



CITTA' DI COSENZA

Copia di Deliberazione della Giunta Comunale

Deliberazione n. 150 del 28/11/2023

Oggetto:

Indirizzi alla delegazione trattante di parte datoriale per la contrattazione integrativa per il triennio giuridico 2023/2025 ed economico 2023 del personale del comparto Funzioni Locali.

L'anno duemilaventitre, il giorno ventotto del mese di novembre, a partire dalle ore 13.30, nella Sala delle riunioni di Giunta del Palazzo Municipale, con l'assistenza del Segretario Generale Virginia Milano, si è riunita la Giunta Comunale per trattare gli affari posti all'ordine del giorno nelle persone seguenti e alla presenza del Sindaco Francesco Alessandro Caruso:

		Presente	Assente
<i>Massimiliano Battaglia</i>		-	X
<i>Veronica Buffone</i>		X	-
<i>Damiano Cosimo Covelli</i>		X	-
<i>Francesco De Cicco</i>		X	-
<i>Maria Teresa De Marco</i>	""	-	X
<i>Giuseppina Rachele Incarnato</i>	""	X	-
<i>Pasquale Sconosciuto</i>	""	X	-

LA GIUNTA

RITENUTA la necessità che sull'argomento indicato in oggetto siano formalmente assunte le determinazioni della Città;

Letta ed esaminata la proposta di deliberazione (n. 174/2023) che si riporta integralmente:

Settore 1 - PERSONALE CONTR.GEST. EFF.AMMINIST. UNIVER. RICERCA POL. TRASP.
PART.

Proponente Matilde Fittante (Direttore Settore)

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;

ATTESO che il medesimo CCNL disciplina tempi e procedure per l'attivazione della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, prevedendo, tra l'altro, che la sessione negoziale debba essere avviata non oltre il primo quadrimestre dell'anno di riferimento;

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;

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);

ATTESO che, con propria deliberazione n° 138 del 02/11/2023, è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale, abilitata alle trattative, ai sensi dell'art. 7, comma 3, del CCNL 16/11/2022 e che pertanto sussistono i presupposti per dare avvio alla sessione negoziale nei termini di cui all'art. 8 del CCNL;

RITENUTO pertanto di dover impartire alla delegazione trattante di parte datoriale gli opportuni indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa - parte giuridica 2023/2025 e parte economica 2023, al fine di un corretto ed equilibrato utilizzo delle risorse demandate alla contrattazione integrativa, perseguendo in particolare le seguenti finalità:

- l'effettiva incentivazione, riconoscimento e premiazione del merito;
- l'adeguata e congrua remunerazione delle responsabilità eccedenti quelle derivanti dalle aree di inquadramento contrattuali, individuando specifici e puntuali criteri per l'assegnazione degli istituti contrattuali relativi alle indennità di responsabilità (specifiche responsabilità e indennità di funzione);
- l'adeguato indennizzo delle condizioni di lavoro di particolare disagio o rischio;
- il riconoscimento e la valorizzazione delle particolari posizioni di lavoro conferitarie di incarichi di particolare responsabilità, anche di tipo organizzativo, non inquadrate come elevate qualificazioni;
- l'adeguata conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale, anche attraverso la conferma di ampie fasce di flessibilità nell'orario di lavoro;
- la possibilità di attivare, in fase di prima applicazione e comunque non oltre il 31.12.2025, forme selettive per la progressione tra le aree, utilizzando, compatibilmente con i vincoli del bilancio di previsione, le risorse messe a disposizione dal CCNL;

VISTO il CCNL 16.11.2022 relativo al comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021;

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;

SI PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE DI DELIBERARE

1. di impartire alla delegazione trattante di parte datoriale i seguenti indirizzi per la contrattazione integrativa per il triennio giuridico 2023/2025 ed economico 2023 del personale non dirigente del comparto Funzioni Locali:

a) destinare una quota adeguata, non inferiore al 30% del totale delle risorse di parte stabile, per la effettiva capacità di incentivare e premiare il merito, di risorse atte a finanziare la performance organizzativa ed individuale, da erogare al personale sulla base del sistema di valutazione vigente nell'Ente;

b) di riservare una quota delle risorse disponibili di parte stabile, pari a non oltre il 25% del totale, alle progressioni economiche all'interno delle aree - art. 14 CCNL 16/11/2022, da erogare esclusivamente su base selettiva e meritocratica, con decorrenza 1° gennaio di ciascun anno;

c) destinare l'indennità per condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 2018 e 84 bis del CCNL 2022, a remunerare lo svolgimento delle attività esposte a rischio, disagiate o implicanti il maneggio dei valori, purché in via continuativa, nei seguenti casi:

