



CITTÀ DI BAGHERIA

Città Metropolitana di Palermo

Deliberazione della Giunta Municipale

ESTRATTO DELIBERAZIONE N. 160 del 18.07.2020

Oggetto: Contratto decentrato Integrativo per l'anno 2020 per il personale non dirigenziale: Direttive alla Delegazione Trattante di parte pubblica

LA GIUNTA COMUNALE

in videoconferenza in conformità alle Linee Guida approvate dalla Giunta con deliberazione n. 62 dell'11.03.2020.

HA DELIBERATO

1. Di assegnare alla delegazione trattante di parte pubblica al fine di procedere alla stipulazione del contratto decentrato integrativo 2020, nei termini di cui all'art. 4 del contratto-ponte del 28.12.2018, in conformità alle disposizioni di cui al d.lgs. n. 150/2009 ed al CCNL 21.05.2018, le seguenti direttive:
 - 1.1. attenersi, per le materie di contrattazione, a quelle previste dalla legge e segnatamente dal d.lgs. n. 165/2001 come modificato dal d.lgs. n. 150/2009 e precisate dal d.lgs. n. 75/2017 e disporre l'utilizzo delle risorse confluite nel fondo risorse decentrate, come descritte dal comma 1, dell'art. 68 del CCNL 2016/2018, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale già beneficiario delle stesse e di quelle necessarie a corrispondere i trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo;
 - 1.2. assicurare che la performance organizzativa (art. 68, comma 2, lett. a) del contratto collettivo del 21 maggio 2018), e cioè la capacità dell'intera amministrazione di soddisfare le esigenze dei cittadini attraverso un'efficiente allocazione delle risorse, sia misurata applicando indicatori con riferimento a:
 - a) quantità
 - b) qualità: articolata in accessibilità, qualità tecnica, e tempestività;
 - c) efficienza: articolata in tecnica e economica;
 - d) soddisfazione dell'utenza: interna o esterna;
 - 1.3. assicurare che la performance individuale (art. 68, comma 2, lett. b) del contratto collettivo del 21 maggio 2018 per almeno il 30% delle risorse indicate all'art. 67, comma 3 dello stesso contratto sia misurata al grado di raggiungimento di:
 - a) obiettivi di struttura: ovvero quelli inerenti l'attività ordinaria riferiti alla struttura di appartenenza;
 - b) obiettivi individuali: ovvero quelli legati ad indicatori di risultato inerenti l'attività propria della struttura di appartenenza ed all'apporto peculiare del valutato in termini quali-quantitativi;

- c) comportamenti e caratteristiche: trattasi della componente valutativa che attiene al “come” viene resa la prestazione lavorativa;
- 1.3-Bis. Destinare € 34.718,00 all’Obiettivo di gruppo del corpo di P.M. (47 unità) volto al potenziamento servizi di vigilanza, repressione ambulanti, viabilità, ordine pubblico e rispetto distanziamento sociale anti covid presso la Frazione Marina di Aspra, come da progetto allegato al presente provvedimento, giusto obiettivo di performance già assegnato con deliberazione di G.C. n. 147 del 30/06/2020;
- 1.4. prevedere che le risorse rese annualmente disponibili, ai sensi del comma 2 dell’art. 68 del CCNL 2016/2018 siano destinate ai seguenti utilizzi:
- a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) indennità condizioni di lavoro (attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute);
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi per lavoro prestato in giorno festivo;
 - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all’art.70-quinquies del CCNL 2016/2018;
 - f) indennità di funzione ed indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge, ivi compresi i compensi ISTAT;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente secondo la disciplina di cui all’art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
 - i) progressioni economiche, con decorrenza nell’anno di riferimento, finanziate con risorse stabili;
- 1.5. destinare ai trattamenti economici di cui al punto precedente, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse variabili di cui all’art. 67, comma 3 del CCNL 2016/2018, e specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse, con esclusione delle risorse per specifiche disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, delle risorse derivanti dai rimborsi spese per ogni notificazione di atti dell’amministrazione finanziaria;
- 1.6. ai fini del calcolo dell’indennità “condizioni lavoro” occorre determinare, prioritariamente gli utilizzi attuali delle predette indennità soppresse, al fine di evitare ricadute sull’utilizzo delle risorse variabili e dopodiché valutare come la modulazione della nuova indennità impatti sull’organizzazione del lavoro, tendendo ad una progressiva riduzione del numero dei lavoratori che la percepiscono, attraverso opportuni interventi organizzativi e tecnologici volti a migliorare le condizioni di lavoro di tale personale;
- 1.7. garantire che la progressione economica che si realizza mediante l’acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste, dovrà avvenire sulla base di criteri esclusivamente meritocratici di valutazione del dipendente previsti dal sistema di misurazione e valutazione della performance e sarà attribuita in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l’anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell’istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell’esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, evitando criteri

discriminatori nei confronti del personale stabilizzato a seguito dell'attuazione delle speciali procedure di reclutamento di cui all'art. 20 del d.lgs. 75 del 2017 e smi;

