



## COMUNE DI NOVARA

# ESTRATTO DAL VERBALE DELLE DELIBERAZIONI DELLA GIUNTA COMUNALE

**Deliberazione N.91 del 27/02/2024**  
(Proposta N° 92 del 19/02/2024 )

### OGGETTO:

**PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE - DEFINIZIONE  
LINEE DI INDIRIZZO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA  
ANNO 2024**

L'anno duemilaventiquattro, il mese di Febbraio, il giorno ventisette, nella sala delle adunanze del Palazzo Civico, in cui erano presenti il Sindaco (Presidente) dott. Alessandro Canelli ed il II Vice Segretario Generale Zanino Davide, si è riunita la Giunta Comunale.

La seduta si è aperta alle ore 09:30, con l'appello dei presenti effettuato dal II Vice Segretario Generale, per la verifica della sussistenza del numero legale per la validità della stessa, in esito al quale risulta:

Nome	Delega	Presenza
CANELLI ALESSANDRO	SINDACO	presente
CHIARELLI MARINA	VICE SINDACO	presente
ARMIENTI TERESA	ASSESSORE	presente
DE GRANDIS IVAN	ASSESSORE	presente
LANZO RAFFAELE	ASSESSORE	presente
MATTIUZ VALTER	ASSESSORE	presente
MOSCATELLI SILVANA	ASSESSORE	presente
NEGRI GIULIA	ASSESSORE	presente
PIANTANIDA LUCA	ASSESSORE	presente
ZOCCALI ROCCO	ASSESSORE	presente

Pertanto la seduta è valida.

Partecipa il Direttore Generale Dr. Roberto Moriondo.

N. 91 OGGETTO: PERSONALE NON DIRIGENTE. FONDO RISORSE DECENTRATE -  
DEFINIZIONE LINEE DI INDIRIZZO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA  
ANNO 2024

*La proposta di deliberazione di cui all'oggetto è stata condivisa su Drive in data 26/02/2024 con tutti i componenti della Giunta Comunale che, espressamente interpellati dal Il Vice Segretario Generale , affermano di averne preso visione*

*Su proposta dell'Assessore alla Programmazione e Gestione delle Risorse Finanziarie, Moscatelli Silvana*

## LA GIUNTA COMUNALE

### Visti:

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 85 del 21/12/2023 con la quale sono stati approvati la nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2024-2026 (NADUP) e il Bilancio di Previsione Finanziario Triennale 2024 -2026;
- la deliberazione di Giunta Comunale n.22 del 17/01/2014 con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2024-2026.
- il vigente Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 597 del 29/11/2022 di nomina della delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla contrattazione collettiva decentrata integrativa per il personale dipendente;

### Richiamati:

- l'art. 48, comma 2 del Decreto legislativo di seguito D.Lgs. n. 267/2000;
- l'art. 59, comma 1, lettera p del D.Lgs n. 446/1997;
- gli artt. 40, comma 3 e 40-bis del D. Lgs. n. 165/2001;
- il nuovo Contratto collettivo nazionale di lavoro, di seguito CCNL, del personale dipendente del comparto Funzioni Locali siglato in data 16.11.2022;
- gli artt. 79, 80, 81, del C.C.N.L. 16.11.2022;
- i CCNL 31.3.1999, 1.4.1999, 14.9.2000, 5.10.2001, 22.1.2004, 9.5.2006, 11.4.2008, 31.07.2009 e 21.5.2018 per le parti non disapplicate dal nuovo ccnl;
- gli artt. 18, 19 e 31 del D.lgs 150/2009;

**Considerato** che è necessario avviare la contrattazione per la stipula del contratto integrativo decentrato sulle materie oggetto di contrattazione di cui all'articolo 7 nei tempi e con le procedure definite dall'articolo 8 comma 5 e 6 del CCNL 16.11.2022;

**Premesso che** il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16-11-202 per il triennio 2019-2021 all'art. 79, stabilisce che le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività vengano costituite annualmente dagli Enti, secondo le modalità definite da tale articolo e individua le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità nonché le risorse aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, individuando le disposizioni contrattuali previgenti dalla cui applicazione deriva la corretta costituzione del fondo per il salario accessorio;

**Viste** le disposizioni delle leggi finanziarie che, a partire dall'art. 39 della legge finanziaria n. 449/1997, invitano gli Enti Locali ad un processo di progressivo contenimento e riduzione delle spese del personale dell'Ente in rapporto al totale delle spese correnti dell'Ente;

**Considerato** l'art. 76 della legge n. 133/2008 che, ampliando il concetto di spesa di personale, invita le autonomie locali al concorso nel contenimento della spesa del personale;

