



# CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

## DECRETO SINDACALE

N. 206 DEL 21/09/2023

**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. Atto di indirizzo -

### IL SINDACO METROPOLITANO

**VISTO** l'art. 40 del D.Lgs. 165/2001 il quale prevede che *“le Pubbliche Amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio e sulle materie e nei limiti stabiliti dal CCNL”*.

**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;
- all'art. 7 disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
- all'art. 8 c. 1 prevede che il contratto collettivo integrativo abbia durata triennale e si riferisca a tutte le materie previste all'art. 7 c. 4 e che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo possano essere negoziati con cadenza annuale.

**DATO ATTO** che:

- con riferimento alla procedura della contrattazione collettiva integrativa, l'Aran ha fornito specifiche linee guida e l'art. 4 c. 1 lett. b) del D.Lgs. n.165/2001 stabilisce che il Sindaco Metropolitan, quale competente organo di direzione politica, deve necessariamente formulare direttive per la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi per l'azione amministrativa e per la gestione.
- Il quadro della contrattazione è delineato dai documenti di programmazione e gestione, di orizzonte annuale e pluriennale, adottati da questa Ente, quali il DUP 2023-2025, il Bilancio di previsione 2023/2025, il PEG 2023, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, nonché dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con DS 137/2023 del 27/06/2023.

**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 del Sindaco Metropolitano 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);

**DATO ATTO** che il fondo delle risorse decentrate è stato regolarmente costituito con determinazione dirigenziale n. 1679 del 11/05/2023 della II Direzione "Servizi Finanziari e Tributarî"

**ATTESO** che, con proprio decreto sindacale n. 287 del 1/12/2023, 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;
- 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 D.Lgs. 165/2001 Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e le linee guida dell'Aran sulla procedura della contrattazione collettiva integrativa;

**VISTO** il D.Lgs. 150/2009 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;

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

## DECRETA

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) 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

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 sistema premiante di misurazione e valutazione

c) destinare la parte prevalente delle risorse stabili disponibili e delle risorse variabili alla valorizzazione della performance organizzativa ed individuale così da realizzare le finalità del D.Lgs. n. 74/2017 e garantire il miglioramento della qualità/quantità dei servizi erogati, dando atto che l'erogazione degli incentivi avverrà solo a seguito della rilevazione, a consuntivo, dei risultati realizzati, tenendo conto di quanto stabilito nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance eventualmente anche rimodulando le risorse destinabili agli istituti indennitari di cui all'art. 80 del CCNL;

d) di stabilire che la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 venga destinata a non oltre il 10% del personale valutato, per ogni direzione, e che la medesima maggiorazione sia definita in sede di contrattazione decentrata in misura non superiore al 30%, in considerazione del limitato budget destinato nel 2023 alla retribuzione della performance individuale e collettiva (art. 81 ccnl 2022);

e) valutare la possibilità di riservare alle progressioni economiche all'interno delle aree - art. 14 CCNL 16/11/2022 - un ammontare di risorse corrispondente al recupero delle quote dei differenziali di progressione economica liberate dal personale cessato nell'anno precedente, da erogare esclusivamente su base selettiva e meritocratica, confermando in tre anni il periodo minimo di permanenza nella posizione economica per poter partecipare alla procedura selettiva;

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:

- o in presenza di situazioni o prestazioni lavorative, individuate in sede di contrattazione integrativa, che comportino una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale,;

-o 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; -

-o maneggio di valori (solo denaro contante e altri valori materializzati) nei limiti mensili definiti in sede di contrattazione integrativa;

d) prevedere che l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL spetti esclusivamente al personale della polizia locale che svolge servizio esterno esclusivamente in via continuativa e non saltuaria, negli importi che saranno definiti in sede di contrattazione integrativa;

e) prevedere una quota adeguata di risorse destinate a remunerare le specifiche responsabilità di cui all'art. 84, valorizzando esclusivamente le figure incaricate di effettive e documentate responsabilità (risultanti da atti dirigenziali di incarico e non rientranti nei normali compiti di istituto); Il riconoscimento delle specifiche responsabilità deve comportare, in ogni caso, l'effettiva assunzione di livelli di responsabilità differenziati ed aggiuntivi rispetto alle ordinarie mansioni corrispondenti all'area ed al profilo di inquadramento professionale;

2. di prevedere la possibilità, ferme restando le compatibilità finanziarie e di bilancio, di attivare, in sede di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il 31.12.2025, previa definizione dei criteri e delle modalità attuative, procedure selettive per la progressioni tra le aree a norma dell'art. 13, comma 6 del CCNL, destinando allo scopo una quota comunque non superiore allo 0,55% del monte salari per l'anno 2018, a norma del medesimo art. 13, comma 8, e fatta salva in tal caso la riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno e nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, come previsto dall'art. 15 del medesimo CCNL;

3. 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;

4. di trasmettere il presente atto alla delegazione trattante di parte datoriale per l'avvio della sessione negoziale nei termini di cui all'art. 8, comma 4, del CCNL 2019-2021, nonché alla RSU e alle OO.SS. rappresentative.

DISPORRE la pubblicazione all'albo online e al sito istituzionale dell'Ente ai sensi della normativa vigente.

Rendere noto ai sensi della Legge n. 241/1990 così come recepito dall'OREL che l'unità organizzativa responsabile del procedimento è il Servizio Programmazione, Performance e Processi organizzativi - Responsabile EQ Sig. Sebastiano De Salvo- Tel. 0907761767 – email: [m.sedalvo@cittametropolitana.me.it](mailto:m.sedalvo@cittametropolitana.me.it)– [protocollo@pec.prov.me.it](mailto:protocollo@pec.prov.me.it)

Per eventuali informazioni è possibile rivolgersi al suddetto ufficio dal lunedì al venerdì dalle ore 9.30 alle ore 12.30 e nei giorni di martedì e giovedì dalle ore 15.00 alle ore 16.30

Avverso il presente provvedimento è ammesso ricorso entro 60gg – a partire dal giorno successivo al termine della pubblicazione all'Albo Pretorio – presso il TAR o entro 120 gg presso il Presidente della Regione

Il Sindaco Metropolitano  
f.to Dott. Federico Basile