



COMUNE DI VILLA BARTOLOMEA
PROVINCIA DI VERONA
Corso Fraccaroli, 70 - 37049 Villa Bartolomea (VR)

COPIA

N. 20 Reg. Delib

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DESTINAZIONE RISORSE AGGIUNTIVE AL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER L'ANNO 2022.

L'anno **duemilaventidue** addì **ventitre** del mese **febbraio** alle ore **19:40** nella sede del Comune di Villa Bartolomea.

La Giunta Comunale, convocata con appositi avvisi, si è oggi riunita

N.	COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTE /ASSENTE
1.	TUZZA ANDREA	SINDACO	PRESENTE
2.	RIGO FRANCESCA	ASSESSORE COMUNALE	PRESENTE
3.	PASQUIN GIULIANO	ASSESSORE COMUNALE	PRESENTE
4.	PRADELLA LUCA	ASSESSORE COMUNALE	PRESENTE
5.	BORIN MIRELLA	ASSESSORE COMUNALE	PRESENTE

assiste l'adunanza il SEGRETARIO GENERALE **dott.ssa PEZZUTO MARIA TERESA** il quale provvede alla redazione del presente verbale. Essendo legale il numero degli intervenuti il Sig. TUZZA ANDREA – SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione del punto sopra indicato

OGGETTO: INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DESTINAZIONE RISORSE AGGIUNTIVE AL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE PER L'ANNO 2022.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che in data 21.5.2018 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Regioni-Autonomie Locali per il triennio 2016-2018 e che il suddetto CCNL stabilisce all'art. 67, che le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività vengano determinate annualmente dagli Enti, secondo le modalità definite da tale articolo e individua le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità nonché le risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, individuando le disposizioni contrattuali previgenti dalla cui applicazione deriva la corretta costituzione del fondo per il salario accessorio;

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 21/05/2018, 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;

Rilevato che il nuovo CCNL siglato il 21.05.2018 ha innovato la precedente normativa di cui all'art. 5 del CCNL 1.04.1999 inerente tempi e procedure per la stipula e il rinnovo del contratto integrativo decentrato, con determinazione annuale delle modalità di utilizzo delle risorse;

Visto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il triennio 2019/2021 sottoscritto tra le parti in data 25/09/2019;

Richiamata la deliberazione G.C. n. 113 del 13/11/2017 con la quale è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale ai sensi degli artt. 7, comma 3, e 8, comma 2, del CCNL 21/05/2018, come segue:

- SEGRETARIO COMUNALE – Presidente;
- RESPONSABILE SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO – Membro;

Ritenuto di fornire alla stessa gli indirizzi per la contrattazione integrativa relativa alla destinazione delle risorse disponibili per l'anno 2022;

DELIBERA DI GIUNTA n.20 del 23-02-2022 COMUNE DI VILLA BARTOLOMEA

Rilevato che l'art. 8, comma 7 del CCNL 21.05.2018 conferma la clausola di ultrattività contenuta nei contratti precedenti, secondo cui il contratto integrativo conserva la sua efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti integrativi;

Preso atto che ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali sono già stati erogati in corso d'anno alcuni compensi gravanti sul fondo 2022 -parte stabile- come l'indennità di comparto, le progressioni economiche già realizzate e l'indennità di turno ovvero quegli istituti del salario accessorio previsti e disciplinati dal CCNL per i quali secondo l'ARAN si può far valere la clausola di ultrattività essendo istituti che non richiedono una valutazione discrezionale;

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;

Visto l'art. 67, commi 4 e 5, del CCNL 21/05/2018, il quale prevede la possibilità di destinare alla parte variabile del fondo per le risorse decentrate:

- un importo massimo corrispondente all'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, da valutare in sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa;
- apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale;

Visto altresì l'art. 67, comma 6, del CCNL 21/05/2018, il quale prevede che gli enti possono stanziare le risorse di cui sopra nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale;

Richiamata la legge 145/2018 (legge di bilancio 2019) la quale all'art.1 comma 1091 reintroduce nell'ordinamento delle entrate comunali un dispositivo che permette di destinare, fra l'altro, una quota del gettito IMU e TARI al fondo per gli incentivi del personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate;

Visto il bilancio di previsione 2022-2024 approvato con deliberazione di C.C. n. 44 del 21/12/2021 ;

Rilevato che, ai sensi dell'art. 1, comma 456, della L. n. 147/2013 - Legge di 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;

Richiamato l'art.11 bis c.2 DL 135/2019 il quale prevede che, “fermo restando quanto previsto ai commi 557 quater e 562 dell'art.1 L.296/2006, per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'art.23 c.2 DL 75/2017 non si applica al trattamento accessori dei titolari di posizione organizzativa di cui agli artt.13 e ss CCNL 21/05/18 limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'art.15 c.2-3 del medesimo CCNL (...);”;

DELIBERA DI GIUNTA n.20 del 23-02-2022 COMUNE DI VILLA BARTOLOMEA

Considerato altresì che per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, il predetto limite corrisponde all'importo del medesimo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016;

Preso atto che il Comune di Villa Bartolomea ha rispettato il patto di stabilità per il 2015 e negli anni successivi ha sempre rispettato i vincoli di finanza pubblica;

Visto l'art. 40, comma 3-quinques, 3° periodo, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., il quale prevede che lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

Richiamato l'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita") e in particolare la previsione contenuta nell'ultimo periodo di tale comma, che modifica il tetto al salario accessorio così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, modalità definita nel Decreto attuativo concordato in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, e che prevede che, a partire dall'anno 2020, il limite del salario accessorio può essere adeguato in aumento rispetto al valore medio pro-capite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti al 31.12 dell'anno, per garantire l'invarianza della media pro-capite;

Visto il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica del 17/03/2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27/04/2020, il quale ha previsto quale data di entrata in vigore dello stesso il 20.04.2020, nonché ha rilevato la disponibilità delle Amministrazioni competenti a redigere una Circolare interpretativa sulle modalità applicative del decreto;

Ritenuto, fatte salve eventuali diverse disposizioni che verranno emanate dalla Circolare interpretativa di cui sopra, ed in considerazione del non incremento del numero medio dei dipendenti rispetto al 31/12/2018, di non applicare aumenti e riduzioni di cui all'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019, e pertanto di procedere alla costituzione del Fondo per l'anno 2021, in applicazione dell'art. 67 del CCNL 21.5.2018;

Visto il vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Visto il Piano della performance per l'anno 2022, approvato con deliberazione G.C. n. 159 del 27/12/2021, nel quale sono stati individuati gli obiettivi di performance organizzativa ed individuale, in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente;

Dato atto che l'Amministrazione Comunale, in un'ottica di continuo miglioramento in termini di efficacia ed efficienza e con l'impegno di perseguire gli impegni assunti, sia nel mantenimento dei servizi esistenti e del relativo livello qualitativo, sia nelle prospettive di sviluppo e di trasformazione del Comune, pone particolare attenzione al miglioramento della struttura organizzativa e al sempre maggiore orientamento da parte di ciascuno al raggiungimento degli obiettivi. In tale ottica il fondo deve incentivare il miglioramento dei servizi, compensare l'effettivo disagio/rischio, remunerare le particolari responsabilità nei limiti di specifica attribuzione e nel rispetto di quanto previsto in sede di contrattazione collettiva nazionale;

Ritenuto, nel rispetto dei vincoli e degli strumenti di cui sopra, di mettere a disposizione del fondo per le risorse decentrate del personale non dirigente per l'anno 2022 ulteriori risorse aggiuntive variabili per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, tra cui, in particolare, per i premi

legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e individuale definiti nel Piano della performance, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione vigente;

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

1-di fornire alla delegazione trattante, nominata con deliberazione di Giunta Comunale n. 113 del 13/11/2017, i seguenti indirizzi per la destinazione delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2022:

- 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;
- utilizzo delle risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale;
- utilizzo della restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti (nel rispetto delle disposizioni in materia contabile), per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. Le risorse destinate alla performance dovranno essere erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel piano della performance per il periodo 2022 approvato con deliberazione G.C. n. 159 del 27/12/2021 e secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance vigenti;
- rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018 ;
- destinazione di almeno il 20% delle risorse disponibili per performance, alla performance organizzativa;
- applicazione della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 CCNL 2018 nella misura del 30 % del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (valutazioni più elevate);
- non applicazione di PEO per l'anno 2022 in favore di indennità di cui all'art. 70 quinquies CCNL 2018;

