

# COMUNE DI BELLUSCO

Provincia di Monza e della Brianza (MB)

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 62 del 23/05/2024

OGGETTO:	INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PER L'ACCORDO ECONOMICO ANNUALITÀ 2024 DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI BELLUSCO.
----------	---

Il giorno **ventitre**, del mese di **Maggio**, dell'anno **duemilaventiquattro** alle ore **20:00**, presso questa sede comunale, convocati previa osservanza di tutte le formalità prescritte dal vigente Statuto comunale, gli Assessori comunali, in collegamento da remoto, si sono riuniti per deliberare sulle proposte di deliberazione iscritte all'ordine del giorno ad essi consegnato.

Assume la presidenza **Il Vice Sindaco Daniele Misani (in collegamento)**.

Assiste la seduta **Il Segretario Comunale Dott. Michele Panariello (in collegamento)**.

Dei Signori componenti la Giunta Municipale di questo Comune:

Cognome e Nome	Qualifica	Presente
COLOMBO MAURO	Sindaco	
MISANI DANIELE	Assessore (in collegamento)	X
BENVENUTI MARIA	Assessore (in collegamento)	X
CODECASA LEILA LAURA GIOVANNA	Assessore	
STUCCHI STEFANO	Assessore (in collegamento)	X

**Totale Presenti: 3 Totale Assenti: 2**

Il Presidente, accertato il numero legale per poter deliberare validamente, invita la Giunta Comunale ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto:

<b>OGGETTO:</b>	<b>INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA PER L'ACCORDO ECONOMICO ANNUALITÀ 2024 DEL PERSONALE DIPENDENTE DEL COMUNE DI BELLUSCO.</b>
-----------------	--

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Richiamato il comma 2 dell'art. 78 del D.lgs. 267/2000 relativo all'obbligo per gli amministratori di astensione per le delibere riguardanti interessi propri o di loro parenti o affini sino al 4° grado.

Dato atto che non sussistono situazioni di conflitto d'interesse ex art. 6 bis L. 241/1990 ed ex art. 78 D.lgs. 267/2000.

Premesso che:

- ai sensi del comma 3 dell'art. 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n°165, 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 D. Lgs. prevede due livelli di contrattazione collettiva, distinguendoli in contrattazione nazionale e contrattazione decentrata integrativa presso ciascun ente;
- il comma 3 dell'art. 40 del citato D. Lgs statuisce che la contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge tra i soggetti individuati e con le procedure negoziali previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL);

Atteso che in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL relativo al personale dei livelli del comparto Enti Locali, per il triennio 2019-2021;

Preso atto che il nuovo CCNL prevede:

- al primo comma dell'art. 7 che "La contrattazione collettiva integrativa, si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente C.C.N.L., tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale [...]";
- al terzo comma dello stesso art. 7 che "I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti";

Richiamata la deliberazione di G.C. n. 128 del 02/11/2023 con la quale è stata nominata la delegazione trattante di parte pubblica, abilitata alle trattative per la contrattazione decentrata normativa per il triennio 2023-2025 ed economica per l'anno 2024;

VISTO il CCNL 16/11/2022 per il Personale del Comparto Funzioni Locali, valido per il triennio 2019-2021, il quale ha introdotto significative novità sia in termini di trattamento economico tabellare ed accessorio del personale dipendente, sia di ordinamento professionale del personale medesimo;

RICHIAMATO l'art. 79 del suddetto CCNL che disciplina la costituzione del fondo delle risorse decentrate, prevedendo i criteri di determinazione delle risorse economiche che devono essere destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività ed il cui utilizzo è demandato alla contrattazione decentrata a livello di ente;

DATO ATTO che:

- la costituzione e determinazione del fondo delle risorse decentrate costituisce atto unilaterale di natura dirigenziale, non soggetto a contrattazione, in conformità alle vigenti disposizioni di legge e di contratto collettivo, mentre i criteri di ripartizione delle risorse costituiscono oggetto di contrattazione in sede decentrata;
- l'art. 7 del CCNL definisce i soggetti titolari della contrattazione integrativa e le materie che formano oggetto della contrattazione medesima; rientra nelle competenze della Giunta Comunale determinare gli indirizzi alla delegazione trattante di parte datoriale per la disciplina negoziale delle materie ed istituti demandati alla contrattazione in sede decentrata;

