



# COMUNE DI CANDIOLO

Città Metropolitana di Torino

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**N. 17**

**OGGETTO: Contrattazione integrativa decentrata per il triennio 2023-2025.  
Nomina della delegazione trattante e atto di indirizzo**

L'anno **DUEMILAVENTITRE**, addì **TREDICI**, del mese di **FEBBRAIO**, alle ore **18:30**, nel Palazzo Municipale, in sessione Straordinaria si è riunita la **GIUNTA COMUNALE**, nelle persone dei Signori:

| Cognome e Nome             | Carica          | Presente |
|----------------------------|-----------------|----------|
| <b>BOCCARDO STEFANO</b>    | Sindaco         | Sì       |
| <b>LAMBERTO CHIARA</b>     | Vice Sindaco    | Sì       |
| <b>DI TOMMASO GIOVANNI</b> | Assessore       | Sì       |
| <b>ROLLE' MICHELE</b>      | Assessore       | Sì       |
| <b>FIUME TERESA</b>        | Assessore       | Sì       |
|                            | Totale Presenti | 5        |
|                            | Totale Assenti  | 0        |

Assiste l'adunanza l'infrascritto Segretario Comunale, Dott. **CATTI Giulio**, con le funzioni previste dall'art. 97, comma 4, lett. a) del D.Lgs. n. 267/2000 – T.U.E.L.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. **BOCCARDO STEFANO**, nella sua qualità di Sindaco - Presidente - assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione del punto sopra indicato.

**LA GIUNTA COMUNALE**

Vista la proposta n° 8 del 23/01/2023 dell'SETTORE GESTIONE DEL PERSONALE avente per oggetto: **“CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA PER IL TRIENNIO 2023-2025. NOMINA DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE E ATTO DI INDIRIZZO”**

Visti i pareri positivi in ordine alla regolarità tecnica del Responsabile del Settore Gestione del personale e in ordine alla regolarità contabile del Responsabile del Servizio Finanziario, rilasciati ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267 del 2000;

Visto il parere favorevole del Segretario Comunale ai sensi dell'art. 52 comma 2 dello Statuto;

Ritenuto di provvedere in merito;

Con votazione unanime e favorevole espressa in forma palese

**DELIBERA**

Di approvare la proposta n° 8 del 23/01/2023 dell'SETTORE GESTIONE DEL PERSONALE avente per oggetto: **“CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA PER IL TRIENNIO 2023-2025. NOMINA DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE E ATTO DI INDIRIZZO”**

\*\*\*

Successivamente, con separata, unanime e favorevole votazione espressa in forma palese

**DELIBERA**

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs 267/2000, per avviare sollecitamente la contrattazione decentrata.



# COMUNE DI CANDIOLO

Città Metropolitana di Torino

---

## PROPOSTA N. 8

GIUNTA COMUNALE

DI DELIBERAZIONE DA PARTE DELL' SETTORE GESTIONE DEL PERSONALE

L'ASSESSORE

L'ISTRUTTORE

---

---

CANDIOLO, LI 23/01/2023

**OGGETTO: Contrattazione integrativa decentrata per il triennio 2023-2025.  
Nomina della delegazione trattante e atto di indirizzo**

**PREMESSO CHE:**

- Ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, 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 Decreto prevede due livelli di contrattazione collettiva, distinguendoli in contrattazione nazionale e contrattazione decentrata integrativa presso ciascun ente;
- L'art. 40, comma 3, del citato Decreto statuisce che la contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge tra i soggetti e con le procedure negoziali previste dal C.C.N.L.;
- Gli artt. 7 e 8 del CCNL del personale del comparto "Funzioni Locali" 2019-2021, firmato il 16 novembre 2022, disciplinano la procedura per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi;
- In particolare, l'art. 8, comma 1, del CCNL sopra citato prevede che: *"1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa soggetti e materie), comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale."*;
- Inoltre, l'art. 7, comma 3, dello stesso CCNL sopra citato dispone che: *"3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti."*, mentre l'art. 8, comma 2, prevede che: *"L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 3 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto."*;