**Visto** l'art. 67 comma 8 e seguenti della legge n. 133/2008 per il quale gli Enti Locali sono tenuti a inviare ogni anno alla Corte dei Conti le informazioni relative alla contrattazione decentrata integrativa, certificati dagli organi di controllo interno;

**Vista** la legge n. 15/2009 e il D.Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge n. 15/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

**Visto** il D.Lgs. n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche", con particolare riferimento alle modifiche apportate dal sopracitato D.Lgs. n. 150/2009, l'art. 40 "Contratti collettivi nazionali ed integrativi" e l'art. 40bis "Controlli in materia di contrattazione integrativa";

**Vista** la legge n. 147/2013, Legge di Stabilità 2014, che all'art. 1, comma 456, secondo periodo, inserisce all'art. 9 comma 2bis del DL 78/2010 un nuovo periodo in cui: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo», stabilendo così che le decurtazioni operate per gli anni 2011/2014 siano confermate e storicizzate nei fondi per gli anni successivi a partire dall'anno 2015.

**Considerato che** il DL 78/2010, convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, ha previsto per le annualità 2011/2014 limitazioni in materia di spesa per il personale e in particolare l'art. 9 comma 2 bis disponeva:

- che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche a livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010;
- che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale è, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio

**Visto** l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 (Legge di stabilità 2016) che stabiliva "Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 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 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.

**Visto** l'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 il quale stabilisce che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, 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 e' abrogato."

**Visto** l'art. 33 c.2 del decreto legislativo 34/2019 il quale stabilisce 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'.

**Considerato che** il DL 6 marzo 2014, n. 16, convertito con modificazioni dalla legge n. 68/2014, all'art. 4 ha previsto "Misure conseguenti al mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi" e considerate la Circolare del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 12 maggio 2014 e il susseguente Documento della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome del 12 settembre 2014, nei quali viene precisato che "Le regioni e gli enti locali che non hanno rispettato i vincoli finanziari posti alla contrattazione collettiva integrativa sono obbligati a recuperare integralmente, a valere sulle risorse finanziarie a questa destinate, rispettivamente al personale dirigenziale e non dirigenziale, le somme indebitamente erogate mediante il graduale riassorbimento delle stesse, con quote annuali e per un numero massimo di annualità Corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli".

**Preso atto che** tali verifiche e eventuali azioni correttive sono applicabili unilateralmente dagli enti, anche in sede di autotutela, al riscontro delle condizioni previste nell'articolo 4 del D.L. 16/2014, convertito nella legge di conversione n. 68/2014, nel rispetto del diritto di informazione dovuto alle organizzazioni sindacali;

**Atteso che** il Comune di Novara ha finora rispettato il principio di contenimento della spesa del personale;

**Considerato che** atto preliminare alla contrattazione decentrata è la determinazione di costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2023 e che ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali sono già stati erogati in corso d'anno alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi economici, ecc), frutto di precedenti accordi sia nazionali che decentrati;

**Considerato che:**

- è necessario fornire gli indirizzi per l'utilizzo di detto fondo relativamente all'anno corrente nonché gli indirizzi volti ad orientare la contrattazione degli istituti di carattere giuridico destinati ad incidere sulle norme che regoleranno il triennio di riferimento impattanti sulle destinazioni economiche del fondo stesso;
- è inoltre opportuno, sulla base degli indirizzi di cui al presente atto, provvedere alla conseguente contrattazione decentrata per la distribuzione del fondo stesso;
- a tal fine è necessario esprimere fin d'ora le direttive a cui dovrà attenersi la Delegazione di Parte Pubblica durante la trattativa per il suddetto contratto decentrato.

**Considerato** altresì che la trattativa con la parte sindacale per la stipula del CCDI relativo all'annualità 2024 è finalizzata al raggiungimento dei seguenti risultati:

- accrescimento motivazionale e crescita professionale del personale;
- miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione;
- determinazione di un legame stretto tra incentivazione economica e valutazione dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti e dai gruppi di lavoro nei quali sono inseriti;

**Ritenuto**, pertanto, alla luce del CCNL del personale non dirigente per il triennio 2019-2021 sottoscritto in data 16-11-2022 di stabilire le linee di indirizzo come segue:

- definizione della ripartizione annuale delle risorse decentrate per il prossimo triennio sulla base dei seguenti criteri:
  - 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 e secondo i criteri generali stabiliti dal CCDI in vigore orientando la distribuzione delle risorse avendo riguardo all'incentivazione della crescita professionale e al riconoscimento della progressione di carriera all'interno delle aree, in funzione della motivazione personale dei dipendenti;
  - le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzato all'incentivazione di prestazioni o di risultati saranno erogate a seguito di misurazione del contributo individuale del dipendente alla realizzazione del progetto e del risultato da parte dell'Ente;
  - l'utilizzo delle risorse decentrate dovrà essere destinato anche al pagamento delle indennità di turno e reperibilità necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal personale addetto a tali servizi nel rispetto delle normative contrattuali;
  - i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi saranno collegati esclusivamente al riconoscimento del merito ed al conseguimento di obiettivi di performance, di gruppo e/o individuali, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance certificati dal Nucleo di Valutazione, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema premiante di misurazione e valutazione della performance, nel rispetto dei criteri previsti dall'art 80, del CCNL 2022 per quanto riguarda la prevalenza delle risorse destinate alla remunerazione della performance;

