



# COMUNE DI CHIETI

## GIUNTA COMUNALE

### ***ESTRATTO DEL REGISTRO DELLE DELIBERAZIONI***

**N. 371**

**Data 30 novembre 2022**

---

**OGGETTO:** Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa per l'annualità 2022. Conferma delegazione di parte pubblica.

L'anno duemilaventidue, il giorno trenta del mese di novembre, alle ore 14:30 presso la Sede Comunale in Corso Marrucino n. 81 (ex Banca d'Italia), convocata a norma di legge, si è riunita la:

#### **GIUNTA COMUNALE**

composta dai signori:

**SINDACO  
VICE SINDACO  
ASSESSORI**

**FERRARA  
DE CESARE  
DELLA PENNA  
GIAMMARINO  
MARETTI  
PANTALONE  
RAIMONDI  
RISPOLI  
STELLA  
ZAPPALORTO**

*dott. Pietro Diego  
dott. Paolo  
dr.ssa Tiziana  
dr.ssa Anna Teresa  
dr.ssa Mara  
dott. Manuel Carlo  
avv. Enrico  
dott. Stefano  
sig. Fabio  
sig.ra Chiara*

*E' assente l'Assessore: **Avv. Enrico Raimondi.***

*Presiede il Sindaco **Dr. Pietro Diego FERRARA.***

*Partecipa il Segretario Generale **Avv. Celestina LABBADIA.***

**OGGETTO: LINEE DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA PER L'ANNUALITA' 2022. CONFERMA DELEGAZIONE PARTE PUBBLICA.**

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- ai sensi dell'art.2, comma 3, del D. Lgs. n.165/01 e successive modifiche ed integrazioni, i rapporti individuali di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati contrattualmente, mediante stipulazione di appositi contratti collettivi;
- 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.47 del D. Lgs. n.165/2001 disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;

Richiamato l'articolo 40, commi 3-bis e 3-ter, del D.Lgs.n.165/2001, come modificato dal D.Lgs.n.75/2017, che stabilisce:

*"3-bis. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si 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; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.";*

*"3-ter. Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40bis. I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo....";*

Rilevato che il D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i., e in particolare: - gli artt.4 e 5, comma 2, prevedono che "nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per

371

*l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono 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, 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. n.150/2009, dispone: *"I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati: - alla performance individuale; - alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'Amministrazione; - all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute";*

Atteso che:

- in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto tra l'ARAN e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali, relativo al triennio 2016 - 2018;
- in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto in via definitiva, tra l'ARAN e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali, relativo al triennio 2019 - 2021;
- l'art.7 del predetto CCNL disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
- l'art.8, comma 1, del CCNL 2022 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 predetto CCNL, prevede che l'Ente provveda a costituire la delegazione datoriale abilitata alle trattative per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi;
- l'art. 79 del CCNL 2022 determina le modalità di costituzione del fondo risorse decentrate;
- il comma 7 evidenzia che la disciplina dell'art.79 per la costituzione dei fondi risorse decentrate decorre dall'anno 2023;

Richiamato l'articolo 7, comma 4, del CCNL 21.5.2018 del Comparto Funzioni Locali, che definisce le seguenti materie oggetto di contrattazione:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;*
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;*
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;*
- d) 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;*

e) 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 ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art.70-quinques comma 1;

g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;

i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art.24, comma 4;

j) la correlazione tra i compensi di cui all'art.18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art.24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;

l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art.23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;

m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art.53, comma 8;

o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art.38bis del CCNL del 14.9.2000;

p) 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;

q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art.25, comma 2;

r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art.22, comma 2;

s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art.38 del CCNL del 14.9.2000;

t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;

u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art.23, comma 2 del D. Lgs. n.75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.67;

v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

w) il valore dell'indennità di cui all'art.56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni."

