



COMUNE DI SANDRIGO

PROVINCIA DI VICENZA

N°135 Reg. delib.	Ufficio competente PERSONALE
----------------------	---------------------------------

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

O G G E T T O

OGGETTO	INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E DESTINAZIONE RISORSE AGGIUNTIVE AL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023
---------	--

Oggi **30-11-2023** del mese di **novembre** dell'anno **duemilaventitré**, convocata in seguito a regolari inviti si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
RIGON MARICA	SINDACO	Presente
CUMAN ANTONIO	ASSESSORE	Presente
POZZATO LUCIA	ASSESSORE	Presente
RIGONI LUCA	ASSESSORE	Presente
RIGOTTO FABIO	ASSESSORE ESTERNO	Assente
		4 1

Ai sensi del Regolamento sul funzionamento della Giunta, approvato con DGC 87/2020, i lavori della Giunta Comunale si svolgono in presenza presso la Sede Municipale e, ai sensi dell'art. 4 del richiamato Regolamento, in forma telematica mediante videoconferenza.

Partecipano alla seduta, in collegamento da remoto dalla sede municipale, il Sindaco Marica Rigon, gli Assessori Cuman Antonio, Pozzato Lucia e Rigoni Luca.

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett. a) del D. Lgs. n. 267/2000, il Segretario Comunale STORTI GIOVANNA in collegamento da remoto da luogo diverso dalla Sede Municipale.

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

IL PRESIDENTE

premesse le formalità di Legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

Proposta n.141 del 21-11-2023

Oggetto: INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E DESTINAZIONE RISORSE AGGIUNTIVE AL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023

**IL RESPONSABILE DELL'AREA
L'ASSESSORE PROPONENTE**

Richiamati:

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 52 del 29/12/2022 avente per oggetto "ARTT. 151 E 170 DEL D.LGS. 18 AGOSTO 2000, N. 267: APPROVAZIONE NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (D.U.P.) 2023-2025";
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 53 del 29/12/2022 avente per oggetto "APPROVAZIONE BILANCIO DI PREVISIONE 2023-2025, NOTA INTEGRATIVA E PIANO DEGLI INDICATORI E DEI RISULTATI ATTESI DI BILANCIO" e successive variazioni;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 2 del 12/01/2023 avente ad oggetto: "ASSEGNAZIONE RISORSE FINANZIARIE PERIODO 2022-2024 (ART. 169 DEL D.LGS. N. 267/2000)" e successive variazioni;
- il DPR 16/04/2013 n. 62 e ss.mm. ed ii;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 69 del 29/07/2021, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il Codice di comportamento del personale dipendente;
- il D.Lgs.196/2003 e il GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati 2019 - Regolamento CE, Parlamento Europeo 27/04/2016 n. 679, G.U. 04/05/2016;
- l'art. 1 comma 32 della Legge 6 novembre 2012, n. 190 - Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione;
- il combinato disposto di cui agli art. 6 bis della L. n. 241/1990 e art. 7 del D.P.R. n. 62/2013;
- le clausole pattizie di cui al protocollo di legalità approvato dalla Giunta Regionale del Veneto in data 02/07/2019 n. 951 e sottoscritto in data 17.09.2019 ai fini della prevenzione dei tentativi d'infiltrazione della criminalità organizzata nel settore dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture e di accertarne incondizionatamente il contenuto e gli effetti;
- gli adempimenti previsti dal D.Lgs. n. 33/2013.
- l'art. 23 comma 1 lett b) e l'art.26, del D.Lvo 14 marzo 2013, n. 33 in materia di trasparenza degli atti amministrativi;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 16 del 28/04/2023 avente ad oggetto "approvazione del rendiconto della gestione per l'esercizio 2022 ai sensi dell'art. 227 del d.lgs. n. 267/2000";
- la deliberazione di Giunta comunale n. 37 del 30/03/2023 avente ad oggetto:" Piano integrato di attività e organizzazione 2023- 2025 ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021. Approvazione", comprensivo del Piano Obiettivi/Piano delle performance nonché dell'aggiornamento del Piano Azioni Positive per l'anno 2023 è stato approvato il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) ed in particolare, la sezione 3.3. "Piano triennale dei Fabbisogni del personale PTFP";
- la determina n. 209 del 31/03/2023 avente ad oggetto: "Reinquadramento del personale dipendente sulla base delle previsioni dettate dal CCNL 16/11/2022";
- la deliberazione di Giunta comunale n. 61 del 01/06/2023 è stata approvata la modifica della sezione 3.3. "Piano triennale dei Fabbisogni del personale PTFP" del PIAO suindicato;
- la deliberazione di Giunta comunale n. 99 del 11/09/2023 avente ad oggetto "Piano integrato di attività e organizzazione 2023- 2025 Integrazione procedure concorsuali ad invarianza fabbisogno";
- la deliberazione di Giunta comunale n. 113 del 19/10/2023 avente ad oggetto "Piano integrato di attività e organizzazione 2023- 2025 Stato di attuazione del piano delle performance 2023/2025 al