**Ritenuto di:**

- a) esprimere i seguenti indirizzi per l'utilizzo delle risorse decentrate di parte variabile del Comparto Regioni ed Autonomie Locali relativo all'anno corrente:
  - **autorizzazione** all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 2 lett.b) CCNL 2018, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997, nel rispetto del limite dell'anno 2016, destinandoli alla remunerazione della performance organizzativa come certificato dal sistema di valutazione vigente.
  - **autorizzazione** all'iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 3 CCNL 2022, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dell'0,22% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Le risorse così individuate sono ripartite in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziante sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.
- b) In merito all'utilizzo del fondo, fornisce i seguenti indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica
  - Gli importi destinati alla produttività dovranno essere distribuiti in relazione agli obiettivi, coerenti col DUP, in particolare agli obiettivi di produttività e di qualità contenuti all'interno del Piano della Performance vigente in ogni singolo anno

- Il sistema di valutazione non potrà prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance
- I sistemi incentivanti la produttività e la qualità delle prestazioni lavorative dovranno essere informati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non potranno determinare un appiattimento retributivo;
- Le risorse, attraverso gli strumenti di sistema di misurazione e valutazione della performance organizzative ed individuale, saranno distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- La premialità sarà sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un concreto vantaggio per i servizi offerti dal comune ai propri cittadini e per i servizi che migliorano il funzionamento della amministrazione, esprimibili in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali quantitativo dell'organizzazione dei servizi e delle funzioni;
- La performance individuale è rilevata ed apprezzata valutando: il raggiungimento degli obiettivi assegnati e dei risultati conseguiti come certificati dal Nucleo di valutazione, e la qualità delle prestazioni e comportamento professionale tenuto da ogni singolo dipendente;
- Il sistema di valutazione dovrà essere unico e si applicherà a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
- Il sistema di progressione economica è teso a valorizzare la maggiore capacità acquisita a seguito del servizio svolto, i risultati ottenuti, le prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, la qualità della prestazione individuale; i criteri generali di attuazione della progressione economica all'interno delle aree sono individuati e ponderati diversamente in riferimento alle diverse aree.
- Il sistema di progressione economica orizzontale è teso a garantire un equilibrato utilizzo delle risorse stabili e garantire la disponibilità di congrue risorse per la valorizzazione del sistema di premialità.
- La valutazione della premialità individuale si dovrà porre come obiettivo quello di differenziare i dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, è rimesso alla contrattazione decentrata la definizione dei parametri valutativi (solo punteggio di valutazione massima o punteggio compreso in un ristretto range) ai quali andrà corrisposta, una maggiorazione che, non potrà essere inferiore al 30% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale in relazione all'area di appartenenza.
- sono fatte salve, in ogni caso, tutte le piccole modifiche non sostanziali che la delegazione riterrà opportune;

**Appurato che:**

- le spese di cui al presente provvedimento non alterano il rispetto del limite delle spese di personale

**Acquisiti sulla proposta di deliberazione:**

- i pareri favorevoli, espressi sulla presente deliberazione ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 49, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000, allegati quale parte integrante e sostanziale del presente atto;

a voti unanimi resi nei modi di legge

**DELIBERA**

1. di autorizzare l'inserimento delle risorse variabili entro i limiti di legge nella consistenza e nei termini riportati in premessa;
2. di esprimere di conseguenza le direttive come indicate in premessa, che si intendono qui integralmente riportate, alle quali dovrà attenersi la Delegazione Trattante di Parte Pubblica, nel contrattare con la Delegazione Sindacale un'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente, che dovrà essere sottoposta, previa acquisizione del parere favorevole dell'organo di revisione contabile, all'esame della Giunta per l'autorizzazione alla definitiva stipula del contratto,
3. di inviare il presente atto al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica al fine di attivare le trattative con le Organizzazioni Sindacali.

Con successiva votazione la Giunta Comunale a voti unanimi dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 - comma 4 - del D.Lgs. 267/2000.

*Letto, approvato e sottoscritto*

**IL SINDACO**  
**Dott. Alessandro Canelli**  
*Atto sottoscritto digitalmente*

**IL VICE SEGRETARIO GENERALE**  
**Dott. Zanino Davide**  
*Atto sottoscritto digitalmente*

---