**DATO ATTO CHE:**

- E' tuttora in vigore ed efficace il C.C.D.I. 2021-2023, stipulato il 18 novembre 2021 e disciplinante la parte normativa di interesse per l'intero triennio di validità;
- Con deliberazione della Giunta Comunale n. 107 del 20 settembre 2022 si è da ultimo provveduto a nominare la delegazione trattante di parte pubblica nei seguenti componenti:
  1. Presidente: Segretario comunale *pro tempore* Dott. Giulio Catti;
  2. Componente: Responsabile del settore amministrativo Sig.ra Luciana Bosticco;
  3. Componente: Responsabile del settore finanziario Dott. Giovanni Mancini;
- Rispetto alla data di tale nomina non è necessario modificare la composizione della delegazione trattante, in quanto tutti i componenti sono tuttora in servizio e ricoprono gli stessi ruoli, e in quanto l'entrata in vigore del nuovo C.C.N.L. non impone cambiamenti nella composizione della stessa delegazione;
- Il bilancio di previsione per il triennio 2023-2025 è già stato approvato con deliberazione consiliare n. 45 del 29 dicembre 2022, immediatamente esecutiva;
- Con successiva deliberazione della Giunta Comunale n. 1 del 12 gennaio 2023 è stato approvato il P.E.G. 2023-2025;
- In tale contesto è stata stanziata la somma complessiva di € 25.000,00 alla voce di bilancio 01.10.1.101/780.1.1, recante "Fondo trattamento accessorio personale dipendente", mentre le componenti di costo corrispondenti alle progressioni economiche consolidate nel precedente anno 2022 e alle indennità di comparto sono stanziate all'interno dei capitoli di spesa ove sono allocate le somme destinate al pagamento degli stipendi del personale dipendente;
- Con determinazione del Segretario Comunale n. 1 del 13 gennaio 2023 sono state attribuite, con decorrenza 1° luglio 2022 e a seguito di apposita procedura selettiva, ulteriori n. 4 progressioni economiche al personale dipendente previste nel contratto collettivo decentrato di Ente relativo all'anno 2022, definitivamente stipulato in data 12 dicembre 2022;

- La somma così impegnata, per complessivi € 4.829,94 annui, è attualmente coperta anche per il triennio 2023-2025 all'interno del sopra richiamato stanziamento di € 25.000,00 previsto alla voce di bilancio 01.10.1.101/780.1.1, mentre con successiva variazione di bilancio dovrà disporsi l'allocazione della relativa spesa all'interno dei capitoli di spesa destinati al pagamento degli stipendi del personale;

#### **RITENUTO CHE:**

- In virtù dell'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale di comparto, sottoscritto come sopra si è dato atto lo scorso 16 novembre 2022, occorra ora pervenire alla contrattazione integrativa decentrata per il triennio 2023-2025, nel contesto della quale rinegoziare anche i contenuti normativi di cui al C.C.D.I. vigente, previa verifica della loro permanente attualità ovvero del loro superamento ad opera delle nuove disposizioni del CCNL 2019-2021;
- Per il triennio 2023-2025 devono pertanto essere disciplinate le materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere b) – af), del C.C.N.L. 2019-2021 firmato il 16/11/2022, nei limiti di quanto di interesse dell'Ente;
- Nell'ambito di tale contrattazione devono essere inoltre definiti, per il solo anno 2023 e ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera a), dello stesso C.C.N.L. 16/11/2022, i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, dello stesso C.C.N.L. tra le diverse modalità di utilizzo;
- Occorre preliminarmente e a tale ultimo scopo costituire il fondo risorse decentrate relativo a tale anno, sulla base dell'art. 79 del medesimo C.C.N.L. 16/11/2022;