371

-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;

371

- 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;

**Considerato che la trattativa con la parte sindacale per la stipula del CCDI - parte economica, del personale dipendente per l'anno 2022, è finalizzata al raggiungimento dei seguenti risultati:**

- miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione;
- accrescimento motivazionale e crescita professionale del personale;
- determinazione di un legame stretto tra incentivazione economica e valutazione dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti e dai gruppi di lavoro nei quali sono inseriti;
- ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane attraverso ragionevoli criteri di flessibilità; -

Rilevato che il fine della contrattazione decentrata integrativa è contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività a livello locale, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

Evidenziato che il CCNL 21.5.2018, oltre a rivedere nel complesso molti istituti, in particolare:

- modifica l'assetto delle competenze in materia di regolamentazione della premialità, completando il percorso delineato dal D.Lgs.n.75/2017 e superando l'impostazione contenuta nel D.Lgs.n.150/2009;
- istituisce la "indennità condizioni di lavoro" che va a sostituire le pregresse indennità di maneggio valori, di rischio e per le attività disagiate;
- definisce una nuova modalità di attribuzione della retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa;
- introduce nuovi istituti indennitari per gli appartenenti alla polizia locale;

Atteso che tra gli obiettivi prioritari indicati nei provvedimenti di finanza pubblica per ottenere risparmi sulla spesa del personale, vi è anche il contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;

Evidenziato che, per quanto riguarda le risorse variabili, l'art.23 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n.75 stabilisce al comma 3 che *"fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal co. 2, le regioni e gli enti locali ... possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile"*;

Visto l'art.67 del CCNL 21.05.2018 rispettivamente in materia di costituzione e di utilizzo del fondo risorse decentrate;

371

Rilevato che gli obiettivi di performance, cui è collegata la destinazione della quota prevalente del salario accessorio, sia individuali che organizzativi e tale quota prevalente afferisce alle sole risorse variabili determinate nell'anno di riferimento;

Richiamato il CCDI sottoscritto tra le Parti, Pubblica e Organizzazioni Sindacali, nella seduta della Delegazione Trattante del 29.12.2019, in conformità alle disposizioni del CCNL del personale non dirigente per il triennio 2016-2018 del Comparto Funzioni Locali 21.05.2018, con previsione all'art.3, comma 2, della decorrenza degli effetti del contratto decentrato, per gli istituti di nuova introduzione disciplinati dal CCNL 21.05.2018, dall'annualità 2019;

Valutata la necessità di emanare appositi indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la definizione annuale degli istituti contrattuali previsti nel CCDI;

Visto il Titolo II del predetto CCNL che disciplina i sistemi di relazioni sindacali articolati nei seguenti nuovi modelli relazionali: partecipazione (informazione e confronto) e contrattazione integrativa;

Visto l'art. 7, comma 3, il quale prevede che i componenti della delegazione trattante di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti;

Ritenuto confermare la delegazione trattante di parte pubblica , giusta delibera di giunta comunale n. 196 del 18.11.2021, abilitata ad intraprendere le relazioni sindacali per la stipula del Contratto Decentrato Integrativo e ad intervenire alle trattative delle materie che i C.C.N.L. riservano alla partecipazione, al confronto e alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, come di seguito indicata:

- **Segretario Generale**, pro tempore, quale Presidente della delegazione trattante e come tale autorizzato di volta in volta dalla Giunta alla sottoscrizione dei contratti collettivi decentrati;
- **Dirigente del Settore II " Servizi al Cittadino"**, quale Membro; -

Ritenuto, pertanto, di autorizzare la delegazione trattante di parte pubblica alla definizione della destinazione delle risorse per la corrente annualità economica, impartendo le seguenti direttive per la contrattazione decentrata integrativa:

a) per la negoziazione del contratto collettivo decentrato integrativo parte economica annualità 2022, per la sua sottoscrizione, di prevedere la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art.68 del CCNL 21.05.2018, sulla base dei seguenti criteri:

- l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate dovrà avvenire nel puntuale rispetto dei CCNL e delle norme di legge vigenti, in particolare prevedendo il riconoscimento delle indennità e degli altri istituti contrattuali al personale dipendente avente titolo, laddove ne sussistano i presupposti giuridici;
  - definire i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance che salvaguardino i principi di premialità, meritocrazia e selettività;
  - per conseguire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'attività dell'ente nella prestazione dei servizi nonché per attuare i processi di riforma in atto, l'Amministrazione ritiene strategico il coinvolgimento del personale dipendente al raggiungimento degli obiettivi di performance e deve parteciparvi quale parte attiva e, contestualmente, sentirsi adeguatamente responsabilizzato e valorizzato. A tal fine è preciso intendimento dell'Amministrazione intensificare e migliorare la performance, sia collettiva sia individuale, mediante la definizione, così come previsto dal CCNL 21 maggio 2018, dei criteri permanenti per l'attribuzione di premi individuali, collegati esclusivamente al merito ed al conseguimento degli obiettivi di gruppo e individuali, in modo selettivo ad un numero ridotto di dipendenti che si distingueranno per competenza e professionalità, nel rispetto delle norme vigenti; in aderenza alle vigenti disposizioni contrattuali, è necessario evitare l'attribuzione generalizzata di specifiche premialità, sulla base di automatismi comunque denominati, legati al solo svolgimento di compiti e mansioni ordinariamente previste (e perciò già esigibili) nell'ambito del profilo professionale posseduto dai lavoratori;
  - si dà indicazione di destinare risorse economiche per l'istituto contrattuale delle progressioni economiche orizzontali nell'annualità 2022, nella misura non superiore al 50 per cento per ogni categoria;
  - con riferimento alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative: definire la quota del fondo da destinare a risultato sulla base di criteri generali tali da salvaguardare i principi di premialità e meritocrazia;
    - utilizzo delle risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, di servizio esterno per il personale appartenente alla Polizia Locale, per le condizioni di lavoro e compensi di cui all'art.24, comma 1, del CCNL 14.09.2000, per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità e di funzione per il personale della Polizia Locale, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale:
- **Turno:** garantire il mantenimento dell'istituto della turnazione relativamente ai Settori Polizia Locale e Cimitero, nel rispetto dell'art.23 del CCNL 21.05.2018;
- **Reperibilità:** riorganizzare l'istituto della pronta reperibilità in funzione del collocamento in quiescenza del personale addetto per i Servizi Manutentivi, di Polizia Locale, Cimiteriali e afferenti

371

lo Stato Civile, per ragioni strettamente funzionali ad esigenze correlate ad emergenze che si verificano al di fuori dell'orario di servizio, anche mediante l'utilizzo di soluzioni organizzative alternative, fermo restando il rispetto del principio del contenimento dei costi in rapporto alle effettive esigenze organizzative e di quanto previsto all'art.24 del CCNL 21.05.2018;

371

- **Indennità condizioni di lavoro:** indennità da corrispondere unicamente alle prestazioni che determinino: - una condizione di effettiva esposizione a pericoli e, quindi, al personale operaio, effettivamente impiegato nei servizi certificati dai Responsabili dei Settori e Servizi competenti, rapportando l'indennità alle effettive giornate di servizio reso;

- **il maneggio valori**, da attribuire all'economista comunale, agli agenti contabili e al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio dei valori di cassa (o valori contabili) che rispondano di tale maneggio. Definire importi e criteri generali per la sua attribuzione che salvaguardino i livelli di spesa storici per indennità di rischio, disagio e maneggio valori; - Indennità di servizio esterno del personale della polizia locale: potenziare il servizio di vigilanza esterno mediante la definizione di criteri generali che limitino l'attribuzione dell'indennità a soggetti che effettuino il servizio esterno in via continuativa;

- **Indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**, da attribuire al personale di categoria "B - C - D", tenendo conto dei criteri disciplinati all'art.70-quinquies del CCNL 21.05.2018 e del vigente regolamento comunale in materia, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.21 del 27.01.2017. Tali indennità 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;

