



PROVINCIA DI BENEVENTO

COPIA Deliberazione n. 198 del 07.08.2020 del Presidente della Provincia

Oggetto: LINEE DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITÀ PER L'ANNO 2020.

L'anno **DUEMILAVENTI**, il giorno **SETTE** del mese di **AGOSTO** alle ore **12,00** presso la Rocca dei Rettori il Presidente della Provincia, Antonio Di Maria, ha adottato la presente deliberazione. Partecipa il Segretario Generale Dott. ssa Maria Luisa Dovetto.

IL PRESIDENTE

VISTA l'allegata proposta di deliberazione del Servizio Gestione del Personale – Retribuzioni e ritenuto di farla propria ad ogni effetto di legge e regolamenti;

RITENUTO doversi approvare la proposta in oggetto;

RITENUTA anche l'urgenza a provvedere in merito;

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi ex art. 49 del Tuel;

ACQUISITO il parere favorevole espresso dal Direttore Generale con i poteri concessi ex art. 108 del D.L.gs n. 267/2000 e di cui al Decreto Presidenziale n. 24/2019 in ordine al perseguimento dei livelli ottimali di efficacia ed efficienza;

VERIFICATO che non sussiste obbligo di astensione per i Responsabili di cui all'art. 49 del D. Lgs. n.267/2000 e s.m.i., nel caso di specie in quanto gli stessi non si trovano in posizione di conflitto d'interesse ai sensi delle disposizioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione adottato con deliberazione Presidenziale n. 12 del 31.01.2020;

VISTI:

- l'art. 134, comma 4 del D.lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
- il Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50 e s.m.i.;
- il D. Lgs. 18.08.2000, n. 267, "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";
- lo Statuto Provinciale;

DELIBERA

Di approvare la proposta di cui in oggetto che, allegata al presente atto, ne costituisce parte integrante e sostanziale, e, per l'effetto:

- 1) **DI FORNIRE** alla delegazione trattante di parte pubblica le **seguenti linee di indirizzo**:
 1. conferma delle risorse vincolate assegnate stabilmente alle progressioni economiche orizzontali, alle indennità di comparto e al reiquadramento (quote indisponibili alla contrattazione decentrata);
 2. conferma del finanziamento a carico del bilancio delle posizioni organizzative, per l'importo complessivo di € 190.950= (quote indisponibili alla contrattazione decentrata), in attuazione della deliberazione presidenziale n. 101 del 17/05/2019 e in applicazione della successiva deliberazione n. 96 del 17/05/2019, con la quale è stato approvato il nuovo regolamento delle posizioni organizzative, in attesa della ristrutturazione della dotazione organica per l'anno 2020. A seguito dell'approvazione della nuova dotazione e della ristrutturazione di settori e aree delle PO, saranno stanziati i fondi necessari per coprire i costi da essa derivanti;
 3. destinazione delle risorse necessarie per il finanziamento di una progressione orizzontale nella misura massima del 50% dei dipendenti in servizio, aventi diritto alla progressione per le cat. A-B-C-D, da definire in dettaglio in sede di contrattazione;
 4. riconoscimento e revisione, con adattamento al ciclo della performance 2020 ed agli obiettivi strategici del DUP 2020/2022, dei criteri e dei compensi contrattuali per turno, reperibilità, compensi art. 24, indennità di responsabilità, indennità condizioni di lavoro (disagio – rischio - maneggio valori), indennità di servizio esterno e indennità di funzione per il personale della polizia locale, secondo la nuova disciplina contrattuale, in favore dei dipendenti interessati;
 5. destinazione delle risorse necessarie per l'attuazione dei "progetti-obiettivo", purché gli stessi siano coerenti con gli obiettivi di performance organizzativa ed inseriti nel ciclo di gestione della performance, attraverso l'integrazione nel Piano e nella Relazione sulla *performance*, in linea con le disposizioni di principio dettate dal D.lgs n. 150/2009 ed in particolare dall'art 3, comma 5, il quale, a sua volta, dispone che il rispetto delle disposizioni del Titolo II "*è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance*". Pertanto la validazione dei risultati conseguiti ad esito della realizzazione dei "progetti-obiettivo", al pari di ogni altro obiettivo premiale rientrante nel circuito Piano-Relazione, deve costituire condizione per erogare gli incentivi ad essi associati (art. 14, comma 6, in una lettura sistematica con l'art. 19);
 6. destinazione delle risorse necessarie per l'attuazione dell'art. 68, comma 3 e dell'art. 69, comma 2, del CCNL del 21.05.2018, relativamente ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale. Per l'erogazione di tali risorse si dovrà mantenere lo stretto collegamento con gli obiettivi di miglioramento individuati nel piano della performance e PEG annuali (e valutati dall'O.I.V.) e negli altri strumenti di programmazione dell'Ente. I citati compensi dovranno essere assegnati per stimolare un adeguato incremento dei livelli di efficienza e produttività dei servizi, premiando l'impegno e la qualità delle performance, non essendo consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi sulla base di automatismi comunque denominati, in esecuzione della deliberazione commissariale n. 30 del 10.03.2014 e s.m..