#### **VISTI E RICHIAMATI:**

- Gli artt. 48, 49 e 107 del D.Lgs. n. 267/2000 – T.U.E.L.;
- Il D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001, e, in particolare, gli articoli 40 e 40 bis;
- L'art. 1, commi 557 ss., della Legge n. 296 del 27 dicembre 2006, e s.m.i.;
- L'art. 23 del D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009;
- L'art. 23 del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017;
- L'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D.L. n. 34 del 30 aprile 2019, convertito dalla Legge n. 58 del 28 giugno 2019;
- La circolare n. 12 del 23/03/2016 della Ragioneria Generale dello Stato;
- La pronuncia n. 16/SEZAUT/2016/QMIG della Corte dei Conti – sezione autonomie – resa il 2 maggio 2016;
- Gli articoli 7, 8, 79 e 80 del CCNL del Comparto Funzioni Locali stipulato il 16/11/2022, in materia di soggetti e materie della contrattazione decentrata integrativa e di disciplina e incrementi delle risorse decentrate;

#### **RILEVATO CHE:**

- La disposizione contrattuale vigente dispone l'esclusiva composizione tecnica della delegazione trattante di parte pubblica in armonia con i principi stabiliti dal D.Lgs. n. 165/2001 in materia di contrattazione nazionale, dove l'agente negoziale pubblico è tecnico;

#### **ATTESO CHE:**

- Compete alla Giunta la designazione dei componenti della delegazione trattante;
- I componenti della delegazione trattante di parte pubblica operano nell'ambito di una discrezionalità tipicamente tecnica in quanto i fini, gli obiettivi e le risorse finanziarie sono disposti dagli organi politici;

#### **CONSIDERATO ALTRESI' CHE:**

- Il Fondo risorse decentrate si articola in risorse decentrate stabili e risorse decentrate

variabili secondo la disciplina dettata dall'art. 79 del CCNL del Comparto Funzioni Locali 2019-2021, già più volte richiamato;

- E' competenza della Giunta Comunale:
  1. determinare gli indirizzi per la quantificazione delle risorse finanziarie variabili da destinare all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività;
  2. determinare gli indirizzi entro cui dovrà operare la delegazione trattante di parte pubblica indicando gli obiettivi prioritari della contrattazione decentrata integrativa sulle risorse finanziarie disponibili;

#### **RITENUTO:**

- Che sia opportuno ricostituire la delegazione trattante di parte pubblica, date le ridotte dimensioni dell'Ente, e sino a nuova disposizione, come di seguito indicato:
  1. Presidente: Segretario comunale *pro tempore* Dott. Giulio Catti;
  2. Componente: Responsabile del settore amministrativo Sig.ra Luciana Bosticco;
  3. Componente: Responsabile del settore finanziario Dott. Giovanni Mancini;
- Che sia opportuno impartire contestualmente i necessari indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica quanto alla costituzione del fondo risorse decentrate e agli obiettivi da perseguire in sede di contrattazione con la parte sindacale rispetto alle materie oggetto della contrattazione stessa;

#### **RAMMENTATO CHE:**

- A decorrere dal 1° gennaio 2017, l'art. 23, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 ha disposto che: *"2. L'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016. 3. Fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le regioni e gli enti locali, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile."*;
- L'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D.L. n. 34 del 30 aprile 2019, convertito dalla Legge n. 58 del 28 giugno 2019, ha da ultimo disposto che: *"Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."*;
- La norma di cui sopra deve essere posta in relazione con la prima parte del medesimo comma, la quale consente, a decorrere dalla data individuata dal decreto di cui allo stesso comma, che i comuni possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad

una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

- Tale possibilità è divenuta effettiva dallo scorso 20 aprile 2020, a seguito dell'entrata in vigore del Decreto interministeriale 17 marzo 2020, recante: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, per cui dal corrente anno diviene efficace anche la sopra richiamata norma di cui all'art. 33, c. 2, ultimo periodo, dello stesso D.L. n. 34 del 30 aprile 2019;
- L'art. 40, comma 3 *quinquies*, del D.Lgs. n. 165/2001 dispone a sua volta che: *“[... g]li enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nel limite stabilito dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa del personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle 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 articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli. [...]”*;