- 1.8. in attuazione dell'art. 69 del CCNL 2016/2018, garantire che ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, venga attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett. b) dello stesso contratto, della misura non inferiore al 30% del valore medio pro – capite dei premi attribuiti, la quale va ad aggiungersi alla quota di detto premio sulla base dei criteri selettivi e definire, a tal fine, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita;
- 1.9. individuare i criteri generali, da inserire anche nel corso del triennio di validità del contratto decentrato, per la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore esclusivamente dei propri dipendenti tra i quali:
 - a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
 - e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario 2016/2018;
 - f) altre finalità assistenziali per il personale della polizia municipale;consentendo ai dipendenti che abbiano titolo per percepire i premi correlati alla performance individuale di chiedere la corresponsione nella forma di beni e servizi di cui alle lettere da a) ad f) di una quota di tali emolumenti e nella misura massima pari al 30%;
- 1.10. garantire che l'Ente, in coerenza con il bilancio e secondo le norme che disciplinano la programmazione economico-finanziaria, si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi ritenuti utili, per dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, oltre a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- 1.11. disporre che il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore non possa superare il 30% delle ore di lavoro straordinario autorizzato;
- 1.12. nella definizione dei criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, si dovrà tenere conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro;
- 1.13. prevedere che l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale sia effettuata, in appositi accordi ed in relazione a prevedibili esigenze di servizio della polizia locale o anche degli altri servizi per i quali risulta ammessa la reperibilità, anche in corrispondenza di variazione di intensità dell'attività lavorativa;
- 1.14. demandare, a specifici accordi, l'individuazione delle ragioni obiettive, tecniche o inerenti l'organizzazione del lavoro che permettono di elevare, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie della durata dell'orario di lavoro;
- 1.15. al fine garantire una corretta ed equilibrata programmazione dell'orario di lavoro non è consentita alcuna elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario; solo per

esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico – il limite massimo individuale di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 può essere elevato anche con separati accordi, previe specifiche direttive dell'Ente;

- 1.16. garantire la partecipazione del personale dipendente a corsi di formazione e di aggiornamento al fine di migliorare la qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi, assicurando adeguati stanziamenti annuali nel bilancio di previsione;
- 1.17. definire, anche con separati accordi, i criteri di assegnazione del personale ai progetti di telelavoro e di *smart working* (lavoro agile);
- 1.18. definire i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato spettante ai titolari di posizione organizzativa valorizzando il contributo al raggiungimento della performance di ente e di settore, oltre il comportamento organizzativo, fermo restando che l'ammontare complessivo delle risorse destinate alla retribuzione di risultato –nei limiti previsti dal CCNL 21 maggio 2018- costituisce oggetto di mero confronto sindacale;
- 1.19. determinare il valore dell'indennità di funzione per il personale della polizia locale tenendo conto del grado rivestito e delle connesse responsabilità;
- 1.20. disciplinare l'indennità per servizi esterni degli appartenenti alla polizia municipale, valorizzando l'organizzazione interna e l'effettività della prestazione dell'attività in materia di vigilanza e non solo di viabilità;
- 1.21. in caso di utilizzo dei proventi delle sanzioni del codice della strada, fermo restando tutti gli altri presupposti, la delegazione trattante dovrà attenersi al principio di diritto enunciato dalla Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti nella n. 5/2019, di seguito riportato:

«La quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie conseguenti alle violazioni del Codice della strada, che gli enti possono destinare, ai sensi dell'art. 208 del d.lgs. 30 aprile 1992, n. 285, al "Fondo risorse decentrate" per gli incentivi monetari da corrispondere al personale della polizia locale impegnato in progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, non può essere utilizzata ad integrazione del fondo per il lavoro straordinario».

«I predetti proventi sono soggetti al vincolo di finanza pubblica stabilito dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, ad eccezione della quota eccedente le riscossioni dell'esercizio precedente per la parte eventualmente confluita, in aumento, nel "Fondo risorse decentrate" e destinata all'incentivazione di specifiche unità di personale di polizia locale effettivamente impegnate, nell'ambito dei suddetti progetti, in mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro».

«Ai fini del rispetto dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, l'ammontare del fondo per il lavoro straordinario non può essere maggiorato della percentuale di aumento derivante dai rinnovi contrattuali allo scopo di rendere omogenee le basi di riferimento temporale applicabili a ciascuna delle componenti del trattamento economico accessorio soggetta al medesimo vincolo di spesa».

- 1.22. garantire che non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;
- c) la lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età o, in alternativa ed a lle stesse condizioni, il lavoratore padre adottivo o affidatario convivente con la stessa;

- 1.23 garantire il giusto contemperamento tra l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, che in attuazione delle disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990 n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000 n. 83, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, per assicurare l'effettività, nel loro contenuto essenziale, dei diritti medesimi e limitatamente all'insieme delle prestazioni individuate come indispensabili;
- 2) Di demandare al Responsabile della Direzione II, la redazione della relazione tecnico - finanziaria e della relazione illustrativa, utilizzando gli appositi schemi predisposti dal MEF di intesa con il Dipartimento della F.P., con la Circolare n. 25 del 19 luglio 2012 (art. 40, comma 3-sexies del d.lgs. 165/2001), allegandola allo schema di preintesa unitamente al parere dell'organo di revisione contabile, al fine di consentire alla giunta municipale di esprimere in modo ponderato le proprie valutazioni propedeutiche al rilascio dell'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di contratto decentrato ai componenti di parte pubblica della delegazione trattante;
- 3) Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 44/91, stante l'urgenza di consentire la conclusione delle trattative.

Il Segretario Generale

Dr.ssa Daniela M. Amato

firma autografa a mezzo stampa ai sensi dell'art.3 co 2 D.Lgs 39/93