- 2) **DI DARE ATTO**, in particolare che le risorse di cui ai precedenti punti nn. 5 e 6 potranno essere rese disponibili:
- solo a seguito del preventivo accertamento da parte dell'Organismo di Valutazione;
 - delle effettive disponibilità di bilancio dell'ente;
 - solo a condizione che le stesse siano espressamente collegate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità compiutamente descritti nella deliberazione di approvazione del Piano della Performance 2020/2022.
- 3) **DI DARE ATTO**, altresì, che il presidente della delegazione trattante di parte pubblica provvederà, sulla base di tali indirizzi, a condurre le trattative mirate alla sottoscrizione della Ipotesi di contrattazione integrativa parte economica anno 2020, con eventuale revisione degli istituti giuridici del CCI 2018/2020, se necessari alla definizione dell'ipotesi stessa.
- 4) **DI DARE ATTO**, inoltre, che la trattativa deve svolgersi nel rispetto del principio di parità di entrambe le parti negoziali e che la stessa deve essere condotta secondo criteri di completezza, speditezza ed economicità.
- 5) **DI DARE ATTO**, in aggiunta, che ai fini della stipulazione del contratto collettivo integrativo la delegazione trattante di parte pubblica dovrà ispirarsi al perseguimento dei seguenti obiettivi generali:
- a) mantenere le relazioni sindacali, privilegiando la volontà di prevenire eventuali conflitti attraverso l'impiego degli istituti della contrattazione e dell'informazione;
 - b) riconoscere e valorizzare le capacità professionali delle risorse umane quale strumento primario per il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento;
 - c) valorizzazione del merito ed incentivazione della performance tramite l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, logiche meritocratiche, l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera;
 - d) migliorare la qualità dei servizi resi alla collettività, in termini di tempestività, economicità, trasparenza, flessibilità, capacità di comunicazione interna ed esterna, organizzazione delle attività, con riferimento alle esigenze dell'utenza;
 - e) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
 - f) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'O.I.V..
- 4) **DI DARE ATTO**, infine, che in applicazione del vigente contratto di lavoro, una volta raggiunto l'accordo tra le parti, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo deve essere inviato al Collegio dei Revisori dei Conti per il controllo in ordine alla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e per la relativa certificazione degli oneri e successivamente inviate al Presidente dell'Ente che, verificata la coerenza con gli indirizzi emanati, autorizza la delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva.
- 5) **DI TRASMETTERE** copia della presente deliberazione ai componenti della delegazione trattante, nonché alle OO.SS. provinciali ed alla RSU aziendale.
- 6) **DI DICHIARARE** l'atto ad adottarsi immediatamente esecutivo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134, comma 4 del D.lgs. n. 267/2000 e s.m.i..



Provincia di Benevento

OGGETTO: LINEE DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITÀ PER L'ANNO 2020.

