



COMUNE DI GUASTALLA
Provincia di Reggio Emilia

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 98 del 02/08/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE PER LA COSTITUZIONE E L'UTILIZZO DEL FONDO PER RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE - INTESA ECONOMICA ANNUALE 2022 -.

L'anno **duemilaventidue** addì **due** del mese di **agosto** alle ore **16:00** nella sede Municipale, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Sigg.ri:

VERONA CAMILLA	SINDACO	Presente
ARTONI MATTEO	VICESINDACO	Assente
FORNASARI LUCA	ASSESSORE	Presente
LANZONI CHIARA	ASSESSORE	Presente
NEGRI GLORIA	ASSESSORE	Assente
PAVESI IVANO	ASSESSORE	Presente

Presenti n. 4

Assenti n. 2

Partecipa il SEGRETARIO GENERALE GRECO RENATA che provvede alla redazione del presente verbale.

Presiede la seduta, nella sua qualità di SINDACO, la Sig. VERONA CAMILLA che, riconosciuta valida la seduta per il numero legale di intervenuti, dichiara aperta la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

SEGRETARIO GENERALE

Oggetto: APPROVAZIONE INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE PER LA COSTITUZIONE E L'UTILIZZO DEL FONDO PER RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE - INTESA ECONOMICA ANNUALE 2022 -.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- in data 21.05.2018 è stato sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Funzioni Locali valido per il periodo 2016/2018;

- le risorse destinate ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo per le risorse decentrate) sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative tuttora vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente, nonché dei nuovi servizi o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti che si intendono attivare nel corso dell'anno;

- le modalità di determinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo per le risorse decentrate) sono attualmente regolate dagli articoli 67 e 68 del C.C.N.L. del 21/05/2018 che suddividono tali risorse in:

- risorse stabili, che presentano la caratteristica di “certezza, stabilità e continuità” e che, quindi, restano acquisite al Fondo anche per il futuro;
- 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;

DATO ATTO altresì che, ai sensi dell'art.40, comma 3 bis, del D. Lgs. n. 165/2001 “*La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3*” dello stesso decreto;

VISTO sempre lo stesso art. 40 del D.Lgs. 165/2001, al comma 3 quinquies, 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 artt. 16 e 31 del decreto di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15”;

VISTA la legge n. 296 del 27/12/2006 (Legge Finanziaria 2007) ed in particolare l'art. 1, comma 557, come sostituito dall'art. 14, comma 7, del d.l. n. 78/2010, convertito in legge n. 122 del 30/07/2010, che disciplina il concorso delle Autonomie Locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica stabilendo che gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia, fra le quali il *“contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”*;

RILEVATO che, in seguito all'entrata in vigore del C.C.N.L. di comparto, si è proceduto alla stipula di un nuovo C.C.D.I. a valenza triennale per la parte normativa per gli anni 2018-2020 che secondo l' art.8 c.7 del CCNL 21/5/2019 mantiene la sua ultravigenza fino alla stipulazione del contratto successivo.

RILEVATO che in data 27 aprile 2020 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto ministeriale 17 marzo 2020, attuativo delle regole introdotte dall'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 e s.m.i., inerenti, tra l'altro, l'obbligo di adeguamento in aumento del limite di cui al richiamato art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 in caso di incremento del personale derivante dall'applicazione delle nuove disposizioni in materia di capacità assunzionale dei comuni.

CONSIDERATO in particolare che, al fine di garantire il rispetto del limite di legge, a tal fine contenendo il trattamento accessorio complessivo del personale dell'anno 2022, nella somma delle sue macro-componenti (fondo per le risorse decentrate del personale dipendente, budget per la retribuzione di posizione e risultato dei titolari di posizione organizzativa, fondo per il lavoro straordinario), entro l'equivalente importo dell'anno 2016, non è necessario procedere ad alcuna decurtazione del fondo del corrente anno, anche in considerazione dell'adeguamento del limite definito, alla luce delle disposizioni ad oggi note;

ATTESO che, in ogni caso, la verifica finale del contenimento del trattamento accessorio entro il vincolo di cui all'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, dovrà essere effettuata a consuntivo sulla base dei dati dotazionali consolidati, con definitivo assestamento del limite di legge e suo adempimento. Tale modifica di fine esercizio sarà una mera azione tecnica senza la necessità di sottoporre nuovamente la verifica all'Organo di revisione e senza essere necessaria un'ulteriore stipula del contratto integrativo, il quale dovrà già tenere conto di tale evenienza;

VISTA la disciplina dettata dall'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018 (ex art.15, comma 2, CCNL 01.04.1999) e comma 5 lettera b), del C.C.N.L. 21/05/2018 (ex 15, comma 5 CCNL 1.4.1999) in materia di incremento delle risorse decentrate variabili e rammentato che - secondo le disposizioni vigenti - le condizioni essenziali che legittimano lo stanziamento delle risorse in contesto sono le seguenti :

