



COMUNE DI ILBONO

Provincia dell'Nuoro

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 25 REG. DATA 19.03.2019	OGGETTO: CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA IN MATERIA DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2019 - 2021 - INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA.
---	---

L'anno **DUEMILADICIANNOVE** addì **diciannove** del mese di **MARZO** alle ore **12,00** e seguenti Solita sala delle Adunanze, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme previste.

Presiede l' adunanza **Andrea Piroddi**, nella sua qualità di Sindaco pro tempore e sono rispettivamente presenti e assenti i seguenti Signori:

<i>COMPONENTI</i>	<i>CARICA</i>	<i>PRESENTE</i>	<i>ASSENTE</i>
PIRODDI ANDREA	SINDACO	X	
SIGNORELLI SPARTACO	VICESINDACO	X	
STOCHINO AGNESE	ASSESSORE		X
LAI GIORGIO	ASSESSORE		X
LAI SALVATORE	ASSESSORE	X	
Presenti n. 3 Assenti n. 2			

Partecipa **Natalina Balloi** nella sua qualità di Segretario Comunale;

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il D.Lgs.vo 18.08.2000, n.267 T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL.;

PREMESSO che sulla proposta della presente deliberazione redatta nel testo di seguito riportato,

- il Responsabile del Servizio Interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;
- il Responsabile del Servizio Economico-Finanziario, per quanto concerne la regolarità contabile;

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, e che l'art.40 del citato Decreto prevede che le Pubbliche Amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio e sulle materie e nei limiti stabiliti dal CCNL, tra i soggetti che quest'ultimo prevede, articolandoli in due livelli di contrattazione collettiva, in contrattazione nazionale e contrattazione decentrata integrativa presso ciascun ente;
- l'art.40, comma 3, del citato Decreto statuisce che la contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge tra i soggetti e con le procedure negoziali previste dal C.C.N.L.;
- l'art.47 del D.lgs. 165/2001 che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;
- in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL del personale non dirigente per il triennio 2016- 2018;
- l'art.7 del predetto CCNL disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
- l'art.8, comma 1, del CCNL 21/05/2018 prevede che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 e che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale;
- l'art.8, comma 2, del CCNL sottoscritto il 21.05.2018, prevede che l'Ente provveda a costituire la delegazione datoriale abilitata alle trattative per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi;

Dato atto:

- che in seguito all'entrata in vigore del D.lgs. 27.10.2009 n.150 (Riforma Brunetta) avente ad oggetto: "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" entrato in vigore il 15.11.2009, questo ente ha adeguato i propri strumenti di misurazione e valutazione delle performance organizzativa del personale con i seguenti atti:

- deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 12.02.2018 ad oggetto "*Metodologia di valutazione della performance dei dipendenti del comune di Ilbono - riapprovazione.*"

Rilevato che il D.lgs. n.165/2001 e s.m.i., e in particolare:

- gli art. 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 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";
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 49 del 28.12.2018, con cui è stato approvato il Bilancio di Previsione per gli esercizi 2019/2021 e relativi allegati, unitamente al Documento Unico di Programmazione per il triennio della programmazione finanziaria 2019/2021, con annessi Programma Triennale delle Opere Pubbliche 2019/2021, Programma del Fabbisogno del Personale 2019/2021 e Piano delle Alienazioni e Valorizzazione del Patrimonio Immobiliare;

Rilevato che in sede di approvazione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale con l'adozione della deliberazione di Giunta Comunale n.73 del 30.10.2018, è stato previsto che, tenuto conto delle capacità di bilancio, del rispetto dei vincoli di finanza pubblica in materia di pareggio di bilancio e di contenimento della spesa di personale, nonché dei vincoli sul trattamento economico accessorio complessivo del personale introdotti dall'art.1, comma 236, della Legge di Stabilità 2016, nell'ambito delle risorse aggiuntive al fondo per le risorse decentrate per l'anno 2017, non vengano destinate risorse per le finalità di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 1/04/1999 e per gli effetti non correlati ad aumenti della dotazione organica;