**PROPOSTA DI DELIBERA DEL SETTORE AMMINISTRATIVO E FINANZIARIO
SERVIZIO GESTIONE DEL PERSONALE-RETRIBUZIONI**

Visti:

- il C.C.N.L. del Personale del Comparto Funzioni Locali 2016/2018, stipulato in data 21.05.2018 e precedenti;
- la deliberazione presidenziale n. 25 del 18.02.2020 con la quale si modificava la composizione della delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla contrattazione decentrata integrativa;

Vista la determinazione n. 1493 del 30.07.2020 con la quale si costituiva il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020, ai sensi dell'art. 67 del CCNL Funzioni locali del 21.05.2018;

Rilevato che con la citata determinazione si dava atto che:

- il fondo per le risorse decentrate del personale non dirigente dell'Ente per l'anno 2020 è pari ad € 855.608,93= (*risorse stabili e risorse variabili*), comprensivo delle somme destinate alla incentivazione del personale dell'ufficio tecnico a fronte della realizzazione di OO.PP., dei compensi per l'avvocatura interna, nonché dei residui del fondo dell'anno precedente, come da allegato "A" alla determinazione;
- ai sensi dell'art. art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, il fondo costituito per l'anno 2020 (*risorse stabili e risorse variabili*), comprensivo delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ed alta professionalità e con esclusione delle risorse per gli incentivi per le funzioni tecniche risulta inferiore a quello dell'anno 2016;

Visto il contratto collettivo integrativo del personale provinciale non dirigente definitivamente stipulato in data 03.12.2018, valido per il triennio normativo 2018-2019-2020 e per l'annualità economica 2018;

Visto il contratto collettivo integrativo del personale provinciale non dirigente firmato definitivamente in data 22.11.2019, che definisce l'utilizzo delle risorse decentrate per l'annualità economica 2019, nonché delle modifiche normative apportate al testo di alcuni articoli del CCI vigente;

Visto l'articolo 40, commi 3-bis e 3-ter, del D.Lgs.165/2001, che stabilisce:

- > "3-bis. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo7, 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.”;

- > “3-ter. Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40bis. I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo....”;

Preso atto che:

- > l'articolo 8, comma 1, del CCNL 21.5.2018 del Comparto Funzioni Locali, stabilisce: “Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, 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.”;
- > come previsto dall'articolo 2, comma 4, del CCNL 21.5.2018, le disposizioni contrattuali si applicano finché non vengono sostituite dalle nuove disposizioni, vigendo il principio dell'ultrattività dei contratti collettivi;
- > il suddetto CCNL all'art. 67 stabilisce che le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività vengano determinate annualmente dagli Enti secondo le modalità definite da tale articolo;

Richiamato l'art. 40 comma 3-quinquies del D.lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, in virtù del quale gli enti locali possono anche destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa “nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto 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”;

Ritenuto che per una corretta, valida ed efficace attività negoziale a livello decentrato, è necessario formulare alla delegazione trattante, in via preliminare, gli indirizzi per definirne gli obiettivi strategici, le priorità nell'utilizzo delle risorse ed i vincoli di natura finanziaria, cui dovrà attenersi nella trattativa, anche al fine della migliore realizzazione del programma di attività dell'Ente;

Ritenuto, pertanto, di esprimere alla delegazione trattante di parte pubblica i seguenti indirizzi, partendo dal presupposto che tutti i percorsi di attribuzione del salario accessorio dovranno essere improntati alla meritocrazia e alla selettività delle scelte:

1. conferma delle risorse vincolate assegnate stabilmente alle progressioni economiche orizzontali, alle indennità di comparto e al reiquadramento (quote indisponibili alla contrattazione decentrata);
2. conferma del finanziamento a carico del bilancio delle posizioni organizzative, per l'importo complessivo di € 190.950= (quote indisponibili alla contrattazione decentrata), in attuazione della deliberazione presidenziale n. 101 del 17/05/2019 e in applicazione della successiva deliberazione n. 96 del 17/05/2019, con la quale è stato approvato il nuovo regolamento delle posizioni organizzative, in attesa della ristrutturazione della dotazione organica per l'anno 2020. A seguito dell'approvazione della nuova dotazione e della ristrutturazione di settori e aree delle PO, saranno stanziati i fondi necessari per coprire i costi da essa derivanti;
3. destinazione delle risorse necessarie per il finanziamento di una progressione orizzontale nella misura massima del 50% dei dipendenti in servizio, aventi diritto alla progressione per le cat. A-B-C-D, da definire in dettaglio in sede di contrattazione;
4. riconoscimento e revisione, con adattamento al ciclo della performance 2020 ed agli obiettivi strategici del DUP 2020/2022, dei criteri e dei compensi contrattuali per turno, reperibilità, compensi art. 24, indennità di responsabilità, indennità condizioni di lavoro (disagio – rischio - maneggio valori), indennità di servizio esterno e indennità di funzione per il personale della polizia locale, secondo la nuova disciplina contrattuale, in favore dei dipendenti interessati;
5. destinazione delle risorse necessarie per l'attuazione dei "progetti-obiettivo", purché gli stessi siano coerenti con gli obiettivi di performance organizzativa ed inseriti nel ciclo di gestione della performance, attraverso l'integrazione nel Piano e nella Relazione sulla *performance*, in linea con le disposizioni di principio dettate dal D.lgs n. 150/2009 ed in particolare dall'art 3, comma 5, il quale, a sua volta, dispone che il rispetto delle disposizioni del Titolo II "*è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance*". Pertanto la validazione dei risultati conseguiti ad esito della realizzazione dei "progetti-obiettivo", al pari di ogni altro obiettivo premiale rientrante nel circuito Piano-Relazione, deve costituire condizione per erogare gli incentivi ad essi associati (art. 14, comma 6, in una lettura sistematica con l'art. 19);
6. destinazione delle risorse necessarie per l'attuazione dell'art. 68, comma 3 e dell'art. 69, comma 2, del CCNL del 21.05.2018, relativamente ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale. Per l'erogazione di tali risorse si dovrà mantenere lo stretto collegamento con gli obiettivi di miglioramento individuati nel piano della performance e PEG annuali (e valutati dall'O.I.V.) e negli altri strumenti di programmazione dell'Ente. I citati compensi dovranno essere assegnati per stimolare un adeguato incremento dei livelli di efficienza e produttività dei servizi, premiando l'impegno e la qualità delle performance, non essendo consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi sulla base di automatismi comunque denominati, in esecuzione della deliberazione commissariale n. 30 del 10.03.2014 e s.m.;

Ricordato che con riferimento al nuovo CCNL, le disposizioni riguardanti l'applicazione del precedente punto n. 5, sono così riassumibili:

- art. 5, comma 3, lettera b) che fa rientrare, tra le materie oggetto di confronto, "*i criteri generali dei sistemi di misurazione della performance*";
- art. 7, comma 4, lettera a) che fa rientrare, tra le materie oggetto di contrattazione integrativa, "*i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo*" e la successiva lettera b) "*i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance*";

- art. 67, comma 3, let. b), secondo il quale la componente variabile del fondo può essere alimentata con importi annualmente individuati derivanti dai risparmi conseguiti a seguito dei Piani di razionalizzazione adottati in base all'art. 16, commi 4 e 5 e 6, del D.L. n. 98/2011, il quale stabilisce che tali risparmi nella misura del 50% possono essere utilizzati per la contrattazione integrativa e di questi il 50% per la premialità legata alla *performance*;
- art. 67, comma 4, che stabilisce: *“In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza”*.
- art. 67, comma 5, lettera b), secondo il quale alla componente variabile del fondo possono essere destinate risorse per il *“conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento definiti nel piano della performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale”*; in quest'ultima casistica rientrano anche le risorse derivanti dai proventi delle sanzioni amministrative delle violazioni del codice della strada espressamente richiamati dal citato art. 67, destinati all'erogazione di *“incentivi monetari collegati da obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale”* e previsti dall'art. 56-*quater*, comma 1, lettera c);

Ricordato, altresì, che le suddette risorse potranno essere rese disponibili:

- solo a seguito del preventivo accertamento da parte dell'Organismo di Valutazione;
- delle effettive disponibilità di bilancio dell'ente;
- solo a condizione che le stesse siano espressamente collegate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità compiutamente descritti nella deliberazione di approvazione del Piano della Performance 2020/2022;

Rilevato che:

- i contratti integrativi hanno la capacità di creare vincoli e obblighi giuridicamente rilevanti tra le parti solo nelle materie espressamente assegnate dal CCNL a tale livello di negoziazione;
- il contratto integrativo non può essere in contrasto con le clausole del contratto collettivo nazionale;
- le ipotesi di contratto integrativo dovranno essere preventivamente verificate dal Collegio dei Revisori dei Conti e verificate dall'organo politico in ordine alla loro conformità rispetto agli indirizzi definiti, per l'adozione dei conseguenti provvedimenti di autorizzazione alla sottoscrizione;
- l'art. 40 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. 150/2009 prevede che gli enti locali destinano risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa.

