

COMUNE DI TORRAZZA COSTE  
PROVINCIA DI PAVIA

**DELIBERAZIONI DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N. 110** Reg. Delib.

OGGETTO: ART. 65 D.LGS. 150/2009: LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA.

L'anno **duemilaquindici** addì **ventiquattro** del mese di **novembre** alle ore 12,00 nella sede comunale

Risultano:

	Presenti	Assenti
Sindaco PRUZZI Ermanno	Si	
Assessore-MALACALZA Ernesto		Si
Assessore-vice Sindaco GAIOTTI Alessandro	Si	

Partecipa il Segretario Comunale dott.ssa **Elisabeth Nosotti**, il quale provvede alla redazione del presente verbale

Il Sig. **Pruzzi Ermanno Sindaco**, assunta la presidenza e constatata la legalità dell'adunanza dichiara aperta la seduta e pone in discussione la seguente pratica segnata all'ordine del giorno:

Oggetto:ART. 65 D.LGS. 150/2009: LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA.

## LA GIUNTA COMUNALE

**VISTO** l'art. 65 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nel quale si dispone che i contratti decentrati integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del citato decreto, 15 novembre 2009, devono essere adeguati alla nuova normativa entro il 31 dicembre 2011 e, in caso di mancato adeguamento entro il suddetto termine, essi cessano la loro efficacia dal 31 dicembre 2012 e non sono ulteriormente applicabili e verranno, conseguentemente, integralmente applicate le disposizioni previste dallo stesso decreto legislativo;

**VISTO** l'art. 5 del D.Lgs. 141/2011, che ha fornito l'interpretazione autentica del succitato articolo 65 del D.Lgs. 150/2009;

**RILEVATO** che l'entrata in vigore del D.Lgs. 150/2009 ha comportato una radicale revisione della disciplina del pubblico impiego, in particolare con riferimento agli istituti della contrattazione collettiva nazionale e decentrata integrativa;

**VISTO** il D.lgs. 165/2001, e in particolare:

- l'art. 5, comma 2, laddove prevede che “nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatti salvi la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l'esame congiunto, ove previsti nei contratti collettivi nazionali;

- l'art. 7, comma 5, il quale recita: “Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”;

- l'art. 40, così come modificato dall'art. 54 del D.Lgs. 150/2009, il quale dispone:

· al comma 1, che la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge;

· al comma 3-bis che le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3. A tale fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato;

- l'art. 45, comma 3, così come modificato dall'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, che dispone: "I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:

a) alla performance individuale;

b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;

c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute";

**RICHIAMATE** altresì:

- la circolare n. 7/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica, con cui sono stati forniti gli indirizzi applicativi in merito alla contrattazione integrativa. In particolare, nella suddetta circolare si conferma che:

- la contrattazione collettiva integrativa è tenuta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001, come innovato dall'articolo 57, comma 1, *lett. b)*, del d.lgs. n. 150 del 2009. Quest'ultimo, a sua volta, stabilisce che ogni trattamento economico accessorio deve derivare dalla remunerazione della *performance* individuale; dalla performance organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione; dall'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute. Si tratta di *vincoli*, nella gestione delle risorse per i trattamenti accessori, che debbono esplicitamente essere rispettati in sede di contrattazione integrativa;
- le disposizioni di cui all'art. 65 del D.Lgs. 150/2009 in merito all'efficacia e all'adeguamento dei contratti decentrati integrativi sono pienamente efficaci;
- la contrattazione nazionale ed, a maggior ragione, quella integrativa non potranno aver luogo sulle materie appartenenti alla sfera della organizzazione e della micro-organizzazione, su quelle oggetto di partecipazione sindacale e su quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (articolo 40, comma 1, d.lgs. n. 165 del 2001); ciò, in particolare, con riferimento alle materie dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane, che costituiscono l'ambito elettivo tipico delle prerogative dirigenziali;
- in tali materie – esclusa la contrattazione - la partecipazione sindacale potrà svilupparsi esclusivamente nelle forme dell'informazione, qualora prevista nei contratti collettivi nazionali;
- i "nuovi" contratti integrativi, cioè quelli stipulati successivamente alla data del 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del D.Lgs. 150/2009, sono soggetti all'applicazione delle nuove regole contenute proprio nel D.Lgs. 150/2009;

- la successiva circolare 7/2011, con cui si conferma la piena operatività delle disposizioni relative agli obblighi di efficacia e di adeguamento dei contratti decentrati integrativi;

**VISTI:**

- il vigente Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 70/2008 modif.con delib.g.c.n.7/2009 e G.C.n89/2009;

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 93 del 06.10.2015 con cui è stato approvato il Piano delle Performances 2015;