- in presenza di situazioni o prestazioni lavorative, individuate puntualmente in sede di contrattazione integrativa, che comportino una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, come individuati dal DVR;
- remunerare specifiche condizioni di lavoro, non solo spaziali ma anche temporali, le cui modalità di esecuzione della prestazione siano realmente ed effettivamente caratterizzate da situazioni disagiate, da definire in sede di contrattazione decentrata, tenuto comunque conto che la condizione di disagio dev'essere considerata una condizione di lavoro meno gravosa del rischio (come da costante orientamento ARAN) e pertanto il valore dell'indennità di disagio dovrà essere inferiore a quello dell'indennità di rischio;
- maneggio di valori (solo denaro contante e altri valori materializzati) nei limiti mensili definiti

in sede di contrattazione integrativa;

Le indennità sono riconosciute solo nei giorni di prestazione effettivamente resa; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto per ciascun beneficio è di competenza dei singoli dirigenti che se ne assumono le relative responsabilità e sulla base dei presupposti giuridici e contrattuali stabiliti in sede decentrata.

- d) prevedere che l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2019/2021 spetti esclusivamente al personale della polizia locale che svolge servizio esterno in via continuativa e non saltuaria, negli importi che saranno definiti in sede di contrattazione integrativa 2023 in ogni caso non superiori agli importi stabiliti per l'anno 2022 e già vigenti. Ove la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra l'intera durata della giornata lavorativa, l'indennità dovrà essere necessariamente riproporzionata in relazione all'arco temporale di effettivo svolgimento della stessa prestazione lavorativa resa nei servizi esterni;
- e) prevedere una quota adeguata di risorse destinate a remunerare le specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCCNL 2019/2021, valorizzando prioritariamente le seguenti figure incaricate di effettive e documentate responsabilità (risultanti da atti dirigenziali di incarico e non rientranti nei normali compiti di istituto):
- titolari di responsabilità di gestione delle attività dell'Ente non rientranti nei normali compiti propri dell'Area di inquadramento e che effettivamente svolgano tali compiti;
 - agenti contabili di diritto tenuti alla resa del conto giudiziale;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei Tributi;
- Si rinvia alle ulteriori casistiche disciplinate dal CCNL all'art. 84 prestando particolare attenzione ad evitare la duplicazione di benefici economici per il medesimo incarico attribuito al dipendente.
- f) prevedere una indennità di funzione per il personale della Polizia Locale per compensare l'esercizio di compiti di effettiva responsabilità, assegnata con atto formale, connessi al grado rivestito;
- g) stabilire le turnazioni ricomprendendo necessariamente anche le domeniche, quindi su 7 giorni (fermo restando l'obbligo di garantire al lavoratore che presta la sua attività di domenica il recupero del riposo settimanale in altro giorno, secondo il turno assegnato) e le eventuali festività infrasettimanali ricadenti in tale arco temporale, previa modifica di regolamenti contrastanti con il presente atto di indirizzo.
- h) Prevedere la possibilità di elevare i limiti previsti dall'art. 24 del CCNL 2016/2018 per il numero dei turni di reperibilità;
- i) banca delle ore: si ritiene di dover confermare il limite individuale massimo delle ore di lavoro straordinario che può confluire nella banca delle ore nella misura di 36 ore annue;
- j) fasce di flessibilità oraria: rivalutazione delle fasce temporali di flessibilità oraria già in vigore, al fine di garantire la conciliazione tra la vita lavorativa e la vita personale e familiare dei dipendenti;
- k) lavoro straordinario: si ritiene non esistono situazioni eccezionali all'interno dell'ente tali da richiedere l'elevazione del numero massimo di ore di lavoro straordinario individuale dei dipendenti, fatte salve le deroghe di legge /contratto già esistenti;

2. Non possono essere riconosciute indennità in favore del personale che non siano espressamente previste dai vigenti CCNL del comparto Funzioni Locali, erogate alla generalità dei dipendenti e non collegate ad effettivo esercizio di funzioni, attività, condizioni di lavoro per le quali vi sia una espressa previsione contrattuale.