Verificato che con deliberazione del Commissario Straordinario n. 30 del 10.03.2014, ad oggetto *“Approvazione nuovo regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance (SMiVAP)”* e s.m.i., la Provincia ha approvato il nuovo sistema di valutazione dei dipendenti, dei titolari di P.O. e dei dirigenti;

Considerato che:

- l'Ente non versa in situazione di dissesto;
- la Provincia ha rispettato il pareggio di bilancio per l'anno 2018 e che lo stesso, anche per l'anno 2019, risulta rispettato, come emerge dallo schema del rendiconto della gestione relativo all'esercizio finanziario 2019, approvato con delibera presidenziale n. 171 del 17.07.2020;
- nel redigendo bilancio dell'Ente sarà allocata la spesa per il personale, elaborata tenendo conto

di tutti gli oneri diretti e riflessi, nonché gli oneri derivanti dal CCNL e dalla contrattazione decentrata integrativa;

- l'incidenza della spesa del personale non è superiore al 50% delle spese correnti e che la Provincia, in applicazione delle leggi finanziarie degli ultimi anni, ha ridotto la spesa del personale in via generale;
- nell'anno 2019 ha rispettato il tetto della spesa di personale con riferimento al dato medio del triennio 2011/2013;

Ritenuto, pertanto, di dover fornire alla delegazione trattante di parte pubblica, le linee di indirizzo per avviare la trattativa per l'approvazione della contrattazione integrativa relativa all'annualità 2020;

Reso il parere favorevole circa la regolarità tecnica della proposta.

Verificato che non sussiste obbligo di astensione per i Responsabili di cui all'art. 49 del D. Lgs. n.267/2000 e s.m.i., nel caso di specie in quanto gli stessi non si trovano in posizione di conflitto d'interesse ai sensi delle disposizioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione adottato con deliberazione Presidenziale n. 12 del 31.01.2020;

Acquisito il parere del direttore Generale in uno a quello del responsabile ad interim del Settore Amministrativo-Finanziario

Visto l'art. 134, comma 4 del D.lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

PROPONE DI DELIBERARE

La premessa è parte integrante e sostanziale del presente deliberato e qui si intende integralmente trascritto e riportato.

1.DI FORNIRE alla delegazione trattante di parte pubblica le **seguenti linee di indirizzo**:

1.conferma delle risorse vincolate assegnate stabilmente alle progressioni economiche orizzontali, alle indennità di comparto e al reiquadramento (quote indisponibili alla contrattazione decentrata);

2.conferma del finanziamento a carico del bilancio delle posizioni organizzative, per l'importo complessivo di € 190.950= (quote indisponibili alla contrattazione decentrata), in attuazione della deliberazione presidenziale n. 101 del 17/05/2019 e in applicazione della successiva deliberazione n. 96 del 17/05/2019, con la quale è stato approvato il nuovo regolamento delle posizioni organizzative, in attesa della ristrutturazione della dotazione organica per l'anno 2020. A seguito dell'approvazione della nuova dotazione e della ristrutturazione di settori e aree delle PO, saranno stanziati i fondi necessari per coprire i costi da essa derivanti;

3.destinazione delle risorse necessarie per il finanziamento di una progressione orizzontale nella misura massima del 50% dei dipendenti in servizio, aventi diritto alla progressione per le cat. A-B-C-D, da definire in dettaglio in sede di contrattazione;