**RITENUTO** opportuno avviare la procedura per la sottoscrizione di un nuovo contratto integrativo, le cui previsioni siano adeguate alle disposizioni del D.Lgs. 150/2009:

- concernenti la definizione degli ambiti riservati alla contrattazione collettiva e alla legge;
- contenute nel Titolo III del medesimo decreto legislativo;

**RICHIAMATO** l'art. 31 del C.C.N.L. 22.01.2004, in base al quale:

- "Le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (di seguito definite come *risorse decentrate*) vengono determinate annualmente dagli Enti, con effetto dal 31.12.2003 ..." (comma 1);
- "...le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi..." (comma 2);
- "...le risorse di cui al comma 2 sono integrate annualmente con importi aventi caratteristiche di eventualità e variabilità..." (comma 3);

**RICHIAMATA** la propria delibera n. 113 del 19.11.2013 con cui è stata nominata la delegazione trattante ai sensi dell'art. 4, comma 2, del C.C.N.L. 2002/2005;

**CONSIDERATO** di dover confermare i suddetti indirizzi e fornire alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica le seguenti linee guida per procedere alla definizione di un contratto decentrato integrativo in adeguamento al predetto decreto 150/2009:

- di attenersi, per le materie di contrattazione, a quanto previsto dal D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 150/2009, e precisato dal D. Lgs. n. 141/2011, nonché a quanto previsto dai commi 17, 18, 19 dell'art. 2 del recente D.L. 95/2012;
- di prevedere la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art.31, commi 2 e 3 del CCNL 22.01.2004, secondo le finalità dell'art.17 del CCNL 01.04.1999, sulla base dei seguenti criteri:

1) 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. In particolare andranno verificate le condizioni legittimanti il riconoscimento dell'indennità di rischio e di disagio in rapporto all'ambiente e alle condizioni di rischio;

2) 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 nuovo sistema premiante di misurazione e valutazione, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 37 del CCNL 22.01.2004 e in correlazione al sistema di programmazione e controllo previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance;

3) la corresponsione degli incrementi retributivi collegati alla progressione economica orizzontale, eventualmente prevista, dovrà avvenire sulla base di criteri selettivi esclusivamente meritocratici di valutazione del dipendente e la loro complessiva quantificazione deve avvenire tenendo conto dell'ammontare delle risorse decentrate previste dall'art. 34, CCNL 22.01.2004;

4) le indennità per specifiche responsabilità e particolari figure dovranno essere destinate a remunerare un numero ristretto di dipendenti, ai quali, sulla base del modello organizzativo adottato dall'ente, sono attribuite effettive e significative responsabilità aggiuntive, quali il coordinamento organizzativo del personale assegnato ad una unità operativa. In particolare si dà atto che le risorse finalizzate all'incentivazione del personale in riferimento all'art. 15, comma 1, lett. K), del

C.C.N.L. 01.04.1999 non entrano a far parte della “spesa per il personale” in senso stretto, scaturendo da specifiche disposizioni normative ed essendo finanziate in modo autonomo da apposite voci del Bilancio di Previsione e precisamente:

- le risorse destinate all’incentivazione del personale incaricato della progettazione interna e delle opere di pianificazione, ai sensi dell’art. 92, comma 5, del D. Lgs. N. 163/2006 e ss.mm.ii.;
- eventuali risorse da assegnare al personale impegnato a prestare servizi aggiuntivi per conto di soggetti terzi (ISTAT ed altri Enti in base a specifiche disposizioni di legge);
- le risorse destinate alla corresponsione di compensi aggiuntivi al personale autorizzato a svolgere prestazioni lavorative presso altri Enti a titolo oneroso ed in modo convenzionato;

5) ogni altro compenso o indennità, escluse quelle intese a remunerare le posizioni organizzative, deve essere previsto quale componente della parte variabile del Fondo;

**DATO ATTO:**

- che con la costituzione del Fondo 2014 è stato rispettato quanto disposto dal citato art. 9 del D.L. n. 78/2010;
- che occorre ottemperare al medesimo obbligo per il 2015;

**RICHIAMATI:**

- il TUEL approvato con D. Lgs. 18.08.2000 n. 267 e ss.mm.ii;
- le norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, approvate con D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 e ss.mm.ii.;
- il vigente Statuto Comunale;
- il vigente regolamento di contabilità;
- il vigente Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi;
- la Legge di stabilità 2014 approvata con L. 27 dicembre 2013 n. 147;
- la deliberazione di C.C. n. 29 del 28.07.2014, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione esercizio finanziario 2014, il bilancio pluriennale e la relazione previsionale e programmatica 2014/2016;
- la deliberazione di G.C. n.122 del 12.11.2014 con cui è stato approvato il Piano delle Performances 2014;