Richiamato il disposto dell'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017: "Nelle more di quanto previsto dal co. 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'art. 1, co. 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'art. 1, co. 236, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. 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, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma

non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016";

Dato atto che è confermata l'applicazione della decurtazione permanente, a decorrere dal 2015, nella misura delle riduzioni operate nell'anno 2014 per effetto dei vincoli ex art.9, comma 2-bis, del D.L. n.78/2010 e s.m.i., calcolata secondo le istruzioni dettate dalla Ragioneria Generale dello Stato nella circolare n.20/2015 e previgenti vincoli ex art.1, comma 236, della Legge n.208/2015;

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";

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:

1. 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;

2. 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;

Richiamato l'art.16 del D.L. n.113 del 24.06.2016, c.d. "Decreto Legge Enti Locali" in vigore dal 25 giugno 2016, con cui abrogata la lettera a) dell'art.1, comma 557, della L.n.296/2006 e s.m.i., con l'eliminazione, per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015, dell'obbligo di ridurre il rapporto spesa personale/spesa corrente rispetto alla media del triennio 2011/2013, fermo restando il vincolo di contenimento della spesa di personale in termini assoluti rispetto al corrispondente valore medio del medesimo triennio 2011/2013;

Visto l'art.40, comma 3-quinques, del D.lgs. n.165/2001 e s.m.i., in virtù del quale gli enti locali possono anche 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 dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento di 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 decreto di attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15.....";

Richiamato l'art.40, comma 3 bis del D.lgs. n.165/2001, come modificato dal D.lgs. n.75/2017, con cui è definito che gli obiettivi di performance, cui è collegata la destinazione della quota prevalente del salario accessorio, sono sia individuali che organizzativi e tale quota prevalente afferisce alle sole risorse variabili determinate nell'anno di riferimento;

Vista la legge n.296 del 27.02.2006 (Legge Finanziaria) ed in particolare part.1, comma 557, modificato dall'art.3, comma 120 della legge n.244 del 2007, poi dall'art.14, comma 7, del D.L. n.78/2010 e legge di conversione n.122 del 2010, disciplina il concorso delle Autonomie Locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica stabilendo che per gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia, nel rispetto di quanto ulteriormente indicato all'art.1, comma 557 quater in merito a quale limite fare riferimento;

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

Ritenuto che, secondo le disposizioni vigenti, le condizioni essenziali che legittimano lo stanziamento delle risorse in questione siano le seguenti:

- rispetto delle disposizioni in materia di riduzione delle spese di personale come previsto dall'art.1, comma 557 della L. 296/2006;

- rispetto dei vincoli posti dal patto di stabilità interno per l'anno 2015 e il vincolo del pareggio di bilancio per gli anni 2016 - 2018 e presumibilmente sarà rispettato anche per l'anno 2019;
- applicazione delle norme e principi di cui al titolo II "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" e titolo III "Merito e premi" del D.lgs. n.150/2009 e s.m.i. con particolare riferimento all'adeguamento regolamentare da parte dell'ente e all'adozione di un sistema di misurazione e valutazione della performance rispondente ai principi e logiche del D.lgs. 150/2009, così come modificato dal D.lgs. n.74/2017;

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

- di orientare e finalizzare l'azione negoziale della parte pubblica verso determinati obiettivi, definendo quindi le strategie dell'attività posta in essere dalla delegazione trattante di parte pubblica;
- di definire i margini entro i quali la trattativa dovrà svolgersi, in maniera tale da consentire alla delegazione trattante la necessaria autonomia nella gestione del confronto,
- di definire gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio, dei progetti strategici e degli obiettivi del PEG/Piano della performance;
- di definire le scelte prioritarie che devono presiedere alla quantificazione ed all'utilizzazione delle risorse sia stabili sia variabili;