4.riconoscimento e revisione, con adattamento al ciclo della performance 2020 ed agli obiettivi strategici del DUP 2020/2022, dei criteri e dei compensi contrattuali per turno, reperibilità, compensi art. 24, indennità di responsabilità, indennità condizioni di lavoro (disagio - rischio - maneggio valori), indennità di servizio esterno e indennità di funzione per il

personale della polizia locale, secondo la nuova disciplina contrattuale, in favore dei dipendenti interessati;

5. destinazione delle risorse necessarie per l'attuazione dei "progetti-obiettivo", purché gli stessi siano coerenti con gli obiettivi di performance organizzativa ed inseriti nel ciclo di gestione della performance, attraverso l'integrazione nel Piano e nella Relazione sulla *performance*, in linea con le disposizioni di principio dettate dal D.lgs n. 150/2009 ed in particolare dall'art 3, comma 5, il quale, a sua volta, dispone che il rispetto delle disposizioni del Titolo II "è condizione necessaria per l'erogazione di premi e componenti del trattamento retributivo legati alla performance". Pertanto la validazione dei risultati conseguiti ad esito della realizzazione dei "progetti-obiettivo", al pari di ogni altro obiettivo premiale rientrante nel circuito Piano-Relazione, deve costituire condizione per erogare gli incentivi ad essi associati (art. 14, comma 6, in una lettura sistematica con l'art. 19);

6. destinazione delle risorse necessarie per l'attuazione dell'art. 68, comma 3 e dell'art. 69, comma 2, del CCNL del 21.05.2018, relativamente ai premi correlati alla performance organizzativa e individuale. Per l'erogazione di tali risorse si dovrà mantenere lo stretto collegamento con gli obiettivi di miglioramento individuati nel piano della performance e PEG annuali (e valutati dall'O.I.V.) e negli altri strumenti di programmazione dell'Ente. I citati compensi dovranno essere assegnati per stimolare un adeguato incremento dei livelli di efficienza e produttività dei servizi, premiando l'impegno e la qualità delle performance, non essendo consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi sulla base di automatismi comunque denominati, in esecuzione della deliberazione commissariale n. 30 del 10.03.2014 e s.m..

- 2) **DI DARE ATTO**, in particolare che le risorse di cui ai precedenti punti nn. 5 e 6 potranno essere rese disponibili:
- solo a seguito del preventivo accertamento da parte dell'Organismo di Valutazione;
 - delle effettive disponibilità di bilancio dell'ente;
 - solo a condizione che le stesse siano espressamente collegate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità compiutamente descritti nella deliberazione di approvazione del Piano della Performance 2020/2022.
- 3) **DI DARE ATTO**, altresì, che il presidente della delegazione trattante di parte pubblica provvederà, sulla base di tali indirizzi, a condurre le trattative mirate alla sottoscrizione della Ipotesi di contrattazione integrativa parte economica anno 2020, con eventuale revisione degli istituti giuridici del CCI 2018/2020, se necessari alla definizione dell'ipotesi stessa.
- 4) **DI DARE ATTO**, inoltre, che la trattativa deve svolgersi nel rispetto del principio di parità di entrambe le parti negoziali e che la stessa deve essere condotta secondo criteri di completezza, speditezza ed economicità.
- 5) **DI DARE ATTO**, in aggiunta, che ai fini della stipulazione del contratto collettivo integrativo la delegazione trattante di parte pubblica dovrà ispirarsi al perseguimento dei seguenti obiettivi generali:
- a) mantenere le relazioni sindacali, privilegiando la volontà di prevenire eventuali conflitti attraverso l'impiego degli istituti della contrattazione e dell'informazione;
 - b) riconoscere e valorizzare le capacità professionali delle risorse umane quale strumento primario per il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento;