Rilevato che i componenti della delegazione di parte pubblica operano nell'ambito di una discrezionalità tipicamente tecnica, in quanto i fini, gli obiettivi e le risorse finanziarie sono disposte dagli organi politici; Considerato che, in materia di contrattazione decentrata integrativa, l'organo di direzione politica formula, in via preventiva, direttive e/o linee guida finalizzate a fornire indirizzi 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;

Considerato, altresì, che la trattativa con la parte sindacale per la stipula del contratto decentrato dovrà, in ogni caso, garantire:

- la compiuta osservanza dei principi e delle clausole contrattuali, nonché delle disposizioni normative disciplinanti le materie e gli istituti oggetto di contrattazione decentrata, con particolare riguardo agli aspetti ed agli specifici profili rimessi, a tale livello negoziale, dal vigente assetto normativo e contrattuale;
- il rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di carattere economico-finanziario;
- l'adozione di meccanismi premianti per i dipendenti non collegati a parametri fissi ed automatici ma che incentivino l'aumento della produttività e della qualità dei servizi nel rispetto delle disposizioni del D.lgs. n. 150/2009;
- il rispetto di tutte le disposizioni ordinamentali in merito alla valutazione della performance individuale ed organizzativa;
- il divieto di omologazione dei trattamenti economici accessori di tutti i dipendenti comunali e dovrà essere finalizzata al raggiungimento di un'intesa che porti al miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione, all'accrescimento motivazionale ed alla crescita professionale del personale e all'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane attraverso ragionevoli criteri di flessibilità;

Considerato, infine, che l'Amministrazione Comunale, nei rapporti con il personale e le rappresentanze sindacali, valuta di fondamentale importanza, in tutte le fasi della contrattazione decentrata;

- l'assunzione di comportamenti conformi a correttezza, buona fede, imparzialità ed equità;
- la condivisione degli obiettivi e l'acquisizione del consenso;
- l'instaurazione di un confronto sereno e costruttivo per limitare la conflittualità interna;
- la verifica dei risultati secondo criteri oggettivi predeterminati e condivisi;
- il riconoscimento, sia in termini economici che di progressione di carriera, del merito e dell'impegno personale;

Ritenuto, pertanto, nello specifico, di stabilire le seguenti linee d'indirizzo da porre alla base della contrattazione:

- 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 merito ed al conseguimento di obiettivi di gruppo e/o individuali, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema premiante di misurazione e valutazione;

RICHIAMATE inoltre le disposizioni dell'art. 23 – comma 2 – del D. Lgs. n. 75/2017 secondo cui, 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 fatto salvo quanto previsto dall'art. 3, comma 2 del D. L. n. 80/2021, convertito in L. 113/2021 e dall'art. 1, comma 604, della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022);

Ritenuto, alla luce di quanto sopra considerato, di impartire le seguenti direttive alla Delegazione trattante di parte pubblica a cui la stessa dovrà attenersi nella conduzione delle trattative per la definizione del CCDI 2024:

- integrare, ai sensi dell'art. 67 comma 4 del CCNL (2016-2018) vigente le risorse variabili del Fondo 2024, fino all'importo massimo dell'1,2% su base annua del monte salari anno 1997 (pari ad € 8.700,00 al netto di oneri riflessi) rispettando il limite economico del Fondo stesso come definito da ultimo dalla legge "Madia" e destinando lo 0,89% al Fondo dei dipendenti e lo 0,31% al finanziamento delle Elevate Qualificazioni;
- integrare ai sensi dell'art. 79 commi 3 e 5 del CCNL (2019-2021) le risorse variabili fino all'importo massimo dello 0,22% su base annua del monte salari anno 2018 (pari ad € 1.826,90 € per l'anno 2024). Tali somme verranno ripartite proporzionalmente nella seguente misura: quota fondo dipendenti € 1.061,54, quota fondo E.Q. € 765,35
- destinare le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022 ai dipendenti ai quali sono attribuite effettive e significative responsabilità aggiuntive, secondo la graduazione definita ed individuata dalla contrattazione decentrata normativa ed in relazione alle effettive esigenze manifestate dai Responsabili di Settore, fermo restando che le relative indennità dovranno essere attribuite sulla base del concreto esercizio di tali responsabilità in forza di atti amministrativi formalmente adottati in coerenza sia con l'assetto organizzativo dell'Ente sia con le modalità di erogazione dei servizi;
- confermare gli importi relativi alle indennità relativi alle condizioni di lavoro;
- confermare le indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022 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 ufficiale giudiziario;
- destinare la parte prevalente delle risorse stabili disponibili e delle risorse variabili alla valorizzazione della performance individuale e collettiva, così da realizzare le finalità del D.Lgs. n. 74/2017 e garantire il miglioramento della qualità/quantità dei servizi erogati, dando atto che l'erogazione degli incentivi avverrà solo a seguito della rilevazione, a consuntivo, dei risultati realizzati, tenendo conto di quanto stabilito nel vigente Regolamento comunale per la valutazione della performance;
- l'adeguata conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale, anche attraverso l'utilizzo del lavoro agile, stabilito mediante accordo scritto tra dipendente e datore di lavoro, così come previsto dal Regolamento all'uopo adottato dalla Giunta Comunale;
- la possibilità di attivare forme selettive per la progressione in deroga tra le aree come previsto dal CCNL in sede di prima applicazione dello stesso e entro il termine del 31 dicembre 2025. L'iniziativa sarà subordinata alla contrattazione con le OO. SS. E secondo quanto disciplinato dal REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI TRA LE AREE di cui alla deliberazione di G.C. n. 21 del 13/02/2024, nei limiti delle necessità organizzative individuate dal Comitato di Direzione e nei limiti delle risorse individuate dal CCNL (0,55% monte salari 2018);
- confermare la valorizzazione delle elevate qualificazioni, come già definito nella contrattazione per l'anno 2023, utilizzando in aggiunta al fondo già destinato con risorse di Bilancio, anche quota parte delle risorse aggiuntive come sopra declinato.
- effettuare progressioni economiche all'interno delle aree (PEO) finanziandole con i risparmi realizzati con le cessazioni dal servizio, avvenute nel biennio 2022/2023, di personale già titolare di PEO.

VISTO il D.lgs. n. 267 del 18.8.2000;

VISTO lo Statuto Comunale vigente;

VISTI i pareri espressi ai sensi dell'art.49 comma 1 del D.lgs. n. 267 del 18.8.2000;

AD UNANIMITÀ di voti, resi nelle forme di legge

#### **DELIBERA**

1. Di dare atto che:

- la delegazione di parte pubblica opera nell'ambito delle competenze contrattualmente stabilite e nel rispetto delle direttive impartite dalla Giunta;

- la delegazione trattante di parte pubblica opera con criteri di collegialità di confronto e decisionali nell'osservanza delle direttive e degli indirizzi espressi dalla Giunta Comunale ed, in caso di disomogeneità di posizioni relativamente alla conclusione di una specifica trattativa decentrata, ogni singolo componente di delegazione ha il diritto di far constatare a verbale di seduta il proprio motivato dissenso;
- i contratti decentrati hanno la capacità di creare vincoli e obblighi giuridicamente rilevanti tra le parti solo nelle materie espressamente assegnate a tale livello di negoziazione;
- il contratto decentrato non può essere in contrasto con le clausole del contratto collettivo nazionale, né può comportare oneri superiori a quelli ivi previsti;
- l'ipotesi di accordo del contratto decentrato – parte economica - per l'anno 2024 dovrà essere previamente verificato dalla Giunta in ordine alla sua conformità agli indirizzi precedentemente definiti, per l'adozione del conseguente provvedimento di autorizzazione alla sottoscrizione;

2. Di stabilire che la trattativa con la parte sindacale per la stipula del contratto decentrato dovrà, in ogni caso, garantire:

- la compiuta osservanza dei principi e delle clausole contrattuali, nonché delle disposizioni normative disciplinanti le materie e gli istituti oggetto di contrattazione decentrata, con particolare riguardo agli aspetti ed agli specifici profili rimessi, a tale livello negoziale, dal vigente assetto normativo e contrattuale;
- il rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di carattere economico-finanziario;
- l'adozione di meccanismi premianti per i dipendenti non collegati a parametri fissi ed automatici ma che incentivino l'aumento della produttività e della qualità dei servizi nel rispetto delle disposizioni del D.lgs. n. 150/2009;
- il rispetto di tutte le disposizioni ordinamentali in merito alla valutazione della performance individuale ed organizzativa;
- il divieto di omologazione dei trattamenti economici accessori di tutti i dipendenti comunali e dovrà essere finalizzata al raggiungimento di un'intesa che porti al miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione, all'accrescimento motivazionale ed alla crescita professionale del personale e all'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane attraverso ragionevoli criteri di flessibilità;