- **Indennità per l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità** da attribuire al personale a cui sono affidate le funzioni di ufficiale di stato civile e d'anagrafe e messi notificatori nell'espletamento di funzioni di ufficiali giudiziari, tenendo conto dei criteri disciplinati all'art.70-quinquies, comma 2 del CCNL 21.05.2018;

- **Indennità di funzione**, da attribuire al personale appartenente alla Polizia Locale, inquadrato nelle categorie C e D, applicando una disciplina omogenea a quella prevista per la disciplina delle specifiche responsabilità. Tali indennità dovranno essere destinate a remunerare un numero ristretto di unità, alle quali, sulla base dell'organizzazione del servizio, sono attribuite effettive e significative responsabilità aggiuntive; Dovrà essere collegata alla previa puntuale individuazione delle specifiche responsabilità e mansioni assegnabili in ragione del grado rivestito dal lavoratore, che giustifichino, senza automatismi, il riconoscimento dell'incentivazione, in correlazione alla destinazione delle risorse previste per le indennità di servizio esterno;

- **Performance organizzativa e individuale:** utilizzo della restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, così da realizzare le finalità del D.Lgs.n.150/2009 e s.m.i. e garantire il miglioramento della qualità/quantità dei servizi erogati. Peraltro, i compensi sono subordinati al raggiungimento degli obiettivi e all'esito positivo di un processo di valutazione da parte dei singoli Responsabili dei Settori e Servizi, dando atto che l'erogazione degli incentivi avverrà solo a seguito della rilevazione, a consuntivo, dei risultati realizzati. Le risorse destinate alla performance dovranno essere erogate



in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance 2022, secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;  
- rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art.68, comma 3, del CCNL 21/05/2018;

Rilevato che, ai sensi dell'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di <sup>371</sup>Stabilità 2014, a decorrere dall'anno 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel 2014 per effetto dei vincoli ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 (limite del fondo rispetto all'anno 2010 e obbligo di decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio);

Rilevato che, 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, come previsto dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n.75/2017;

Visto l'art.33, comma 2, del D. L. n.34/2019, il quale dispone che il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31.12.2018;

Rilevato che, in ogni caso, rimane fermo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31/12/2018, come precisato dal D.P.C.M. 17/03/2020;

Dato atto che è in corso la costituzione del Fondo annuale per le risorse decentrate per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività per l'annualità 2022;

Preso atto dell'urgenza di provvedere per l'avvio della contrattazione decentrata integrativa; Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica, espresso dal Responsabile del I Settore – II Servizio ai sensi dell' articolo 49, comma 1 del D. Lgs. n.267/2000 e s.m.i.;

Con votazione unanime, espressa nei modi e forme di legge,

DELIBERA

Per le motivazioni in premessa indicate, da considerarsi qui integralmente riportate,

1) di confermare la costituzione della delegazione trattante di parte pubblica abilitata ad intraprendere le relazioni sindacali per la stipula del Contratto Decentrato Integrativo e ad intervenire alle trattative delle materie che i C.C.N.L. riservano alla partecipazione, al confronto e alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, come di seguito indicata:

- **Segretario Generale**, pro tempore, quale **Presidente della delegazione trattante** e come tale autorizzato di volta in volta dalla Giunta alla sottoscrizione dei contratti collettivi decentrati;
- **Dirigente del II Settore "Servizi al Cittadino"**, quale **Membro**; -

2) Di approvare le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica, autorizzando alla definizione della destinazione delle risorse per l'annualità 2022:

371

a) per la negoziazione del contratto collettivo decentrato integrativo parte economica annualità 2022, per la sua sottoscrizione, di prevedere la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art.68 del CCNL 21.05.2018, sulla base dei seguenti criteri:

- l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate dovrà avvenire nel puntuale rispetto dei CCNL e delle norme di legge vigenti, in particolare prevedendo il riconoscimento delle indennità e degli altri istituti contrattuali al personale dipendente avente titolo, laddove ne sussistano i presupposti giuridici;
- definire i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance che salvaguardino i principi di premialità, meritocrazia e selettività;
- per conseguire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'attività dell'ente nella prestazione dei servizi nonché per attuare i processi di riforma in atto, l'Amministrazione ritiene strategico il coinvolgimento del personale dipendente al raggiungimento degli obiettivi di performance e deve parteciparvi quale parte attiva e, contestualmente, sentirsi adeguatamente responsabilizzato e valorizzato. A tal fine è preciso intendimento dell'Amministrazione intensificare e migliorare la performance, sia collettiva sia individuale, mediante la definizione, così come previsto dal CCNL 21 maggio 2018, dei criteri permanenti per l'attribuzione di premi individuali, collegati esclusivamente al merito ed al conseguimento degli obiettivi di gruppo e individuali, in modo selettivo ad un numero ridotto di dipendenti che si distingueranno per competenza e professionalità, nel rispetto delle norme vigenti; in aderenza alle vigenti disposizioni contrattuali, è necessario evitare l'attribuzione generalizzata di specifiche premialità, sulla base di automatismi comunque denominati, legati al solo svolgimento di compiti e mansioni ordinariamente previste (e perciò già esigibili) nell'ambito del profilo professionale posseduto dai lavoratori;
- si dà indicazione di destinare risorse economiche per l'istituto contrattuale delle progressioni economiche orizzontali nell'annualità 2022, nella misura non superiore al 50 per cento per ogni categoria;
- con riferimento alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative: definire la quota del fondo da destinare a risultato sulla base di criteri generali tali da salvaguardare i principi di premialità e meritocrazia;
- utilizzo delle risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, di servizio esterno per il personale appartenente alla Polizia Locale, per le condizioni di lavoro e compensi di cui all'art.24, comma 1, del CCNL 14.09.2000, per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità e di funzione per il personale della Polizia Locale, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale:

- **Turno:** garantire il mantenimento dell'istituto della turnazione relativamente ai Settori Polizia Locale e Cimitero, nel rispetto dell'art.23 del CCNL 21.05.2018;
- **Reperibilità:** riorganizzare l'istituto della pronta reperibilità in funzione del collocamento in **371** quiescenza del personale addetto per i Servizi Manutentivi, di Polizia Locale, Cimiteriali e afferenti lo Stato Civile, per ragioni strettamente funzionali ad esigenze correlate ad emergenze che si verifichino al di fuori dell'orario di servizio, anche mediante l'utilizzo di soluzioni organizzative alternative, fermo restando il rispetto del principio del contenimento dei costi in rapporto alle effettive esigenze organizzative e di quanto previsto all'art.24 del CCNL 21.05.2018;
- **Indennità condizioni di lavoro:** indennità da corrispondere unicamente alle prestazioni che determinino: - una condizione di effettiva esposizione a pericoli e, quindi, al personale operaio, effettivamente impiegato nei servizi certificati dai Responsabili dei Settori e Servizi competenti, rapportando l'indennità alle effettive giornate di servizio reso;
- **il maneggio valori**, da attribuire all'economista comunale, agli agenti contabili e al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio dei valori di cassa (o valori contabili) che rispondano di tale maneggio. Definire importi e criteri generali per la sua attribuzione che salvaguardino i livelli di spesa storici per indennità di rischio, disagio e maneggio valori; - Indennità di servizio esterno del personale della polizia locale: potenziare il servizio di vigilanza esterno mediante la definizione di criteri generali che limitino l'attribuzione dell'indennità a soggetti che effettuino il servizio esterno in via continuativa;
- **Indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità**, da attribuire al personale di categoria "B - C - D", tenendo conto dei criteri disciplinati all'art.70-quinquies del CCNL 21.05.2018 e del vigente regolamento comunale in materia, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.21 del 27.01.2017. Tali indennità 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;
- **Indennità per l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità** da attribuire al personale a cui sono affidate le funzioni di ufficiale di stato civile e d'anagrafe e messi notificatori nell'espletamento di funzioni di ufficiali giudiziari, tenendo conto dei criteri disciplinati all'art.70-quinquies, comma 2 del CCNL 21.05.2018;
- **Indennità di funzione**, da attribuire al personale appartenente alla Polizia Locale, inquadrato nelle categorie C e D, applicando una disciplina omogenea a quella prevista per la disciplina delle specifiche responsabilità. Tali indennità dovranno essere destinate a remunerare un numero ristretto di unità, alle quali, sulla base dell'organizzazione del servizio, sono attribuite effettive e significative responsabilità aggiuntive; Dovrà essere collegata alla previa puntuale individuazione delle specifiche responsabilità e mansioni assegnabili in ragione del grado rivestito dal lavoratore, che giustifichino, senza automatismi, il riconoscimento dell'incentivazione, in correlazione alla destinazione delle risorse previste per le indennità di servizio esterno;
- **Performance organizzativa e individuale:** utilizzo della restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, così da realizzare le finalità del D.Lgs.n.150/2009 e s.m.i. e garantire il miglioramento