15.09.2023 - Modifiche e aggiornamento”;

- la deliberazione di Giunta comunale n. 116 del 19/10/2023 avente ad oggetto “Piano integrato di attività e organizzazione 2023- 2025 Integrazione procedure concorsuali ad invarianza fabbisogno”;

Dato atto che in data 16/11/2022 è stato stipulato il CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2019-2021 e che è entrato in vigore il 17/11/2022;

Richiamato il comma 7 dell'art. 79 ed il comma 4 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021 in cui si evidenzia rispettivamente che la disciplina della costituzione/utilizzo dei fondi previsti dai suddetti articoli decorre dall'anno 2023;

Dato atto altresì che il valore delle progressioni economiche si aggiorna automaticamente con i valori dei nuovi tabellari e secondo quanto previsto dall'art. 79 comma 1 lett. d) del CCNL 2019-2021;

Richiamata la determinazione n. 265 del 09/05/2023 avente ad oggetto.” COSTITUZIONE PROVVISORIA PARTE STABILE E PARTE VARIABILE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2023 -ART. 79 CCNL 16.11.2022 ”;

Visto l'art. 7 del predetto CCNL che disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;

Visto altresì l'art. 8, comma 1, del CCNL 16/11/2022, il quale 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;

Richiamata la deliberazione G.C. n. 147 del 15/12/2022 avente ad oggetto “Costituzione delegazione trattante di parte datoriale per la stipula dei contratti integrativi e individuazione rappresentanti dell'amministrazione in sede di confronto con la delegazione sindacale” con la quale è stata nominata, a seguito entrata in vigore del nuovo CCNL 2019-2021, la delegazione trattante;

Richiamato l'art. 40, comma 3-quinques, 2° periodo, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., il quale prevede che gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa;

Dato atto che:

- l'art. 7, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001 e s. m. ed i. prevede che le amministrazioni pubbliche non possano erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese;
- il D. Lgs. n. 150/2009 (c.d. Decreto Brunetta), modificando gli artt. 40 “C.C.N.I.” e 40-bis “Controlli in materia di contrattazione integrativa” del D. Lgs. n. 165/2001, ha sottolineato l'importanza di procedure precise e inderogabili nella gestione del salario accessorio ed ha introdotto alcune ulteriori verifiche ai fini della contrattazione;
- le risorse aggiuntive possono essere destinate nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale, nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, nel rispetto dei vincoli di bilancio e del limite della spesa del personale previsto dall'art. 23 comma 2 del D. Lgs 75/2017 e di analoghi strumenti del contenimento della spesa, nonché sull'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili agli enti locali;

Dato atto che la determinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività fa riferimento al C.C.N.L. Comparto Regioni e Autonomie Locali che suddivide tali risorse in:

- a) risorse stabili, che presentano la caratteristica di “certezza, stabilità e continuità” e che, quindi, restano acquisite al Fondo anche per il futuro;
- b) risorse variabili, che presentano la caratteristica della “eventualità e variabilità” e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l’anno in cui vengono definite e messe a disposizione del Fondo;

Considerato che le risorse decentrate c.d. variabili, previste – in particolare – dall’art. 79, commi 2 e 3, del C.C.N.L. del 16.11.2022, devono essere determinate su indicazione degli organi di governo dell’Ente;

Richiamato inoltre l’art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017 “Salario accessorio e sperimentazione [...] 2. 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. [...]