- c) valorizzazione del merito ed incentivazione della performance tramite l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, logiche meritocratiche, l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici che di carriera;
 - d) migliorare la qualità dei servizi resi alla collettività, in termini di tempestività, economicità, trasparenza, flessibilità, capacità di comunicazione interna ed esterna, organizzazione delle attività, con riferimento alle esigenze dell'utenza;
 - e) incentivazione della performance del solo personale direttamente interessato e coinvolto;
 - f) accertamento e verifica del grado di raggiungimento dei risultati programmati da parte dell'O.I.V..
- 4) **DI DARE ATTO**, infine, che in applicazione del vigente contratto di lavoro, una volta raggiunto l'accordo tra le parti, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo deve essere inviato al Collegio dei Revisori dei Conti per il controllo in ordine alla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e per la relativa certificazione degli oneri e successivamente inviate al Presidente dell'Ente che, verificata la coerenza con gli indirizzi emanati, autorizza la delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva.
- 5) **DI TRASMETTERE** copia della presente deliberazione ai componenti della delegazione trattante, nonché alle OO.SS. provinciali ed alla RSU aziendale.
- 6) **DI DICHIARARE** l'atto ad adottarsi immediatamente esecutivo ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134, comma 4 del D.lgs. n. 267/2000 e s.m.i..

Benevento, 05.08.2020

**Il Responsabile P.O. del Servizio
Gestione del Personale-Retribuzioni**
f.to Antonio Piccirillo

**Il Dirigente ad interim del
Settore Amministrativo-Finanziario
Direttore Generale**
f.to Avv. Nicola Boccalone

PARERI

OGGETTO della PROPOSTA di DELIBERAZIONE: “LINEE DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER L’UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITÀ PER L’ANNO 2020”.

PARERE di REGOLARITÀ TECNICA - Art. 49 D.LGS. 267/2000

Il sottoscritto DIRIGENTE del SETTORE AMMINISTRATIVO-FINANZIARIO esprime sul presente atto parere **favorevole**, in ordine alla **regolarità tecnica**, ai sensi dell’art. 49 del DLgs. n. 267/2000.

Benevento, 05.08.2020

Il Dirigente ad Interim
Settore Amministrativo-Finanziario
f.to Avv. Nicola Boccalone

PARERE di REGOLARITÀ CONTABILE - Art. 49 D.LGS. 267/2000

Il sottoscritto RESPONSABILE del SERVIZIO FINANZIARIO esprime sul presente atto parere **favorevole** in ordine alla **regolarità contabile**, ai sensi dell’art. 49 del DLgs. n. 267/2000.

Benevento, 05.08.2020

Il Responsabile P.O.
Servizio Programmazione e Bilancio
f.to Dott. Serafino De Bellis

Il Dirigente Ad Interim
Settore Amministrativo-Finanziario
f.to Avv. Nicola Boccalone

Parere del Direttore Generale - ART. 108 D. LGS. 267/2000

Il sottoscritto DIRETTORE GENERALE esprime sul presente atto parere **favorevole** con i poteri concessi ex articolo 108 del DLgs. n.267/2000 e di cui al Decreto Presidenziale n.24/2019 in ordine al **perseguimento dei livelli ottimali di efficacia ed efficienza**.

Benevento, 05.08.2020

IL DIRETTORE GENERALE
f.to Avv. Nicola Boccalone

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
F.to Antonio Di Maria

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott.ssa Maria Luisa Dovetto

Si attesta che:

- ✓ **la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile in data 07.08.2020** , ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs.vo n.267 del 18.8.2000.
- ✓ **se ne dispone la pubblicazione all'Albo Pretorio on line.**
- è divenuta esecutiva in data _____ decorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione, ai sensi dell'art.134, comma 3, del D.Lgs.vo n.267 del 18.8.2000.

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott.ssa Maria Luisa Dovetto

Copia conforme all'originale agli Atti per uso amministrativo 07.08.2020

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott.ssa Maria Luisa Dovetto

Pubblicazione

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo in data **07.08.2020** al n. **1987** ai sensi dell' art.32, comma 1, della Legge n.69 del 18.6.2009, per rimanervi per 15 giorni consecutivi a norma dell'art.124 del T.U. - D.Lgs.vo 18.8.2000, n.267.

IL MESSO NOTIFICATORE
F.to Sig.ra Palmina Vivolo

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott.ssa Maria Luisa Dovetto

Si dichiara che la suesata deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio On-line dell'Ente Provincia, secondo la procedura prevista dell'art.32 comma 5 della Legge n.69 del 18.6.2009, per 15 giorni consecutivi dal _____.

li _____
IL RESPONSABILE SERVIZIO
Affari Generali
Dott.ssa Libera Del Grosso

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Maria Luisa Dovetto