della qualità/quantità dei servizi erogati. Peraltro, i compensi sono subordinati al raggiungimento degli obiettivi e all'esito positivo di un processo di valutazione da parte dei singoli Responsabili dei Settori e Servizi, dando atto che l'erogazione degli incentivi avverrà solo a seguito della rilevazione, a consuntivo, dei risultati realizzati. Le risorse destinate alla performance dovranno essere erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance 2022, secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;

- rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art.68, comma 3, del CCNL 21/05/2018;

- rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art.68, comma 3, del CCNL 21/05/2018;

371

3) Di dare atto che agli atti conseguenti alla presente deliberazione si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'art.40bis del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.;

4) Di dare mandato alla delegazione trattante di procedere all'avvio delle trattative con la rappresentanza unitaria dei lavoratori (RSU) e con le organizzazioni sindacali ammesse alla concreta attuazione sia agli istituti giuridici che economici ivi previsti, nel rispetto delle linee di indirizzo alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica per la contrattazione decentrata integrativa dell'anno 2020;

5) Di disporre che copia del presente atto sia trasmessa alla Delegazione trattante di parte pubblica, alle R.S.U., alle OO.SS. e pubblicata, oltre che all'Albo Pretorio on line, sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione personale - contrattazione integrativa decentrata;

6) Di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del Tuel al fine di dar seguito ai provvedimenti di seguito.

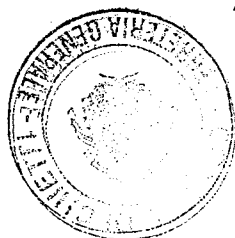
**Letto, approvato e sottoscritto.  
(seguono le firme all'originale).**

La presente deliberazione resterà affissa all'Albo Pretorio online per gg. 15 consecutivi: dal 05 dicembre 2022 al 19 dicembre 2022.

La presente copia è conforme all'originale.

Chieti, 05 dicembre 2022

**Il Segretario Generale  
Avv. Celestina LABBADIA**





# COMUNE DI CHIETI

\*\*\*\*\*

371

Codice fiscale 00098000698

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA MUNICIPALE

**OGGETTO:** Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte datoriale per la contrattazione decentrata integrativa per l'annualità 2022. Conferma delegazione di parte pubblica.

### Pareri previsti dall'art. 49 del TUEL 267/2000

Il sottoscritto Segretario Generale, Avv. Celestina Labbadia, nelle sue qualità di Dirigente ad Interim del I Settore attesta, ai sensi dell'art. 49, dell'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000 e del relativo regolamento comunale sui controlli interni, la regolarità tecnica del presente provvedimento in ordine alla legittimità, regolarità, e correttezza dell'azione amministrativa e della sua conformità alla vigente normativa comunitaria, nazionale, regionale, statutaria e regolamentare.

Chieti 18. nov. 2022

IL DIRIGENTE ad Interim DEL I SETTORE  
Segretario Generale  
Avv. Celestina Labbadia