Dato atto, ai fini della contrattazione decentrata e della destinazione di voci accessorie del trattamento economico che l’Amministrazione ha:

- approvato tempestivamente il bilancio per il triennio 2023-2025;
- approvato il Documento Unico di Programmazione del triennio 2023-2025, comprensivo anche della programmazione triennale del personale;
- approvato il Piano Esecutivo di Gestione anno 2023;
- approvato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione del triennio 2023-2025

Ritenuto, quindi di fornire i seguenti indirizzi ai fini dell’integrazione del fondo per il trattamento accessorio e per l’erogazione del trattamento accessorio stesso per l’anno 2023 in relazione alla 1) costituzione del fondo, parte variabile, voci non discrezionali; 2) destinazione del fondo, parte variabili;

Considerato che l’Amministrazione ritiene di integrare la parte variabile del fondo per l’anno 2023, secondo gli indirizzi riportati nel dispositivo;

Richiamate le seguenti disposizioni:

- artt. 40 “Contratti collettivi nazionali e integrativi e 40/bis “Controlli in materia di contrattazione integrativa” del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- art. 48 “Competenze della Giunta” del D. Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni;
- la dichiarazione congiunta n. 2 del C.C.N.L. del 22.01.2004 secondo la quale “tutti gli adempimenti attuativi della disciplina dei contratti collettivi di lavoro sono riconducibili alla più ampia nozione di ‘attività di gestione delle risorse umane’ affidate alla competenza dei dirigenti o dei responsabili dei servizi che vi provvedono mediante adozione di atti di diritto comune, con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell’art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal sistema delle relazioni sindacali”;

Visto il D. Lgs. n. 267/2000 recante il Testo Unico sull’ordinamento delle leggi degli enti locali, in particolare gli artt. 107 e 109;

Visto il D.L. n. 34/2019 – crescita – art. 33 comma 2 dove l’ultimo periodo testualmente recita:

“Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all’articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 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 dicembre 2018"; nelle premesse del DPCM 17/03/2020 viene inoltre precisato che, in ogni caso, rimane fermo il limite iniziale del 2016 qualora il personale in servizio nell'anno di riferimento (a partire dal 2020) sia inferiore al numero rilevato al 31/12/2018;

Considerato che le attese e necessarie indicazioni operative al riguardo sono arrivate con la nota prot. n. 179877 del 01/09/2020 della Ragioneria Generale dello Stato nella quale, rispondendo ad una richiesta di chiarimenti presentata dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome, viene illustrata l'idonea procedura applicativa per l'attuazione della citata disciplina, anche per i Comuni;

Dato atto che le risultanze dell'iter seguito sono le seguenti:

- dipendenti al 31/12/2018 n. 30,72
- dipendenti al 31/12/2023 n. 30,44 (da verificare a consuntivo)
- incremento dotazione 0,00

Preso atto che il personale al 31/12/2023, rispetto al 31/12/2018, ha subito un decremento ai fini dell'adeguamento del limite ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 per l'anno 2023, ma che come stabilito dalla circolare 13/05/2020 di precisazioni sul D.L. n. 34/2019 – crescita – art. 33 comma 2, non deve esserci decurtazione in quanto rimane fermo il limite iniziale del 2016 qualora il personale in servizio nell'anno di riferimento sia inferiore al numero rilevato al 31/12/2018;

Visto l'art. 79 Fondo risorse decentrate - costituzione del CCNL del 16.11.2022, riguardante il triennio 2019-2021:

1. *“La parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse:*

- a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018;*
- b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5;*
- c) risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;*
- d) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.*

1-bis. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.

2. **Gli enti possono altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno:**

- a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 21.05.2018;*
- b) un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;*

c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. lgs. n. 219/2016;

d) delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999;

3. *In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, **gli enti possono incrementare**, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento*

del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziare ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.

4. Gli enti possono stanziare le risorse di cui al comma 2 lett. b), c) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 2 non possono essere stanziare dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni. Gli enti che versino in condizioni di deficitarietà strutturale o che abbiano avviato procedure di riequilibrio finanziario, come definite e disciplinate da disposizioni di legge o attuative di queste ultime, in vigore per le diverse tipologie di enti del comparto, ferma l'impossibilità di procedere ad incrementi delle complessive risorse di cui al periodo precedente, sono comunque tenuti ad applicare tutte le misure di riequilibrio previste dalle suddette disposizioni, anche in ordine alla riduzione o totale eliminazione delle risorse stesse. Per gli enti locali, il riferimento alle risorse di cui al disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.04.1999, contenuto nell'art. 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000, va ora inteso alle risorse di cui al comma 2, lett. c) del presente articolo.

5. Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. È possibile, in alternativa, computare la quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b), ferma restando la natura variabile ed una tantum della stessa, nonché le risorse di cui al comma 3, nella costituzione del Fondo anno 2022, qualora la contrattazione di cui all'art. 7 relativa a tale anno non sia stata ancora definita.

6. La quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

7. Il presente articolo disciplina la costituzione dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo."

Considerato che l'Amministrazione intende incrementare la parte variabile del fondo, per il triennio 2023-2025 delle seguenti quote, non soggette al limite:

1. della quota dello 0,22% del monte salari 2018, da ripartire proporzionalmente tra fondo dei dipendenti e PO/ Elevate Qualificazioni come da penultimo capoverso dell'art. 79, comma 3 (per il 2023 pari ad un totale € 1.861,13, che dovrà essere destinata in quota pari a € 1.318,22 al personale dipendente e quindi al fondo produttività e in quota di € 542,91 allo stanziamento per la retribuzione di risultato 2023 delle PO);
2. risparmi fondo straordinario anno precedente - art. 79 comma 2 lett. d) CCNL 16/11/2022 (per il 2023: € 3.453,60)
3. risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (Istat – Censimento) - art. 79 comma 2 lett. a) CCNL 16/11/2022 (per il 2023: € 683,84);

Considerato che l'Amministrazione intende destinare, sempre per il triennio 2023-2025 e ai sensi dell'art. 79, comma 3 ultimo capoverso, la quota del 0,22% del monte salari anno 2018 (parte fondo dipendenti) a un obiettivo di protezione civile, legato agli interventi in caso di nevicate sul territorio, secondo uno specifico progetto enunciato nella scheda allegata sub A) al presente;

Dato atto che la determinazione delle risorse fisse è stata effettuata in via provvisoria in quanto ancora da definire in base alle cessazioni/assunzioni avvenute successivamente al provvedimento di costituzione (progressioni, comparto ecc...);

PROPONE

per le motivazioni di cui in premessa che si intendono qui trascritte;

1. di fornire alla parte datoriale in seno alla Delegazione Trattante, nominata con deliberazione G.C. n. 147 del 15/12/2022, i seguenti indirizzi per la contrattazione integrativa per il personale non dirigente relativa al triennio 2023-2025, nonché per la destinazione delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2023 e seguenti:
 - a) i programmi e gli obiettivi dell'Amministrazione dovranno essere al centro di tutte le politiche di incentivazione, in adesione ad un principio di meritocrazia;
 - b) costituisce obiettivo specifico accrescere le professionalità e l'impegno dei dipendenti attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti che garantiscano il raggiungimento degli obiettivi generali ed i miglioramenti dei servizi a favore dei cittadini contenuti negli strumenti di programmazione dell'Ente, rispettando il principio di corrispettività sancito dall'art. 7, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001;
 - c) corrisponde ad esigenze di efficienza dell'azione amministrativa rimodulare i criteri di misurazione delle performance per adeguarli alle esigenze di individuazione di parametri ed indicatori adeguati alle richieste espresse dalla stessa Amministrazione, di fornire un servizio attento ed immediato al cittadino;
 - d) definizione di criteri per l'erogazione dei compensi e delle indennità contrattuali sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte;
 - e) destinazione dell'importo pari a:
 - € **3.000,00** per le progressioni orizzontali 2023 (n. 1 Area degli Operatori Esperti, n. 1 Area degli Istruttori, n. 1 Area Funzionari ed EQ);
 - € **3.750,00** per le progressioni orizzontali 2024 (n. 1 Area degli Operatori Esperti, n. 2 Area degli Istruttori, n. 1 Area Funzionari ed EQ);
 - € **3.750,00** per le progressioni orizzontali 2025 (n. 1 Area degli Operatori Esperti, n. 2 Area degli Istruttori, n. 1 Area Funzionari ed EQ);salvo eventuali modifiche e fermo restando le disponibilità di bilancio;
 - f) utilizzo delle risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, per il pagamento delle indennità necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale;
 - g) stanziare la somma di € 13.000,00 per l'anno 2023 e € 13.500,00 rispettivamente per gli anni 2024 e 2025 per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 84 CCNL 16/11/2022, salvo eventuali modifiche e fermo restando le disponibilità di bilancio;
 - h) stanziare la somma di € 1.750,00 rispettivamente per gli anni 2023, 2024 e 2025 per compensare attività esposte a rischio e disagio nonché attività maneggio valori ai sensi dell'art. 70 bis CCNL 21/05/2018 e 84 bis CCNL 16/11/2022), salvo eventuali modifiche e fermo restando le disponibilità di bilancio;
 - i) utilizzo della restante quota del fondo una volta definito l'importo da liquidare delle indennità, unitamente alle risorse di parte variabile, per il finanziamento dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. Le risorse destinate alla performance dovranno essere erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance per il periodo 2023, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance vigente e dal contratto decentrato normativo;
2. di dare atto che il personale al 31/12/2023, rispetto al 31/12/2018, ha subito un decremento ai fini dell'adeguamento del limite ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 per l'anno 2023, ma che come stabilito dalla circolare 13/05/2020 di precisazioni sul D.L. n. 34/2019 – crescita – art. 33 comma 2, non