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

- rispetto dei vincoli imposti dal patto di stabilità interno, ora pareggio di bilancio, nell'esercizio corrente 2022 sulla base del bilancio di previsione approvato e suo monitoraggio periodico (art. 40, comma 3-quinquies, D.Lgs. 150/2009);
- 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. 150/2009, alla luce del "correttivo" D.Lgs. 141/2011, con particolare riferimento all'adeguamento regolamentare da parte dell'ente ed all'adozione di un sistema di misurazione e valutazione della performance rispondente ai principi e logiche della "Riforma Brunetta" (sospesa l'applicazione delle fasce di merito);
- applicazione delle norme introdotte con l'entrata in vigore del D.Lgs.n. 25 maggio 2017, n. 74, recante "Modifiche al [decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150](#), in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della [legge n. 124 del 2015](#)" e del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al [decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della [legge 7 agosto 2015, n. 124](#), in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche", in materia di lavoro pubblico con ricadute significative anche sul sistema di valutazione dei dipendenti;

RICHIAMATI, in relazione a quanto sopra:

- la documentazione in atti che attesta il rispetto dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006, per l'anno 2022 in riferimento alle apposite certificazioni rese in sede di approvazione del bilancio di previsione;
- le attestazioni di rispetto dei vincoli imposti dal pareggio di bilancio, per l'anno 2021(in atti), nonché per l'anno 2022;
- la deliberazione della Giunta Comunale n.95 del 03/08/2011, con la quale questa Amministrazione ha avviato il processo di adeguamento alla "Riforma Brunetta" (D.Lgs. 150/2009), nello specifico, approvando il "Nuovo Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi ", ed il "Sistema di misurazione e valutazione della performance";
- la deliberazione n. 138 del 19/12/2017 con la quale la G.C. ha provveduto ad adeguare il sistema di valutazione a quanto previsto dai D.lgs 74 e 75 dell'anno 2017 che hanno introdotto nuove norme in materia di valutazione della performance dei dipendenti pubblici;

EVIDENZIATO che con la presente deliberazione si intendono indicare gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la stipula di un nuovo C.C.D.I. per la parte economica relativa al riparto delle somme destinate al salario accessorio del personale dipendente del Comune di Guastalla per l'anno 2022.

- per l'anno 2022,saranno destinate somme ai fini delle progressioni orizzontali per un importo massimo di € 8.000,00;
- Incremento delle risorse variabili, di cui all'art. 67 comma 5 lett. B del ccnl 21/05/2018 per un importo, massimo di 9.000,00 € per obiettivi specifici a livello di ente o settore che per € 5.000,00 sono destinati a:
 - progetto biennale moduli on line per una somma pari ad € 3.000,00;

- progetto servizio programmazione, controlli, legalità ed economato e servizio ragioneria “Piano triennale anticorruzione e trasparenza: annualità 2022 controlli e verifiche” per un importo di 2.000,00 €;

la somma rimanente di € 4.000,00 sarà destinata a progetti che dovranno essere approvati da questo organo e che rientreranno nel piano della performance dell'ente presentati al massimo entro il mese di agosto p.v.;

- Conferma dell'incremento delle risorse variabili di cui all'art. 67 co 4 CCNL 21/05/2018 fino ad un massimo dell'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota della dirigenza, per un importo di 22.776,47€ (pari all' 1,2%).

Oltre a garantire che:

- gli stanziamenti per il salario accessorio del personale dovranno essere contenuti entro il limite del fondo 2018 e secondo quanto disposto dall'art. 23 d.lgs 758/2017 e la costituzione del fondo 2022 sarà da definire secondo le regole stabilite dall'art.67 delCCNL 21/05/2018 ;
- la valutazione del personale dovrà avvenire con le modalità che sono state definite nell'ambito del Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione n. 95 del 3/08/2011 come modificata dalla deliberazione n. 138 del 19/12/2018, secondo gli adeguamenti imposti dal D. Lgs. n. 150/2009, e dai D.Lgs.n.74/2017 e 75/2017, ribadendo che il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico, ha una ciclicità annuale e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo prevedono a proprio fondamento;
- i sistemi di incentivazione del personale dovranno essere finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia nelle funzioni svolte dall'ente e di qualità dei servizi istituzionali. Tali miglioramenti dovranno essere perseguiti anche attraverso la realizzazione, da parte del personale, di piani operativi previamente definiti, in coerenza con gli indirizzi amministrativi dettati dall'ente;

RILEVATO altresì che la costituzione del fondo salario accessorio 2022 sarà comunque approvata con apposito atto dirigenziale e potrà subire variazioni sulla base di eventuali innovazioni normative o modifiche organizzative dell'ente che dovessero intervenire successivamente;

