



COPIA

CITTA' DI MANFREDONIA

Provincia di Foggia

Deliberazione della Giunta Comunale

N. 233 del 20/12/2022

Seduta n° 80

OGGETTO: DIRETTIVE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA DELLA DIRIGENZA PER L'ANNUALITA' 2022.

L'anno duemilaventidue il giorno venti del mese di dicembre alle ore 16:00, in Manfredonia e nel Palazzo di Città.

Regolarmente convocata, si è riunita

LA GIUNTA COMUNALE

composta dai signori:

ROTICE GIOVANNI Sindaco – Presidente

dagli Assessori Comunali:

	Pres.	Ass.		Pres.	Ass.
BASTA GIUSEPPE (Vice Sindaco)	☒	☐	SALVEMINI ANGELO	☐	☒
LAURIOLA ANTONIA	☒	☐	TROTTA ANNA	☒	☐
PALUMBO LIBERO	☒	☐	VITULANO ANTONIO	☐	☒
PENNELLA GRAZIA	☒	☐			

Partecipa il Segretario Generale: MAURIZIO GUADAGNO

Il Presidente constatata la regolarità dell'adunanza, dichiara aperta la discussione sull'argomento in oggetto.

Sulla proposta della presente deliberazione hanno espresso parere favorevole:

☒	Il Responsabile del Servizio interessato (art. 49 c. 1 del D.lgs. 267/2000);
☐	Il Segretario Generale (artt. 49 c. 2 e 97 c. 4 lett. B del D.lgs. 267/2000), per quanto concerne la regolarità tecnica.
☒	Il Responsabile di Ragioneria (art. 49 c. 1 del D.lgs. 267/2000), per quanto concerne la regolarità contabile.

Premesso che il D. Lgs. n. 165/01 prevede:

- ✓ all'art. 2, comma 3 che i rapporti individuali di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche siano disciplinati contrattualmente, mediante stipulazione di appositi contratti collettivi;
- ✓ all'art. 40 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;
- ✓ all'art. 47 la disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;

Richiamato l'articolo 40, comma 3-bis del D.Lgs.n.165/2001, come modificato dal D.Lgs.n.75/2017, che stabilisce: *Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.*”;

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

- ✓ l'art.7, comma 5, recita: *“Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”*;
- ✓ l'art. 45, comma 3, così come modificato dall'art. 57 del D. Lgs. n.150/2009, dispone: *“I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:*
 - *alla performance individuale;*
 - *alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'Amministrazione;*
 - *all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute”*;

Atteso che in data 17 dicembre 2020 è stato sottoscritto, in via definitiva, tra l'ARAN e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo all'area Funzioni locali per il triennio 2016 – 2018 (dirigenza), che prevede, tra l'altro:

- ✓ all'art. 7 i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
- ✓ all'art. 8 la durata triennale e le materie oggetto della contrattazione integrativa (artt. 45, 66 e 99 indicate nelle tre distinte sezioni del CCNL);
- ✓ siano, invece, negoziate con cadenza annuale:
 - la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 57 (art. 45, comma 1, lett a));
 - la definizione di un diverso criterio di riparto, tra le varie voci di utilizzo, delle risorse del Fondo di cui all'art. 90 e di quelle di cui all'art. 91 (all'art. 66, comma 1, lett. a));
- ✓ all'art. 8, comma 2 la costituzione della delegazione datoriale abilitata alle trattative per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi;

Dato atto che con deliberazione della Commissione straordinaria, con i poteri della giunta comunale, n. 21 del 17/02/2021 è stata modificata la composizione della delegazione datoriale, nominata ai sensi dell'art.7, comma 4, del CCNL dell'area funzioni locali stipulato il 17/12/2020, per la stipula dei contratti integrativi, nelle persone di:

- ✓ Segretario generale dell'Ente;
- ✓ Dirigente del Settore economico-finanziario;
- ✓ l'Avvocato dell'Ente qualora la Delegazione trattante ritenga opportuno avvalersi di una consulenza giuridica;

Atteso 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;

Rilevato che il fine della *contrattazione collettiva integrativa* (CCI) è contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività a livello locale, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

Dato atto che in data 29/12/2021 è stato approvato il CDI della dirigenza sia per la parte normativa che per quella economica relativa al triennio 2021/2023;

Rilevato che:

- ✓ con deliberazione di C.C. n. 1 del è stato approvato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 243 bis, comma 3 del TUEL, il piano di riequilibrio finanziario pluriennale;
- ✓ il comma 9 dell'art. 243-bis del TUEL prescrive che *"In caso di accesso al Fondo di rotazione di cui all'articolo 243-ter, l'Ente deve adottare entro il termine dell'esercizio finanziario le seguenti misure di riequilibrio della parte corrente del bilancio: a) a decorrere dall'esercizio finanziario successivo, riduzione delle spese di personale, da realizzare in particolare attraverso l'eliminazione dai fondi per il finanziamento della retribuzione accessoria del personale dirigente e di quello del comparto, delle risorse di cui agli articoli 15, comma 5, e 26, comma 3, dei Contratti collettivi nazionali di lavoro del 1° aprile 1999 (comparto) e del 23 dicembre 1999 (dirigenza), per la quota non connessa all'effettivo incremento delle dotazioni organiche"*;
- ✓ l'art. 26 del CCNL della dirigenza del 23/12/1999 (Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato) è stato disapplicato dal CCNL del 17/12/2020, senza un analogo richiamo come al sopra citato art. 67, comma 6 del CCNL di comparto;
- ✓ l'art. 57, co. 2, lett. e) prevede che entrano eventualmente nel Fondo le *"risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltretutto nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili"*;
- ✓ l'art. 57, comma 3 del CCNL dispone che: *"Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; a retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo"*

Evidenziato che questo Ente:

- ✓ non ha previsto incentivi per le funzioni tecniche a beneficio anche dei Dirigenti;
- ✓ non ha previsto fondi di cui all'art. 57, co. 2, lett. e) del CCNL in questione;

Considerato che la sezione regionale di controllo della Corte dei conti del Molise, con la deliberazione 15/2018, ha ribadito che:

- ✓ la costituzione del "Fondo" è un atto da ricondurre alla dirigenza atteso che lo stesso deve essere non solo ricognitivo della presenza di sufficienti risorse in bilancio ma ben si colloca nell'ambito delle attribuzioni della stessa dirigenza in ordine alla verifica: della correttezza della quantificazione delle

risorse iscritte in bilancio destinate alla contrattazione decentrata e del rispetto dei vincoli di finanza pubblica che ne influenzano la modalità di determinazione. (Corte dei conti, sez. Molise, del. n. 166/2017):

- ✓ sulla base di quanto previsto nell'allegato 4/2 al punto 5.2 del D.lgs. 118/2011, la giurisprudenza contabile ha evidenziato che la corretta gestione del fondo comprende tre fasi obbligatorie e sequenziali e che solamente nel caso in cui nell'esercizio di riferimento siano adempiute correttamente tutte e tre le fasi, le risorse riferite al "Fondo" potranno essere impegnate e liquidate (**Sez. Veneto, del. n. 263/2016**):
 - la *prima fase* consiste nell'individuazione in bilancio delle risorse;
 - la *seconda fase* consiste nell'adozione dell'atto di costituzione del fondo che ha la funzione di costituire il vincolo contabile alle risorse e svolge una funzione ricognitiva in quanto è diretta a quantificare l'ammontare delle risorse. Tale atto deve essere formale e di competenza del dirigente e, inoltre, deve essere sottoposto a certificazione da parte dell'organo di revisione;
 - la *terza ed ultima fase* consiste nella sottoscrizione del contratto decentrato annuale che, secondo i nuovi principi della competenza finanziaria potenziata, costituisce titolo idoneo al perfezionamento dell'obbligazione: infatti alla sottoscrizione della contrattazione integrativa si impegnano le obbligazioni relative al trattamento accessorio e premiante (registrazione), imputandole contabilmente agli esercizi del bilancio di previsione in cui tali obbligazioni scadono o diventano esigibili;

Atteso che nella deliberazione n. 39/2021/PRSP la sezione regionale di controllo per le Marche della Corte dei conti ha precisato che, nel caso in cui la conclusione dell'accordo sindacale venga rinviata all'esercizio successivo *"...lo stesso principio contabile applicato stabilisce che, nelle more della sottoscrizione dell'accordo collettivo integrativo, le somme destinate al finanziamento del Fondo risorse decentrate risultano definitivamente vincolate"*.