deve esserci decurtazione in quanto rimane fermo il limite iniziale del 2016 qualora il personale in servizio nell'anno di riferimento sia inferiore al numero rilevato al 31/12/2018;

3. di destinare al Fondo per il triennio 2023-2025, ai sensi dell'art. 79, commi 2 e 3 del CCNL 16/11/2022, anche le seguenti risorse aggiuntive variabili non soggette al limite:
 - della quota dello 0,22% del monte salari 2018, da ripartire proporzionalmente tra fondo dei dipendenti e PO/ Elevate Qualificazioni come da penultimo capoverso dell'art. 79 comma 3 (*per il 2023 pari ad un totale € 1.861,13, che dovrà essere destinata in quota pari a € 1.318,22 al personale dipendente e quindi al fondo produttività e in quota di € 542,91 allo stanziamento per la retribuzione di risultato 2023 delle PO*);
 - risparmi fondo straordinario anno precedente - art. 79 comma 2 lett. d) CCNL 16/11/2022 (*per il 2023: € 3.453,60*);
 - risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (Istat – Censimento) - art. 79 comma 2 lett. a) CCNL 16/11/2022 (*per il 2023: € 683,84*);
4. di destinare, sempre per il triennio 2023-2005 e ai sensi dell'art. 79, comma 3 ultimo capoverso, la quota del 0,22% del monte salari anno 2018 (parte fondo dipendenti) a un obiettivo di protezione civile, legato agli interventi in caso di nevicate sul territorio, secondo uno specifico progetto enunciato nella scheda allegata sub A) al presente, precisando che per il progetto non può essere superata la quota del 0,22% (parte fondo dipendenti), mentre le eventuali economie confluiscono nel fondo dipendenti;
5. di dare atto che la spesa derivante da quanto sopra trova copertura nell'ambito degli stanziamenti previsti nel bilancio 2023 per il pagamento delle retribuzioni e del trattamento accessorio del personale, tenuto conto dei principi contabili previsti dal D.Lgs. n. 118/2011 e ss.mm. ed ii e nel rispetto delle vigenti norme in materia di contenimento della spesa di personale (art. 1, comma 557, L. 296/2006 e ss.mm. ed ii);
6. di dare atto che l'importo relativo al compenso inerente le funzioni tecniche di cui al D.Lgs. n. 50/2016, ora D.Lgs. 36/2023, verrà quantificato con determinazione del Responsabile dell'Area e allocato all'interno del fondo, visto il principio contabile ancora vigente;
7. di dare atto altresì che il fondo produttività verrà adeguato d'ufficio quando saranno quantificate definitivamente le risorse per incentivi funzioni tecniche e le risorse stabili (a seguito cessazioni/assunzioni o chiarimenti ufficiali in merito alla quantificazione);
8. di trasmettere tali indirizzi al Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica e agli altri membri della medesima delegazione ai fini della contrattazione decentrata anno 2023, all'Ufficio Personale per le determinazioni riguardanti l'integrazione del fondo del trattamento accessorio e per il calcolo e la liquidazione del trattamento accessorio di spettanza.