- 3 prevedere, altresì, che annualmente, dalle risorse disponibili per la contrattazione vengano assegnate somme da destinare a piani di lavoro che finanziano eventi storicizzati organizzati dall'Amministrazione comunale (Fiera di San Giuseppe e Capodanno) nonché piani di lavoro per il personale che svolge le funzioni di Autista del Sindaco e, limitatamente all'anno 2023, per gli addetti al servizio idrico (cloristi e manovratori);
4. di stabilire che il presente atto di indirizzo viene emanato allo scopo di consentire l'avvio della trattativa sindacale nei termini di cui al CCNL e pertanto di riservarsi di impartire ulteriori e più ampi indirizzi su tutte le materie oggetto di contrattazione a norma dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e delle altre disposizioni contrattuali disciplinanti materie oggetto di contrattazione decentrata, anche su impulso della delegazione trattante di parte datoriale o in relazione ad eventuali problematiche negoziali formulate dalle OO.SS. nel corso della trattativa;

Visto che la stessa è corredata dai pareri richiesti dal Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267, che si riportano integralmente di seguito:

Pareri sulla proposta di deliberazione espressi ai sensi dell'art. 49 c. 1 d.lgs. 18 agosto 2000 n. 267:

- Parere di REGOLARITA' TECNICA del responsabile del Servizio interessato:

Motivazione:

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica.

Cosenza 28/11/2023

Il Direttore di Settore

F.to Matilde Fittante

- Parere di REGOLARITA' CONTABILE: Ufficio Ragioneria

Motivazione:

Si esprime parere favorevole di Regolarità Contabile.

Cosenza 01/12/2023

Il Direttore di Settore

F.to Giuseppe Bruno

RITENUTO che il proposto atto deliberativo sopperisce, in modo adeguato alle circostanze prospettate, alla necessità di provvedere sull'argomento in oggetto;

Ad unanimità di voti espressi nei modi di legge:

DELIBERA

di impartire alla delegazione trattante di parte datoriale i seguenti indirizzi per la contrattazione integrativa per il triennio giuridico 2023/2025 ed economico 2023 del personale non dirigente del comparto Funzioni Locali:

d) destinare una quota adeguata, non inferiore al 30% del totale delle risorse di parte stabile, per la effettiva capacità di incentivare e premiare il merito, di risorse atte a finanziare la performance organizzativa ed individuale, da erogare al personale sulla base del sistema di valutazione vigente nell'Ente;

e) di riservare una quota delle risorse disponibili di parte stabile, pari a non oltre il 25% del totale, alle progressioni economiche all'interno delle aree - art. 14 CCNL 16/11/2022, da

erogare esclusivamente su base selettiva e meritocratica, con decorrenza 1° gennaio di ciascun anno;

f) destinare l'indennità per condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 2018 e 84 bis del CCNL 2022, a remunerare lo svolgimento delle attività esposte a rischio, disagiate o implicanti il maneggio dei valori, purché in via continuativa, nei seguenti casi:

- in presenza di situazioni o prestazioni lavorative, individuate puntualmente in sede di contrattazione integrativa, che comportino una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, come individuati dal DVR;
- remunerare specifiche condizioni di lavoro, non solo spaziali ma anche temporali, le cui modalità di esecuzione della prestazione siano realmente ed effettivamente caratterizzate da situazioni disagiate, da definire in sede di contrattazione decentrata, tenuto comunque conto che la condizione di disagio dev'essere considerata una condizione di lavoro meno gravosa del rischio (come da costante orientamento ARAN) e pertanto il valore dell'indennità di disagio dovrà essere inferiore a quello dell'indennità di rischio;
- maneggio di valori (solo denaro contante e altri valori materializzati) nei limiti mensili definiti in sede di contrattazione integrativa;

Le indennità sono riconosciute solo nei giorni di prestazione effettivamente resa; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto per ciascun beneficio è di competenza dei singoli dirigenti che se ne assumono le relative responsabilità e sulla base dei presupposti giuridici e contrattuali stabiliti in sede decentrata.