#### **CONSIDERATO CHE:**

- L'Ente ha rispettato i limiti imposti dai vincoli di finanza pubblica per il 2022;
- L'Ente ha altresì rispettato le vigenti disposizioni in materia di materiale di riduzione programmata delle spese di personale di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 e s.m.i., garantendo il contenimento delle spese di personale rispetto al valore medio del triennio 2011-2013;
- L'Ente, infine, ha attivato un articolato sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti e delle attività dell'amministrazione;
- Con determinazione n. 265 del 23 agosto 2016 veniva costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2016 per l'importo complessivo di € 61.401,03;
- L'ammontare complessivo delle risorse destinate alle indennità di posizione e di risultato del personale titolare di posizione organizzativa, nello stesso anno 2016, è stato pari complessivamente a € 59.320,15, come da tabella riportata nella precedente deliberazione della Giunta Comunale n. 87 del 17 maggio 2019 cui in questa sede si rinvia, per cui l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale nello stesso anno di riferimento 2016 è stato quindi pari a € 120.721,18;
- L'art. 79, comma 2, lettera b), del CCNL 16 novembre 2022 prevede che: *“Gli enti possono altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno: [...] b) un*

*importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa";*

- L'importo di cui sopra, quantificato in € 4.500,28, calcolato secondo la normativa vigente e comunque non tenendo conto del costo del personale ex ATA, potrà essere inserito nel Fondo risorse decentrate 2023 nel rispetto del limite del trattamento accessorio del personale come sopra quantificato;
- L'art. 79, comma 2, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022 consente l'integrazione della parte variabile del fondo con "*risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa*";
- E' ancora in corso di predisposizione e di approvazione il Piano della Performance 2023;
- Nella costituzione del Fondo risorse decentrate 2021 era stata prevista in parte variabile una quota di € 3.200,00 destinata al conseguimento di specifici obiettivi contenuti nel Piano della Performance, aumentata di ulteriori € 866,45 in virtù dell'incremento di personale rispetto all'anno di riferimento 2018 e in applicazione del sopra richiamato art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D.L. n. 34 del 30 aprile 2019, convertito dalla Legge n. 58 del 28 giugno 2019, nel rispetto sempre del limite del trattamento accessorio del personale come sopra quantificato;
- Ugual importo, e così per € 4.066,45, potrà essere inserito nel Fondo risorse decentrate 2023 nel rispetto del limite del trattamento accessorio del personale come sopra quantificato, mentre con la successiva approvazione del Piano della Performance 2023 verranno individuate le scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva per l'anno corrente cui è correlato lo stanziamento di tali somme, tenendo tuttavia in considerazione che, diversamente da quanto previsto nel previgente CCNL 2016/2018, non è più richiesto che le stesse siano destinate al conseguimento di specifici "*obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione*";

#### **RITENUTO CHE:**

- Occorre pertanto fornire al Responsabile del settore gestione del personale il seguente indirizzo ai fini della costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023: procedere alla costituzione del fondo risorse decentrate incrementando le risorse stabili con gli importi di parte variabile sopra quantificati ai sensi dell'art. 79 CCNL 16.11.2022 e con gli altri istituti previsti dal contratto che, avendo natura gestionale, sono di competenza del Responsabile di Servizio;
- Si debba dare atto altresì che il fondo per l'anno 2023 come sopra quantificato non deve superare l'ammontare del 2016 e, in caso contrario, deve essere a tal fine ridotto, fatti salvi l'eventuale adeguamento previsto dall'art. 33, c. 2, ultimo periodo, del D.L. n. 34 del 30 aprile 2019, convertito dalla Legge n. 58 del 28 giugno 2019 e le ulteriori deroghe normativamente previste per le voci di costituzione non soggette al rispetto del limite di spesa del salario accessorio;
- Ai fini della contrattazione decentrata per il triennio 2023-2025, occorre inoltre definire gli indirizzi per la delegazione trattante come da parte dispositiva del presente atto;