PROPONE

Con separata votazione unanime dichiara il presente provvedimento immediatamente eseguibile per l'urgenza di provvedere, ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. 267/2000.

Proposta n. 141 del 21-11-2023

OGGETTO	INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E DESTINAZIONE RISORSE AGGIUNTIVE AL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023
----------------	--

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di delibera predisposta dal Responsabile del Servizio e presentata per l'approvazione dall'Assessore competente;

RICHIAMATI:

- lo Statuto Comunale;
- l'art. 78 del Testo Unico degli Enti Locali di cui al D.Lgs. 267/2000 con riferimento alla previsione sul dovere degli amministratori di "...astenersi dal prendere parte alla discussione ed alla votazione di delibere riguardanti interessi propri o di loro parenti o affini sino al quarto grado. L'obbligo di astensione non si applica ai provvedimenti normativi o di carattere generale, quali i piani urbanistici, se non nei casi in cui sussista una correlazione immediata e diretta fra il contenuto della deliberazione e specifici interessi dell'amministratore o di parenti o affini fino al quarto grado;

DATO ATTO che nessun amministratore si trova nella situazione di incompatibilità sopra indicata;

VISTI i pareri di regolarità tecnica e contabile favorevoli espressi sulla presente deliberazione ai sensi del combinato disposto dell'art. 49, comma 1, e dell'art. 147-bis, comma 1, del D.lgs. 18.08.2000, n. 267;

Con voti unanimi palesi favorevoli il cui esito è stato riconosciuto e proclamato dal Presidente;

DELIBERA

per le motivazioni di cui in premessa che si intendono qui trascritte;

1. di fornire alla parte datoriale in seno alla Delegazione Trattante, nominata con deliberazione G.C. n. 147 del 15/12/2022, i seguenti indirizzi per la contrattazione integrativa per il personale non dirigente relativa al triennio 2023-2025, nonché per la destinazione delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2023 e seguenti:
 - j) i programmi e gli obiettivi dell'Amministrazione dovranno essere al centro di tutte le politiche di incentivazione, in adesione ad un principio di meritocrazia;
 - k) costituisce obiettivo specifico accrescere le professionalità e l'impegno dei dipendenti attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati conseguiti che garantiscano il raggiungimento degli obiettivi generali ed i miglioramenti dei servizi a favore dei cittadini contenuti negli strumenti di programmazione dell'Ente, rispettando il principio di corrispettività sancito dall'art. 7, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001;
 - l) corrisponde ad esigenze di efficienza dell'azione amministrativa rimodulare i criteri di misurazione delle performance per adeguarli alle esigenze di individuazione di parametri ed indicatori adeguati alle richieste espresse dalla stessa Amministrazione, di fornire un servizio attento ed immediato al cittadino;