Tuttavia, fin quando non sopraggiunga la sottoscrizione dell'accordo collettivo, giuridicamente costitutivo delle relative obbligazioni, non è possibile assumere l'impegno di spesa e, conseguentemente, procedere alla costituzione del FPV, il quale postula non solo il carattere vincolato delle risorse che lo vanno ad alimentare, ma anche l'insorgenza giuridica dell'obbligazione pecuniaria, destinata a diventare esigibile in esercizi successivi. Pertanto, non potendosi procedere all'assunzione dell'impegno ed alla relativa costituzione del FPV, ne consegue che "le correlate economie di spesa confluiscano", per l'intero importo del Fondo, (non nel FPV ma) "nella quota vincolata del risultato di amministrazione", per essere così "immediatamente utilizzabili" a tali fini, una volta sopraggiunta la sottoscrizione dell'accordo decentrato relativo al raggiungimento degli obiettivi di performance pianificati per l'annualità cui il trattamento accessorio si riferisce (Corte conti, sez. contr. Piemonte, del. 23 maggio 2018, n. 55/PAR)";

Richiamate le deliberazioni della Giunta comunale:

- ✓ n. 172 del 11/10/2022 con cui è stato approvato il *piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024 (PIAO)*, al cui interno sono indicati, in un'apposita sezione, gli obiettivi gestionali-esecutivi di performance;
- ✓ n. 134 del 7/7/2022 di approvazione del PEG per gli anni 2022-2024;

Atteso che:

- ✓ con determinazione dirigenziale n. 1434 del 30/11/2022 è stato costituito il *Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dell'area funzioni locali - anno 2022*, certificato dal Collegio dei revisori dei conti in data 5/12/2022, con il verbale n. 15;
- ✓ il contratto collettivo integrativo della dirigenza, sottoscritto in data 29/12/2021, prevede all'art. 14, comma 3, che *"Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione, compreso quanto spettante per l'incarico di vicesegretario, e di risultato. A retribuzione di risultato è destinato il 15% delle stesse. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate alla retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata*

oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.”;

Rilevato che gli obiettivi di performance, cui è collegata la destinazione della quota prevalente del salario accessorio, sia individuali che organizzativi, e che tale quota prevalente afferisce alle sole risorse variabili determinate nell'anno di riferimento;

Ritenuto, pertanto, di impartire alla delegazione trattante di parte pubblica per la dirigenza la direttiva per l'avvio della contrattazione collettiva integrativa di attenersi a quanto stabilito al citato all'art. 14, comma 3 del CCI, sottoscritto il 29/11/2021;

Si richiede alla Giunta comunale di determinarsi in merito alla proposta sopra riportata.

IL DIRIGENTE
f.to dott.ssa Maricarmen DISTANTE

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta suddetta proposta dirigenziale;

VISTO, altresì, **il parere favorevole di regolarità tecnica reso** ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

DATO ATTO che non occorre acquisire il parere di regolarità contabile dal momento che tale provvedimento non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria e/o sul patrimonio dell'ente;

Per quanto sopra premesso e richiamato, a voti unanimi, resi nelle forme di legge,

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in narrativa, che qui si intendono integralmente trascritte,

1. di esprimere la direttiva per la delegazione trattante di parte pubblica di avviare la contrattazione decentrata riguardante del personale dell'area “funzioni locali” (dirigenza) in conformità a quanto stabilito nel contratto collettivo decentrato della dirigenza, sottoscritto in data 29/12/2021, ed in particolare all'art. 14, comma 3, citato in narrativa, secondo le risorse previste nella determinazione dirigenziale n. 1434 del 30/11/2022 di costituzione del relativo fondo;
2. di dare atto che agli atti conseguenti alla presente deliberazione si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'art.40 bis del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.;
3. di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del Tuel, stante l'urgenza di concludere l'intero iter contrattuale entro la fine del corrente anno.



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2022 / 271**

Ufficio Proponente: **1.1 GESTIONE DELLE RISORSE UMANE**

Oggetto: **DIRETTIVE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA DELLA DIRIGENZA PER L'ANNUALITA' 2022**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (1.1 GESTIONE DELLE RISORSE UMANE)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 12/12/2022

Il Responsabile di Settore

f.to Maricarmen Distante

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 12/12/2022

Responsabile del Servizio Finanziario

f.to Maricarmen Distante

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott. Maurizio Guadagno

IL SINDACO
F.to Ing. Rotice Giovanni

ATTESTAZIONE

La presente deliberazione:

1. È stata pubblicata all'Albo Pretorio sul sito istituzionale del Comune in data **28/12/2022** ove rimarrà per quindici giorni consecutivi.

2. E stata trasmessa in elenco ai Capi Gruppo Consiliari con nota n. _____ del _____

3. E' stata trasmessa in data 28/12/2022 ai seguenti uffici per l'esecuzione:

Al Dirigente del Settore Gestione Risorse Umane

Al Responsabile del Servizio Finanziario

4. È stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 – comma 4, del D.Lvo. n. 267/2000;

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Dott. Maurizio Guadagno

E' copia conforme all'originale.

Data 28/12/2022

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Dott. Maurizio Guadagno