#### **PROPONE**

Di nominare la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa decentrata, per l'anno 2023 e sino a nuova disposizione, come di seguito indicato:

1. Presidente: Segretario comunale *pro tempore* Dott. Giulio Catti;
2. Componente: Responsabile del settore amministrativo Sig.ra Luciana Bosticco;



### 3. Componente: Responsabile del settore finanziario Dott. Giovanni Mancini;

Di formulare come di seguito indicato le direttive che il competente Responsabile del settore gestione del personale dovrà osservare nella costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2023:

- a) la quantificazione complessiva delle risorse decentrate, sommate alle ulteriori voci di trattamento accessorio del personale esterne al fondo di cui all'art. 79 del CCNL di comparto – e, segnatamente, agli importi stanziati per la corresponsione delle indennità di posizione e di risultato al personale titolare di posizione organizzativa – non deve comunque superare l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale nell'anno 2016, fatti salvi l'eventuale adeguamento previsto dall'art. 33, c. 2, ultimo periodo, del D.L. n. 34 del 30 aprile 2019, convertito dalla Legge n. 58 del 28 giugno 2019 e le ulteriori deroghe normativamente previste per le voci di costituzione non soggette al rispetto del limite di spesa del salario accessorio;
- b) la quantificazione delle risorse di cui alla precedente lett. a) deve in ogni caso permettere il rispetto del limite della spesa per il personale derivante dall'applicazione dell'art. 1, commi 557 ss., della L. 27/12/2006, n. 296;
- c) nei limiti economici di cui sopra, e nel rispetto degli ulteriori vincoli di legge e contrattuali, si possa disporre l'integrazione del fondo – parte variabile – per le causali di cui all'art. 79, comma 2, lettere b) e c), del CCNL stipulato in data 16/11/2022, rispettivamente per complessivi € 4.500,28 e per complessivi € 3.200,00.

Di riservarsi di individuare con atto successivo, in occasione dell'approvazione del Piano della Performance 2023, le scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva per l'anno corrente cui è correlato lo stanziamento della somma di € 3.200,00 di cui all'art. 79, comma 2, lettera c), del CCNL 2019/2021, tenendo tuttavia in considerazione che, diversamente da quanto previsto nel previgente CCNL 2016/2018, non è più richiesto che la stessa sia destinata al conseguimento di specifici *"obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione"*.

Di formulare come di seguito indicato le direttive che la delegazione trattante di parte pubblica dovrà osservare in merito alla contrattazione integrativa decentrata per il triennio 2023-2025 - parte normativa - e per l'anno 2023 – criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, dello stesso C.C.N.L. tra le diverse modalità di utilizzo:

- a) le indennità previste dal vigente C.C.N.L. devono essere definite avendo a mente le mansioni effettivamente svolte dal personale dipendente e le concrete necessità organizzative dell'amministrazione comunale: in tale contesto, si potranno mantenere le indennità già definite con le precedenti contrattazioni (turno, ufficiale stato civile/anagrafe, elettorale), adeguandole in conformità delle nuove previsioni del C.C.N.L. 2019-2021;
- b) come espressamente dato atto nel C.C.D.I. relativo all'anno 2022, alcune delle progressioni orizzontali approvato per tale anno hanno anticipato quelle che sarebbero state previste per il successivo anno 2023 in ragione della recente approvazione del CCNL 2019-2021, e pertanto nel corrente anno 2023 non si è previsto di attivare passaggi di livello: pertanto, e in conformità con tale previsione, l'indirizzo per il corrente anno 2023 è di non dar luogo a progressioni economiche all'interno delle aree;
- c) l'attribuzione della parte di fondo effettuata sulla base di obiettivi parametri di merito dovrà impegnare l'intera eventuale somma che non sia già destinata a retribuire le progressioni economiche consolidate, l'indennità di comparto e le indennità di cui ai punti precedenti;
- d) si possa contrattare con le OO.SS. l'attribuzione di parte delle risorse destinate alla retribuzione della produttività individuale e organizzativa, per una quota di € 3.200,00 corrispondente alle maggiori risorse messe a disposizione nella parte variabile del fondo con tale specifica destinazione, in conformità con le scelte organizzative, gestionali e di politica