Considerato che la trattativa con la parte sindacale per la stipula del CCDI - parte economica, del personale dipendente per l'anno 2019, 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;

Ritenuto, pertanto, alla luce del CCNL del personale non dirigente per il triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21.05.2018 di formulare le seguenti direttive:

a) per la negoziazione del contratto collettivo decentrato integrativo parte economica annualità 2019, 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;
- i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, determinati nella loro entità nel rispetto della normativa vigente, saranno collegati esclusivamente al riconoscimento del merito ed al conseguimento di obiettivi di performance, di gruppo e/o individuali, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal nuovo sistema premiante di misurazione e valutazione, potenzialmente diretti a tutto il personale con la sola esclusione dei Responsabili di Servizi titolari di Posizione Organizzativa, in particolare la formulazione che i compensi incentivanti devono essere strettamente correlati ad effettivi incrementi della produttività ed all'effettivo miglioramento quali-quantitativo dei servizi e che non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati e in correlazione al sistema di programmazione e controllo previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance;
- si dà indicazione di programmare le progressioni economiche orizzontali, con applicazione delle norme regolamentari vigenti approvate con deliberazione di Giunta Comunale n. 77 del 13.11.2018, e definizione annuale della misura percentuale dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni stabilita in sede di contrattazione decentrata nell'ambito delle risorse disponibili di parte stabile;
- per l'annualità 2019:
 - programmare le progressioni economiche orizzontali e di finanziare, l'istituto delle progressioni economiche orizzontali (PEO) per il 40% del personale avente diritto, con il riconoscimento del beneficio a decorrere dal 1° luglio 2019 e, comunque, nell'ambito delle risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo;
 - di stabilire quale base di riferimento per l'attribuzione delle progressioni le valutazioni della performance individuale e organizzativa del personale per le annualità 2016, 2017 e 2018, al fine di garantire l'applicazione dei principi di imparzialità e concorrenza a tutela delle procedure selettive;

- le indennità per specifiche responsabilità e particolari figure 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;

- le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati saranno erogate a seguito di misurazione del contributo individuale del dipendente alla realizzazione del progetto e del risultato da parte dell'Ente;

b) per la destinazione delle risorse relative all'anno 2019:

- 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:

- Rischio: indennità da corrispondere unicamente alle prestazioni che determinino una condizione di effettiva esposizione a pericoli e, quindi, unicamente al personale operaio, secondo gli importi previsti dal CCNL.

- indennità di 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) e risposta di tale maneggio;

- 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;

- 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;

- Le indennità indicate ai punti precedenti dovranno essere corrisposte al personale effettivamente utilizzato nei servizi certificati dai Responsabili dei Settori e Servizi competenti, rapportando l'indennità alle effettive giornate di servizio reso;

- 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 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 2019, 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;

Dato atto che sulla costituzione del Fondo, sulla Relazione illustrativa e sulla compatibilità dei costi con le previsioni di Bilancio sarà acquisito il parere del Revisore dei Conti in sede di autorizzazione per la sottoscrizione definitiva del contratto integrativo da parte della Delegazione Trattante di parte pubblica;

Dato atto che il presente provvedimento è assunto nel rispetto dei limiti previsti in tema di contenimento della spesa del personale;

Visto lo Statuto Comunale e il vigente regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente e digitalmente dal Responsabile dei Servizi, ai sensi del combinato disposto degli articoli 49, comma 1 e 147bis, comma 1 del D. Lgs. n.267/2000 e s.m.i.;

Con votazione unanime, espressa nelle forme previste dalla legge

DELIBERA

Per le motivazioni in premessa:

1. Di approvare le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica, autorizzando la delegazione trattante di parte pubblica alla definizione della destinazione delle risorse per la corrente annualità economica, del CCNL del personale non dirigente per il triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21.05.2018, formulando le seguenti direttive:

a) per la negoziazione del contratto collettivo decentrato integrativo parte economica annualità 2019, 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;