- m) definizione di criteri per l'erogazione dei compensi e delle indennità contrattuali sulla base del riconoscimento del merito, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte;
- n) destinazione dell'importo pari a:
- € **3.000,00** per le progressioni orizzontali 2023 (n. 1 Area degli Operatori Esperti, n. 1 Area degli Istruttori, n. 1 Area Funzionari ed EQ);
 - € **3.750,00** per le progressioni orizzontali 2024 (n. 1 Area degli Operatori Esperti, n. 2 Area degli Istruttori, n. 1 Area Funzionari ed EQ);
 - € **3.750,00** per le progressioni orizzontali 2025 (n. 1 Area degli Operatori Esperti, n. 2 Area degli Istruttori, n. 1 Area Funzionari ed EQ);
- salvo eventuali modifiche e fermo restando le disponibilità di bilancio;
- o) utilizzo delle risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, per il pagamento delle indennità necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale;
- p) stanziare la somma di € 13.000,00 per l'anno 2023 e € 13.500,00 rispettivamente per gli anni 2024 e 2025 per specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 84 CCNL 16/11/2022, salvo eventuali modifiche e fermo restando le disponibilità di bilancio;
- q) stanziare la somma di € 1.750,00 rispettivamente per gli anni 2023, 2024 e 2025 per compensare attività esposte a rischio e disagio nonché attività maneggio valori ai sensi dell'art. 70 bis CCNL 21/05/2018 e 84 bis CCNL 16/11/2022), salvo eventuali modifiche e fermo restando le disponibilità di bilancio;
- r) utilizzo della restante quota del fondo una volta definito l'importo da liquidare delle indennità, unitamente alle risorse di parte variabile, per il finanziamento dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. Le risorse destinate alla performance dovranno essere erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance per il periodo 2023, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance vigente e dal contratto decentrato normativo;
2. di dare atto che il personale al 31/12/2023, rispetto al 31/12/2018, ha subito un decremento ai fini dell'adeguamento del limite ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 per l'anno 2023, ma che come stabilito dalla circolare 13/05/2020 di precisazioni sul D.L. n. 34/2019 – crescita – art. 33 comma 2, non deve esserci decurtazione in quanto rimane fermo il limite iniziale del 2016 qualora il personale in servizio nell'anno di riferimento sia inferiore al numero rilevato al 31/12/2018;
3. di destinare al Fondo per il triennio 2023-2025, ai sensi dell'art. 79, commi 2 e 3 del CCNL 16/11/2022, anche le seguenti risorse aggiuntive variabili non soggette al limite:
- della quota dello 0,22% del monte salari 2018, da ripartire proporzionalmente tra fondo dei dipendenti e PO/ Elevate Qualificazioni come da penultimo capoverso dell'art. 79 comma 3 (*per il 2023 pari ad un totale € **1.861,13**, che dovrà essere destinata in quota pari a € 1.318,22 al personale dipendente e quindi al fondo produttività e in quota di € 542,91 allo stanziamento per la retribuzione di risultato 2023 delle PO*);
 - risparmi fondo straordinario anno precedente - art. 79 comma 2 lett. d) CCNL 16/11/2022 (*per il 2023: € **3.453,60***);
 - risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (Istat – Censimento) - art. 79 comma 2 lett. a) CCNL 16/11/2022 (*per il 2023: € **683,84***);
4. di destinare, sempre per il triennio 2023-2025 e ai sensi dell'art. 79, comma 3 ultimo capoverso, la quota del 0,22% del monte salari anno 2018 (parte fondo dipendenti) a un obiettivo di protezione civile, legato agli interventi in caso di nevicate sul territorio, secondo uno specifico

progetto enunciato nella scheda allegata sub A) al presente, precisando che per il progetto non può essere superata la quota del 0,22% (parte fondo dipendenti), mentre le eventuali economie confluiscono nel fondo dipendenti;

5. di dare atto che la spesa derivante da quanto sopra trova copertura nell'ambito degli stanziamenti previsti nel bilancio 2023 per il pagamento delle retribuzioni e del trattamento accessorio del personale, tenuto conto dei principi contabili previsti dal D.Lgs. n. 118/2011 e ss.mm. ed ii e nel rispetto delle vigenti norme in materia di contenimento della spesa di personale (art. 1, comma 557, L. 296/2006 e ss.mm. ed ii);
6. di dare atto che l'importo relativo al compenso inerente le funzioni tecniche di cui al D.Lgs. n. 50/2016, ora D.Lgs. 36/2023, verrà quantificato con determinazione del Responsabile dell'Area e allocato all'interno del fondo, visto il principio contabile ancora vigente;
7. di dare atto altresì che il fondo produttività verrà adeguato d'ufficio quando saranno quantificate definitivamente le risorse per incentivi funzioni tecniche e le risorse stabili (a seguito cessazioni/assunzioni o chiarimenti ufficiali in merito alla quantificazione);
8. di trasmettere tali indirizzi al Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica e agli altri membri della medesima delegazione ai fini della contrattazione decentrata anno 2023, all'Ufficio Personale per le determinazioni riguardanti l'integrazione del fondo del trattamento accessorio e per il calcolo e la liquidazione del trattamento accessorio di spettanza.

Con successiva separata votazione, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile per quanto in precedenza esposto stante l'urgenza di provvedere in merito.

OGGETTO	INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E DESTINAZIONE RISORSE AGGIUNTIVE AL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2023
----------------	---

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

**IL SINDACO
RIGON MARICA**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt.
20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma
autografa.

**IL Segretario Comunale
STORTI GIOVANNA**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt.
20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma
autografa.