- d) prevedere che l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2019/2021 spetti esclusivamente al personale della polizia locale che svolge servizio esterno in via continuativa e non saltuaria, negli importi che saranno definiti in sede di contrattazione integrativa 2023 in ogni caso non superiori agli importi stabiliti per l'anno 2022 e già vigenti. Ove la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra l'intera durata della giornata lavorativa, l'indennità dovrà essere necessariamente riproporzionata in relazione all'arco temporale di effettivo svolgimento della stessa prestazione lavorativa resa nei servizi esterni;
- e) prevedere una quota adeguata di risorse destinate a remunerare le specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCCNL 2019/2021, valorizzando prioritariamente le seguenti figure incaricate di effettive e documentate responsabilità (risultanti da atti dirigenziali di incarico e non rientranti nei normali compiti di istituto):
- titolari di responsabilità di gestione delle attività dell'Ente non rientranti nei normali compiti propri dell'Area di inquadramento e che effettivamente svolgano tali compiti;
 - agenti contabili di diritto tenuti alla resa del conto giudiziale;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei Tributi;

Si rinvia alle ulteriori casistiche disciplinate dal CCNL all'art. 84 prestando particolare attenzione ad evitare la duplicazione di benefici economici per il medesimo incarico attribuito al dipendente.

- f) prevedere una indennità di funzione per il personale della Polizia Locale per compensare l'esercizio di compiti di effettiva responsabilità, assegnata con atto formale, connessi al grado rivestito;
- g) stabilire le turnazioni ricomprendendo necessariamente anche le domeniche, quindi su 7 giorni (fermo restando l'obbligo di garantire al lavoratore che presta la sua attività di domenica il recupero del riposo settimanale in altro giorno, secondo il turno assegnato) e le eventuali festività infrasettimanali ricadenti in tale arco temporale, previa modifica di regolamenti

contrastanti con il presente atto di indirizzo.

- h) Prevedere la possibilità di elevare i limiti previsti dall'art. 24 del CCNL 2016/2018 per il numero dei turni di reperibilità;
 - i) banca delle ore: si ritiene di dover confermare il limite individuale massimo delle ore di lavoro straordinario che può confluire nella banca delle ore nella misura di 36 ore annue;
 - j) fasce di flessibilità oraria: rivalutazione delle fasce temporali di flessibilità oraria già in vigore, al fine di garantire la conciliazione tra la vita lavorativa e la vita personale e familiare dei dipendenti;
 - k) lavoro straordinario: si ritiene non esistono situazioni eccezionali all'interno dell'ente tali da richiedere l'elevazione del numero massimo di ore di lavoro straordinario individuale dei dipendenti, fatte salve le deroghe di legge /contratto già esistenti;
2. Non possono essere riconosciute indennità in favore del personale che non siano espressamente previste dai vigenti CCNL del comparto Funzioni Locali, erogate alla generalità dei dipendenti e non collegate ad effettivo esercizio di funzioni, attività, condizioni di lavoro per le quali vi sia una espressa previsione contrattuale.
 3. prevedere, altresì, che annualmente, dalle risorse disponibili per la contrattazione vengano assegnate somme da destinare a piani di lavoro che finanziano eventi storicizzati organizzati dall'Amministrazione comunale (Fiera di San Giuseppe e Capodanno) nonché piani di lavoro per il personale che svolge le funzioni di Autista del Sindaco e, limitatamente all'anno 2023, per gli addetti al servizio idrico (cloristi e manovratori);
 4. di stabilire che il presente atto di indirizzo viene emanato allo scopo di consentire l'avvio della trattativa sindacale nei termini di cui al CCNL e pertanto di riservarsi di impartire ulteriori e più ampi indirizzi su tutte le materie oggetto di contrattazione a norma dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e delle altre disposizioni contrattuali disciplinanti materie oggetto di contrattazione decentrata, anche su impulso della delegazione trattante di parte datoriale o in relazione ad eventuali problematiche negoziali formulate dalle OO.SS. nel corso della trattativa;

La presente Delibera viene resa Immediatamente Esecutiva ai sensi dell'art. 134/4 del D.L. 267/2000.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco

F.to Francesco Alessandro Caruso

Il Segretario Generale

F.to Virginia Milano



CITTA' DI COSENZA

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene affissa all'albo pretorio on-line per quindici giorni consecutivi dal 01/12/2023 come previsto dall'art. 124, comma 1, del T.u.o.e.l. n. 267/2000 e dall'art.32 della legge 18 giugno 2009, n.69, e successive modificazioni.

. II DIRETTORE DEL SETTORE
2 - AFFARI GENERALI

F.to ALESSIA LOISE

Cosenza 01/12/2023

- ESECUTIVITA' IMMEDIATA -
(ex art. 134, comma 3, del T.u.o.e.l. n.267/2000)

La presente deliberazione è dichiarata immediatamente esecutiva.

Il Segretario Generale

Cosenza 01/12/2023

F:to VIRGINIA MILANO

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO

IL SEGRETARIO GENERALE

Cosenza _____