retributiva per l'anno corrente da definirsi in occasione dell'approvazione del Piano della Performance 2023;

e) la parte normativa del contratto decentrato, relativa alle materie oggetto di contrattazione decentrata previste dall'art. 7, comma 4, lettere b) – z) del CCNL 2019-2021 firmato il 16/11/2022, e nei limiti di quanto di interesse di questa amministrazione, potrà riguardare in particolare:

1. la definizione delle procedure per le progressioni economiche, nei limiti di quanto previsto all'art. 14, lettere a), b), d), e), f) e g), dello stesso CCNL 2019-2021, e pertanto anche in innovazione rispetto alla parte normativa del precedente CCDI;
2. i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, nel rispetto della normativa vigente e del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'amministrazione;
3. l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016-2018, entro i valori minimi e massimi rideterminati dall'art. 84 bis del CCNL 2019-2021 e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
4. l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 2019-2021, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
5. i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 2019-2021;
6. i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva, se e per quanto di rilievo per l'ente e per quanto non già dettato da appositi regolamenti comunali in corso di validità;
7. ove ritenuto di rilievo per l'Ente, la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
8. ove ritenuto di rilievo per l'ente, l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
9. le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
10. l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;
11. i 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;
12. il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del CCNL 2019-2021;
13. laddove rilevi la fattispecie, l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79;
14. i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;
15. il valore dell'indennità di cui all'art. 97 (Indennità di funzione) del CCNL 2019-2021, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
16. ove rilevante per l'Ente, previsione della facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano

- prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30, comma 5, lett d), del CCNL 2019-2021; resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, è computato figurativamente a carico del Fondo l'onere relativo alla predetta indennità di turno;
17. definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2, del CCNL 2019-2021 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;
  18. altri ulteriori contenuti previsti dalla norma contrattuale sopra richiamata, nei limiti di quanto già precedentemente oggetto di contrattazione decentrata collettiva ed effettivamente in applicazione presso questo Ente e di quanto, in tale ambito, potrà essere richiesto o definito direttamente in sede di contrattazione.

Di trasmettere copia del presente atto alle OO.SS. alla R.S.U. per debita comunicazione.

Di dare mandato alla delegazione trattante di convocare le OO.SS. e la R.S.U. per dare avvio alla contrattazione integrativa decentrata per il triennio 2023-2025 - parte normativa - e per l'anno 2023 – criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL 2019-2021 tra le diverse modalità di utilizzo.

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile per procedere con immediatezza alla costituzione del fondo delle risorse decentrate e al conseguente avvio della contrattazione.

Di dare atto che la presente deliberazione sarà pubblicata mediante affissione all'albo pretorio comunale per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. n. 267/2000 – T.U.E.L.

Di dare altresì atto che la presente deliberazione, contestualmente alla sua affissione, sarà trasmessa in elenco ai Signori Capigruppo Consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. n. 267/2000 – T.U.E.L.

Del che si è redatto il presente atto verbale letto, confermato e sottoscritto.

**IL SINDACO**  
Firmato digitalmente  
BOCCARDO STEFANO

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
Firmato digitalmente  
Dott. CATTI Giulio

Copia conforme all'originale firmato digitalmente, in carta libera, per gli usi consentiti dalla legge

Candiolo, li \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO COMUNALE**