PRESO ATTO che lo stanziamento delle risorse variabili di cui alla presente deliberazione, essendo già stati stanziati nel bilancio di previsione 2022 tra le somme destinate al fondo per salario accessorio, risultano già certificate revisore dei conti in merito alla compatibilità con i limiti imposti dalla normativa vigente della spesa di personale prevista per il 2022;

DATO ATTO che il Comune di Guastalla ha rispettato il pareggio di bilancio per l'anno 2021 e che, per l'anno corrente, l'ente sta operando al fine di garantire il rispetto del pareggio di bilancio 2022;

DATO ATTO che nella successiva fase di perfezionamento della quantificazione del Fondo 2022 e, comunque, in via preventiva rispetto alla sottoscrizione dell'intesa economica annuale si provvederà agli adempimenti previsti dall'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 ad oggetto “Controlli in materia di contrattazione integrativa”;

DATO ATTO che trattandosi di mero atto di indirizzo, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000, si prescinde dal parere di regolarità tecnica e contabile;

CON voti favorevoli unanimi legalmente espressi per alzata di mano;

D E L I B E R A

1. DI APPROVARE i seguenti indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la stipula del CCDI parte economica anno 2022, relativo al riparto delle somme destinate al salario accessorio del personale dipendente del Comune di Guastalla:

- per l'anno 2022, saranno destinate somme ai fini delle progressioni orizzontali per un importo massimo di € 8.000,00;
- Incremento delle risorse variabili, di cui all'art. 67 comma 5 lett. B del ccnl 21/05/2018 per un importo, massimo di 9.000,00 € per obiettivi specifici a livello di ente o settore che per € 5.000,00 sono destinati a:
 - progetto biennale moduli on line per una somma pari ad € 3.000,00;
- progetto "Piano triennale anticorruzione e trasparenza: annualità 2022 controlli e verifiche" del servizio programmazione, controlli, legalità ed economato e servizio ragioneria per un importo di 2.000,00 €;
la somma rimanente di € 4.000,00 sarà destinata a progetti che dovranno essere approvati da questo organo e che rientreranno nel piano della performance dell'ente presentati al massimo entro il mese di agosto p.v.;
- Conferma dell'incremento delle risorse variabili di cui all'art. 67 co 4 CCNL 21/05/2018 fino ad un massimo dell'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota della dirigenza, per un importo di 22.776,47€ (pari all' 1,2%).

Oltre a garantire che:

- gli stanziamenti per il salario accessorio del personale dovranno essere contenuti entro il limite del fondo 2018 e secondo quanto disposto dall'art. 23 d.lgs 758/2017 e la costituzione del fondo 2022 sarà da definire secondo le regole stabilite dall'art.67 del CCNL 21/05/2018 ;
- la valutazione del personale dovrà avvenire con le modalità che sono state definite nell'ambito del Regolamento di organizzazione degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione n. 95 del 3/08/2011 come modificata dalla deliberazione n. 138 del 19/12/2018, secondo gli adeguamenti imposti dal D. Lgs. n. 150/2009, e dai D.Lgs.n.74/2017 e 75/2017, ribadendo che il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico, ha una ciclicità annuale e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo prevedono a proprio fondamento;
- i sistemi di incentivazione del personale dovranno essere finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia nelle funzioni svolte dall'ente e di qualità dei servizi istituzionali. Tali miglioramenti dovranno essere perseguiti anche attraverso la realizzazione, da parte del personale, di piani operativi previamente definiti, in coerenza con gli indirizzi amministrativi dettati dall'ente;

2. DI DARE ATTO che la costituzione del fondo salario accessorio 2022 sarà comunque approvata con apposito atto dirigenziale e potrà subire variazioni sulla base di eventuali innovazioni normative o modifiche organizzative dell'ente che dovessero intervenire successivamente;
3. DI TRASMETTERE copia della presente deliberazione al Presidente delle delegazioni di parte pubblica e alle OO.SS.;
4. DI INCARICARE il competente responsabile del settore di effettuare le verifiche del caso circa l'obbligo di pubblicazione previsto dal D. Lgs. 14/03/2013 n° 33;
5. DI DICHIARARE, ai sensi del vigente PTPCT, di avere verificato che lo scrivente Organo collegiale, il Responsabile che ha espresso il parere e l'istruttore della proposta sono in assenza di conflitto di interessi, di cui all'art. 6 bis della L. n. 241/1990 e s.m.i.;
6. DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4°, del D.Lgs. n.267/2000, in quanto ricorrono motivi di urgenza legati alla necessità di dare tempestive indicazioni alle delegazioni di parte pubblica in merito alla contrattazione per la definizione delle risorse decentrate del personale non dirigenziale anno 2022.

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n.82/2005 e s.m.i.

IL SINDACO
VERONA CAMILLA

IL SEGRETARIO GENERALE
GRECO RENATA