**PIANO EMERGENZE METEOROLOGICHE
TRIENNIO 2023-2025**

RESPONSABILE	RENIERO Geom. GIUSEPPE Istruttore Direttivo cat. D Responsabile della posizione organizzativa dell'Area IV - Tecnica
PERSONALE INTERESSATO	Matr. n. 842 Matr. n. 815 Matr. n. 95 Matr. n. 115
OBIETTIVO E MODALITA' DI ATTUAZIONE	<p>Il progetto mira ad assicurare le condizioni, nell'arco dell'anno, per operazioni di "pronto intervento" da parte del personale coinvolto al fine di prevenire e/o messa in sicurezza della viabilità e del territorio a fronte di gravi situazioni di disagio garantendo, quindi, l'incolumità pubblica al verificarsi di imprevedibili e avverse condizioni atmosferiche (neve, ghiaccio, nubifragi, frane, alluvioni, ecc.)</p> <p>L'attività diventa oggetto di una progettualità, considerato il fatto che l'intervento in condizioni di emergenza richiede un'attività preventiva di programmazione, la cui efficacia è riscontrabile proprio dal risultato dell'intervento.</p> <p>Di norma, salvo ulteriori e particolari necessità gli interventi si svolgono nel seguente modo:</p> <ul style="list-style-type: none">-Chiamata in servizio, fuori del normale orario di lavoro, del personale coinvolto da parte del Responsabile dell'Area Tecnica – Settore lavori pubblici manutenzioni patrimonio e ecologia - e/o dall'ass.re alla Protezione Civile, a loro volta eventualmente allertati, per particolari condizioni di pericolo, dalla Protezione Civile, dalle Forze dell'Ordine, dalla Polizia Locale, dai Vigili del Fuoco;-Pronto accesso del personale coinvolto al magazzino comunale, che valutato l'intervento da eseguire, utilizzano mezzi d'opera in dotazione del Comune che richiedono particolare attenzione ed esperienza.-Collaborazione del personale coinvolto con le squadre esterne di volontari coordinate dal Responsabile dell'Area Tecnica e/o dalla Protezione Civile. <p>Si precisa che per le attività da svolgersi all'esterno e con mezzi d'opera in dotazione del Comune il personale deputato dovrà essere in possesso di tutti i requisiti professionali legislativamente previsti.</p>
ATTIVITÀ PROGRAMMATE	Predisposizione unitamente al Responsabile del Servizio della programmazione delle attività. Il personale coinvolto, secondo la programmazione operativa predisposta, esegue gli interventi in emergenza.
TEMPO REALIZZAZIONE	Anni 2023-2024-2025

<p>RISORSE</p>	<p>€ 1.300,00 finanziati dalla parte residua di parte stabile del fondo di cui all'art. 67 del CCNL 2016/2018 come risultante al netto delle poste fisse.</p> <p>La somma complessiva di € 1.318,22 viene così parametrata:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 650,00 - pari al 50% - per attività di programmazione, destinati al personale operaio; - 650,00 - pari al 40% - per attività operative in Comune e sul territorio con un massimo di € 50,00 ad uscita per ogni unità di personale impiegato. <p>Eventuali somme residue non distribuite confluiranno quali economie da destinare alla remunerazione della performance individuale ed organizzativa ex artt. 68-69 del CCNL 2016/2018 di tutto il personale dipendente.</p>
<p>SISTEMA DI VERIFICA A CONSUNTIVO - MODALITÀ PER L'EROGAZIONE DEL COMPENSO A CONSUNTIVO</p>	<p>Il compenso sarà corrisposto a seguito di certificazione a firma del Responsabile dell'Area attestante il grado di partecipazione di ogni dipendente.</p> <p>In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il Responsabile di servizio certifica la corretta programmazione degli interventi nonché le unità di personale che hanno partecipato attivamente alla medesima. - Il Responsabile certifica il numero degli interventi (data, luogo e esigenze di intervento) e il numero e l'identità del personale che vi ha partecipato.
<p>MODALITÀ DI DISTRIBUZIONE DEL COMPENSO</p>	<p>La distribuzione dell'incentivo tra i dipendenti che partecipano al progetto avviene, previa certificazione del Responsabile del servizio, sulla base dei seguenti criteri.</p> <p>Il 50 % per la corretta programmazione viene ripartito per € 650,00 al personale operaio.</p> <p>Il rimanente 50% viene ripartito sulla base del numero di interventi effettuati da ciascuna unità di personale come certificato dal Responsabile del Servizio (con un massimo di € 50,00 ad uscita per ogni unità di personale impiegato).</p>