**Visto il** parere favorevole espresso dal Responsabile del Servizio Personale ai sensi dell’art. 49 del D.Lgs. 267/2000 e il parere di regolarità tecnico-amministrativa ex art. 147bis del medesimo Decreto Legislativo come modificato:

**PARERE FAVOREVOLE**

**II RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE**

**(dott.ssa E.Nosotti)**

**Con voti unanimi e favorevoli, resi per alzata di mani**

## **DELIBERA**

**1) di formulare**, per le considerazioni sopra riportate, gli indirizzi in merito alla costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2015, come in premessa specificato:

- per le materie di contrattazione si farà specifico riferimento a quanto previsto dal D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 150/2009, e precisato dal D. Lgs. n. 141/2011, nonché a quanto previsto dai commi 17, 18, 19 dell'art. 2 del recente D.L. 95/2012;
- la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art.31, commi 2 e 3 del CCNL 22.01.2004, sarà effettuata secondo le finalità dell'art.17 del CCNL 01.04.1999, sulla base dei seguenti criteri:

**a)** 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. In particolare andranno verificate le condizioni legittimanti il riconoscimento dell'indennità di rischio e di disagio in rapporto all'ambiente e alle condizioni di rischio;

**b)** 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 nuovo sistema premiante di misurazione e valutazione, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 37 del CCNL 22.01.2004 e in correlazione al sistema di programmazione e controllo previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance;

**c)** la corresponsione degli incrementi retributivi collegati alla progressione economica orizzontale, eventualmente prevista, dovrà avvenire sulla base di criteri selettivi esclusivamente meritocratici di valutazione del dipendente e la loro complessiva quantificazione deve avvenire tenendo conto dell'ammontare delle risorse decentrate previste dall'art. 34, CCNL 22.01.2004;

**d)** le indennità per specifiche responsabilità e particolari figure dovranno essere destinate a remunerare un numero ristretto di dipendenti, ai quali, sulla base del modello organizzativo adottato dall'ente, sono attribuite effettive e significative responsabilità aggiuntive, quali il coordinamento organizzativo del personale assegnato ad una unità operativa. In particolare si dà atto che le risorse finalizzate all'incentivazione del personale in riferimento all'art. 15, comma 1, lett. K), del C.C.N.L. 01.04.1999 non entrano a far parte della "spesa per il personale" in senso stretto, scaturendo da specifiche disposizioni normative ed essendo finanziate in modo autonomo da apposite voci del Bilancio di Previsione e precisamente:

- le risorse destinate all'incentivazione del personale incaricato della progettazione interna e delle opere di pianificazione, ai sensi dell'art. 92, comma 5, del D. Lgs. N. 163/2006 e ss.mm.ii.;
- eventuali risorse da assegnare al personale impegnato a prestare servizi aggiuntivi per conto di soggetti terzi (ISTAT ed altri Enti in base a specifiche disposizioni di legge);

- le risorse destinate alla corresponsione di compensi aggiuntivi al personale autorizzato a svolgere prestazioni lavorative presso altri Enti a titolo oneroso ed in modo convenzionato;
  - e) ogni altro compenso o indennità, escluse quelle intese a remunerare le posizioni organizzative, deve essere previsto quale componente della parte variabile del Fondo;
- 2) **di approvare** gli specifici obiettivi di produttività e qualità per l'anno 2015, come previsti dalla Relazione Previsionale e Programmatica e dal Piano delle Performances;
  - 3) **di incaricare** il Responsabile del Personale alla costituzione del Fondo 2015 secondo la normativa attualmente vigente in materia;
  - 4) **di incaricare** il Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica alla predisposizione degli atti necessari;
  - 5) **di trasmettere** copia del presente atto alla R.S.U., ed al Nucleo di Valutazione ed a ciascuno per il seguito di propria competenza;
  - 6) **di dichiarare** la presente, ai sensi di legge, immediatamente eseguibile.

**Fatto, letto e sottoscritto:**

IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO COMUNALE

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario certifica che il  
Pretorio di questo Comune il  
E vi rimarrà per quindici giorni

presente verbale viene affisso all'Albo  
giorno\_02.12.2015\_\_\_\_  
consecutivi.

Lì,                    02.12.2015                    \_\_\_\_

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

Nello stesso giorno \_02.12.2015\_\_\_\_\_ in  
presente

cui è stato affisso all'Albo Pretorio, il

verbale viene comunicato in elenco ai  
dell'art.125 dlgs 267/2000-

Capigruppo    Consiliari    ai            sensi

TUEL.

---

Copia conforme all'originale in carta libera ad uso amministrativo.

Lì,\_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

IL \_\_\_\_\_ è decorso il termine di cui al 3° comma dell'articolo 134 del dlgs  
267/2000-TUEL senza che siano stati sollevati rilievi.

Lì,\_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale