se ne prevede l'impiego salvo eventuale accordo in sede di contrattazione;
- l) **fasce di flessibilità oraria**: al fine di garantire la conciliazione tra la vita lavorativa e la vita personale e familiare dei dipendenti, si ritiene di prevedere sino ad un massimo di un 'ora di flessibilità in entrata, salvaguardando la necessità di recuperare l'eventuale debito orario entro 2 mesi con l'obbligo di decurtazione in mancanza di detto principio; detta flessibilità non potrà essere concessa al personale che per ragioni di servizio debba garantire la presenza in determinati orari di espletamento dello stesso;
- m) **orario multiperiodale**: non si ritiene di formulare indirizzi in quanto attualmente tale istituto non viene utilizzato nell'Ente e, allo stato attuale, non se ne prevede l'impiego salvo eventuale accordo in sede di contrattazione;
- n) **lavoro straordinario**: confermare il valore attuale del Fondo e si ritiene non esistono situazioni eccezionali all'interno dell'ente tali da richiedere l'elevazione del numero massimo di ore di lavoro straordinario individuale dei dipendenti;
2. di prevedere la possibilità, ferme restando le compatibilità finanziarie e di bilancio, di attivare, in sede di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il 31.12.2025, previa definizione dei criteri e delle modalità attuative, al massimo una sola **procedura selettiva per la progressioni tra le aree** a norma dell'art. 13, comma 6 del CCNL, destinando allo scopo una quota comunque non superiore allo 0,55% del monte salari per l'anno 2018, a norma del medesimo art. 13, comma 8;
3. di confermare la validità e necessità del **turno** per il solo personale della Polizia Locale;
4. di confermare la **reperibilità** per l'Ufficio di Stato Civile e Cimitero;
5. di stabilire che il presente atto di indirizzo viene emanato allo scopo di consentire l'avvio della trattativa sindacale nei termini di cui al CCNL e pertanto di riservarsi di impartire ulteriori e più ampi indirizzi su tutte le materie oggetto di contrattazione a norma dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e delle altre disposizioni contrattuali disciplinanti materie oggetto di contrattazione decentrata, anche su impulso della delegazione trattante di parte datoriale o in relazione ad eventuali problematiche negoziali formulate dalle OO.SS. nel corso della trattativa;
6. di trasmettere il presente atto alla delegazione trattante di parte datoriale per l'avvio della sessione negoziale nei termini di cui all'art. 8, comma 4, del CCNL 2019-2021, nonché alla RSU e alle OO.SS. rappresentative.

Con separata votazione parimenti unanime dichiarare la presente delibera immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di concludere al 31.12.2023 la contrattazione in oggetto.

Il Segretario Comunale verbalizzante, ai sensi dell'art.4, comma 3 del citato Regolamento, attesta che è stata data ampia possibilità a tutti i partecipanti di:

- percepire la presenza in remoto degli altri componenti partecipanti alla seduta;
- visionare gli atti della riunione;
- intervenire nella discussione;
- effettuare una votazione palese.

Il Segretario verbalizzante, con l'apposizione della firma al presente atto, attesta altresì, che:

- ha avuto modo di accertare l'identità dei componenti della Giunta intervenuti e constatare e proclamare i risultati della votazione;
- che tutti i partecipanti hanno avuto modo di percepire quanto accaduto durante la riunione e deliberato nel corso della seduta della Giunta Comunale;
- che lo svolgimento dell'adunanza è stata regolare, senza particolarità ed in conformità al regolamento approvato con D.C.C. n. 16/2023.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.to Ing. Giovanni MAURO

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dr. Antonio ANTONICA

Atto sottoscritto digitalmente ai sensi del D.P.R. 445/2000 e del D.LGS. 82/2005 e successive modificate ed integrazioni e conservato in forma digitale ai sensi e per gli effetti di legge.

La presente copia è conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo e d'ufficio.

Dalla Residenza Comunale, lì 15-12-2023

IL FUNZIONARIO INCARICATO
Giuseppe CAGGIA