- i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, determinati nella loro entità nel rispetto della normativa vigente, saranno collegati esclusivamente al riconoscimento del merito ed al conseguimento di obiettivi di performance, di gruppo e/o individuali, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal nuovo sistema premiante di misurazione e valutazione, potenzialmente diretti a tutto il personale con la sola esclusione dei Responsabili di Servizi titolari di Posizione Organizzativa, in particolare la formulazione che i compensi incentivanti devono essere strettamente correlati ad effettivi incrementi della produttività ed all'effettivo miglioramento quali-quantitativo dei servizi e che non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati e in correlazione al sistema di programmazione e controllo previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance;
- si dà indicazione di programmare le progressioni economiche orizzontali, con applicazione delle norme regolamentari vigenti approvate con deliberazione di Giunta Comunale n. 77 del 13.11.2018, e definizione annuale della misura percentuale dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni stabilita in sede di contrattazione decentrata nell'ambito delle risorse disponibili di parte stabile;
- per l'annualità 2019:
 - programmare le progressioni economiche orizzontali e di finanziare, l'istituto delle progressioni economiche orizzontali (PEO) per il 40% del personale avente diritto, con il riconoscimento del beneficio a decorrere dal 1° luglio 2019 e, comunque, nell'ambito delle risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo;
 - di stabilire quale base di riferimento per l'attribuzione delle progressioni le valutazioni della performance individuale e organizzativa del personale per le annualità 2016, 2017 e 2018, al fine di garantire l'applicazione dei principi di imparzialità e concorrenza a tutela delle procedure selettive;
 - le indennità per specifiche responsabilità e particolari figure 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;
 - le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati saranno erogate a seguito di misurazione del contributo individuale del dipendente alla realizzazione del progetto e del risultato da parte dell'Ente;
- b) per la destinazione delle risorse relative all'anno 2019:
 - 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:
 - Rischio: indennità da corrispondere unicamente alle prestazioni che determinino una condizione di effettiva esposizione a pericoli e, quindi, unicamente al personale operaio, secondo gli importi previsti dal CCNL.
 - indennità di 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) e risponda di tale maneggio;
 - 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;
 - 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;
 - Le indennità indicate ai punti precedenti dovranno essere corrisposte al personale effettivamente utilizzato nei servizi certificati dai Responsabili dei Settori e Servizi competenti, rapportando l'indennità alle effettive giornate di servizio reso;
 - 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 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 2019, 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;
 - orario di lavoro del Servizio Polizia Locale : 07:40-13:40 / 14:40-20:40;

2. Di dare atto che al presente atto, nonché 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.;
3. 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;
4. Dare atto che i componenti della Giunta hanno dichiarato che per loro non sussiste obbligo di astensione nel caso di specie e né conflitto d'interesse;

Di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del Tuel.



COMUNE DI ILBONO
PROVINCIA DI NUORO

DELIBERA GIUNTA COMUNALE
N. 25 del 19/03/2019

OGGETTO:

CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA IN MATERIA DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2019 - 2021 - INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

FIRMATO
IL SINDACO
F.to PIRODDI ANDREA

FIRMATO
IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to BALLOI NATALINA

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).

DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ.

La presente copia cartacea è conforme all'originale sottoscritto con firma digitale ai sensi dell'art. 23 del Decreto Legislativo 07.03.2005 n. 82 e successive modificazioni.

Ilbono, Lì 22/03/2019

IL VICE RESPONSABILE
CASU PIERO GIORGIO



COMUNE DI ILBONO

Oggetto proposta di delibera:

CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA IN MATERIA DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2019 - 2021 - INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA.

Parere ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267/2000

Si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica.

Ilbono, 19.03.2019

IL RESPONSABILE

F.to Natalina BALLOI

Parere ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267/2000

Si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità contabile.

Ilbono, 19.03.2019

IL RESPONSABILE

F.to Natalina BALLOI