2-di destinare, nell'ambito del fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente per l'anno 2022, oltre alle altre quote previste dall'art. 67 del CCNL 21/05/2018, anche le seguenti risorse aggiuntive variabili:

- Euro 15.617,66 ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. h) del CCNL 21/05/2018, da definirsi in sede di contrattazione decentrata integrativa, per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del 2022, come previsto nel piano della performance 2022;
- Euro 8.471,25 ai sensi dell'art. 67 c. 3 lett. e) del CCNL 2018 quale risparmio accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01/04/1999;
- Euro 14.880,42 quali risorse previste da specifiche disposizioni di legge, da riconoscere al personale interessato, a valere sulle risorse di cui all'art. 67 c. 3 lett c) CCNL 21/05/2018 (compensi incentivi ufficio tecnico e per accertamenti Imu e Tasi) e da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle disposizioni stesse e dal regolamento approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 126 del 28/10/2019;
- Euro 425,08 ai sensi dell'art.67 c.3 lett. d) CCNL 2018 quale quota corrispondente alla frazione di RIA dei cessati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione;
- Euro 5.800,21, ai sensi art. 68 comma 1 CCNL 2018, quali economie anni precedenti di risorse stabili;
- Euro 9.500,00 per eventuali obiettivi specifici definiti dall'Ente, suddivisi in:

- € 4.000,00 relativi a progetto per garantire continuità del servizio infermieristico anche in occasione dell'emergenza Covid-19 per gli Infermieri professionali;
- € 4.000,00 relativi a progetto per garantire continuità di servizio anche in occasione dell'emergenza Covid-19 per gli Operatori Socio Sanitari;
- € 1.500,00 relativi a progetto per interventi tecnici manutentivi urgenti e di messa in sicurezza per l'operatore tecnico comunale;

3- di dare atto che con determina del responsabile del settore competente potranno essere destinate ulteriori risorse variabili a valere sulle risorse ex art. 67 c.3 lett c (Incentivi Tributari - incentivi funzioni tecniche- ISTAT di cui all' art.70 ter CCNL 21/05/2018;

4- di dare atto che la spesa derivante da quanto sopra trova copertura nell'ambito degli stanziamenti previsti nel bilancio 2022 per il pagamento delle retribuzioni e del trattamento accessorio del personale, tenuto conto dei principi contabili previsti dal D. Lgs. n. 118/2011 e s.m.i. e nel rispetto delle vigenti norme in materia di contenimento della spesa di personale (art. 1, comma 557 L. 296/2006 e s.m.i.);

5. di trasmettere il presente provvedimento alla Delegazione trattante, al Segretario Comunale e al Responsabile del settore economico finanziario per l'adozione degli atti di competenza;

6. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, ravvisata l'urgenza di provvedere in merito al fine di addivenire in tempi brevi alla sottoscrizione del CCDI e alla relativa erogazione dei compensi ivi previsti.

Letto, approvato e sottoscritto:

IL SINDACO

F.to ANDREA TUZZA

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Dott.ssa MARIA TERESA PEZZUTO

PUBBLICAZIONE ALL'ALBO PRETORIO

La presente deliberazione, ai fini degli atti e della trasparenza dell'azione amministrativa, verrà pubblicata all'Albo Pretorio Comunale dell'Ente per quindici giorni consecutivi dalla data odierna.

Villa Bartolomea, li _____

L'INCARICATO COMUNALE

F.to Emanuela Polo

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo
Dalla Residenza Municipale, li.....

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa MARIA TERESA PEZZUTO

SI CERTIFICA

Che la suesesa deliberazione è divenuta esecutiva il _____ ai sensi dell'art. 134 - 3° comma – D.Lgs. 267/2000, dopo 10 gg. di pubblicazione senza riportare denunce di vizi di legittimità o competenza;

Villa Bartolomea, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott.ssa MARIA TERESA PEZZUTO

E' copia conforme all'originale, in carta libera ad uso amministrativo.
Dalla Residenza Municipale, li.....

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa MARIA TERESA PEZZUTO