3. di impartire le seguenti direttive alla Delegazione trattante di parte pubblica a cui la stessa dovrà attenersi nella conduzione delle trattative per la definizione del CCDI 2024

- integrare, ai sensi dell'art. 67 comma 4 del CCNL (2016-2018) vigente le risorse variabili del Fondo 2024, fino all'importo massimo dell'1,2% su base annua del monte salari anno 1997 (pari ad € 8.700 al netto di oneri riflessi) rispettando il limite economico del Fondo stesso come definito da ultimo dalla legge "Madia" e destinando lo 0,89% al Fondo dei dipendenti e lo 0,31% al finanziamento delle Elevate Qualificazioni;
- integrare ai sensi dell'art. 79 commi 3 e 5 del CCNL (2019-2021) le risorse variabili fino all'importo massimo dello 0,22% su base annua del monte salari anno 2018 (pari ad € 1.826,90 per l'anno 2024). Tali somme verranno ripartite proporzionalmente nella seguente misura: quota fondo dipendenti € 1.061,54, quota fondo E.Q. € 765,35
- destinare le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022 ai dipendenti ai quali sono attribuite effettive e significative responsabilità aggiuntive, secondo la graduazione definita ed individuata dalla contrattazione decentrata normativa ed in relazione alle effettive esigenze manifestate dai Responsabili di Settore, fermo restando che le relative indennità dovranno essere attribuite sulla base del concreto esercizio di tali responsabilità in forza di atti amministrativi formalmente adottati in coerenza sia con l'assetto organizzativo dell'Ente sia con le modalità di erogazione dei servizi;
- confermare gli importi relativi alle indennità relativi alle condizioni di lavoro; confermare le indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022 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 ufficiale giudiziario;
- destinare la parte prevalente delle risorse stabili disponibili e delle risorse variabili alla valorizzazione della performance individuale e collettiva, così da realizzare le finalità del D.lgs. n.

74/2017 e garantire il miglioramento della qualità/quantità dei servizi erogati, dando atto che l'erogazione degli incentivi avverrà solo a seguito della rilevazione, a consuntivo, dei risultati realizzati, tenendo conto di quanto stabilito nel vigente Regolamento comunale per la valutazione della performance;

- l'adeguata conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale, anche attraverso l'utilizzo del lavoro agile, stabilito mediante accordo scritto tra dipendente e datore di lavoro, così come previsto dal Regolamento all'uopo adottato dalla Giunta Comunale;
- la possibilità di attivare forme selettive per la progressione in deroga tra le aree come previsto dal CCNL in sede di prima applicazione dello stesso e entro il termine del 31 dicembre 2025. L'iniziativa sarà subordinata alla contrattazione con le OO. SS. e all'approvazione di apposito Regolamento, nei limiti delle necessità organizzative individuate dal Comitato di Direzione e nei limiti delle risorse individuate dal CCNL (0,55% monte salari 2018);
- confermare la valorizzazione delle elevate qualificazioni, come già definito nella contrattazione per l'anno 2023, utilizzando in aggiunta al fondo già destinato con risorse di Bilancio, anche quota parte delle risorse aggiuntive come sopra declinato.
- effettuare progressioni economiche all'interno delle aree (PEO) finanziandole con i risparmi realizzati con le cessazioni dal servizio, avvenute nel biennio 2022/2023, di personale già titolare di PEO.

4. Di dare incarico al Responsabile Settore Amministrativo e Socio Culturale:

- di trasmettere copia del presente atto ai componenti della Delegazione Trattante;
- di trasmettere copia del presente atto ai rappresentanti OO.SS. territoriali e alla RSU per informazione;
- di pubblicare il presente atto nella sezione Amministrazione Trasparente del sito istituzionale dell'Ente sottosezione Personale/Contrattazione Integrativa;

5. Di dare mandato al Responsabile Settore Amministrativo e Socio Culturale, d'intesa con il responsabile del Settore Finanziario e Tributi, di procedere alla costituzione del fondo per le risorse decentrate anno 2024 secondo le linee di indirizzo impartite dalla Giunta Comunale.

Con separata unanime votazione, la presente è dichiarata immediatamente esecutiva, ai sensi del comma 4 dell'art.134 del TUEL 267/2000

---

Allegati

1. Pareri

Letto, approvato e sottoscritto

IL VICE SINDACO  
**Daniele Misani**

IL SEGRETARIO COMUNALE  
**Dott. Michele Panariello**