

**Premesso che**

- con la deliberazione n. 43 del 22 giugno 2018 la Giunta comunale ha nominato la delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata, nella seguente composizione:
  - Segretario comunale
  - Responsabile dell'Area finanziaria;
- con la deliberazione n. 69 del 12 dicembre 2022 la Giunta comunale ha formulato le linee di indirizzo per la contrattazione decentrata integrativa – parte economica per l'anno 2022;
- con determinazione del Responsabile dell'Area finanziaria n. 60 del 14 novembre 2022 è stato costituito il fondo per la contrattazione decentrata integrativa del personale per l'anno 2022;
- con nota del 12 dicembre 2022 prot. 5959 il Presidente della delegazione trattante ha convocato le organizzazioni sindacali firmataria del Contratto delle Funzioni Locali per il giorno 15 dicembre 2022;

**Dato atto che**

- la dipendente eletta RSU e la supplente sono cessate dall'incarico per mobilità presso altro ente e per dimissioni e pertanto il Comune di Barrali è al momento privo di RSU;
- le organizzazioni sindacali non si sono presentate all'incontro convocato dal Presidente della parte datoriale;

**Richiamato** il parere dell'ARAN CFL 78 del 28 settembre 2020, secondo cui la RSU è uno dei soggetti negoziali necessari della contrattazione decentrata;

**Dato atto** che le organizzazioni sindacali territoriali, alle quali è stato trasmessa l'ipotesi di contratto decentrato integrativo per l'anno 2022, ne hanno condiviso i contenuti, ma la loro sottoscrizione non è sufficiente per la validità della contrattazione decentrata;

**Rilevato** che è stato concordato con le stesse organizzazioni sindacali territoriali di adottare un atto unilaterale, al fine di non privare i dipendenti della distribuzione delle risorse del fondo per la contrattazione decentrata;

**Richiamato** l'art. 40 comma 3 ter del d.lgs. 165/2001 secondo cui *“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 40-bis. 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. È istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti di cui al primo periodo. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione*

amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati”;

**Evidenziato** che risponde all’interesse pubblico e alla funzionalità dell’azione amministrativa attuare il contratto decentrato integrativo parte normativa, sottoscritto il 23 dicembre 2019, e del quale l’atto unilaterale rappresenta una mera esecuzione, nonché assicurare ai dipendenti dell’ente l’attuazione degli istituti previsti nella contrattazione al fine di continuare il regolare svolgimento di tutte le attività;

**Rilevato** inoltre che la mancata sottoscrizione del contratto integrativo non è dovuta né a un mancato accordo sostanziale, né a una volontà dell’Amministrazione o delle organizzazioni sindacali, ma è originata da un fattore necessitato, quale l’assenza, per cause indipendenti dalla volontà delle parti, della RSU;

**Richiamato** infine, l’orientamento della giurisprudenza contabile secondo cui la tutela dell’organizzazione ed il rispetto dei vincoli giuscontabili rappresentano di per sé stesse quel pregiudizio alla funzionalità amministrativa così rilevante da far considerare l’atto unilaterale come strumento obbligatorio e non più facoltativo (CdC Veneto Sez. controllo delibera n. 201/2019);

**Atteso che** il contenuto dell’atto unilaterale rispecchia il contratto sottoscritto nell’anno 2021;

**Preso atto** che le parti hanno manifestato la volontà di provvedere alla nomina della RSU all’inizio del 2023;

**Acquisito** il parere favorevole espresso dal Revisori dei Conti sull’ipotesi di atto unilaterale sostitutivo del C.C.D.I prot. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_;

In esecuzione della deliberazione n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ con la quale la Giunta Comunale ha approvato ed autorizzato la delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione dell’atto unilaterale in sostituzione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente.

Tutto ciò premesso,

il giorno \_\_\_\_\_ la Delegazione di parte pubblica, composta dai componenti:

Dott.ssa Canu Pietrina Francesca;

rag. Sandra Farris

Sottoscrive il seguente atto unilaterale in sostituzione del Contratto integrativo decentrato ai sensi dell’art. 40 comma 3 ter del d.lgs. 165/2001.

Pertanto tutti i riferimenti contenuti nel presente documento al contratto integrativo decentrato devono leggersi come atto unilaterale.

**Dato atto** che:

- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 4 del 24.01.2022 è stato approvato il bilancio di previsione pluriennale 2022-2024;
- il fondo, come risulta da determinazione del Responsabile dell’Area Finanziaria n. 60 del 14 novembre 2022, è così composto:

• Risorse decentrate per finalità stabili	€.	18.424,00	
• Risorse decentrate per finalità variabili (soggette a limitazione)	€.	3.746,97	
• Risorse decentrate per finalità variabili (non soggette a limitazione)	€.	9.163,75	
	Totale	€.	31.334,72

- Fondo posizioni organizzative e risultato (non soggette a limitazione) €. 11.567,50
- Totale Fondo 2022 €. **42.902,22**

SOMME DA DETRARRE DAL FONDO 2022 PARTE FISSA	
Progressioni orizzontali	8.938,06
Indennità di comparto	2.514,95
Art. 4, comma 6 – Indennità specifica personale Cat. B	91,46
Totale	11.544,47
FONDO DISPONIBILE ANNO 2022	
Fondo 2022 – Parte fissa	18.424,00
Da detrarre parte fissa	11.544,47
<b>Saldo fondo disponibile parte fissa</b>	<b>6.879,53</b>
Integrazione 1,2% monte salari 1997 (art. 67, comma 3, lett. h) CCNL 21.05.2018	1.867,59
Comma 1, lett. k) – Risorse destinate per legge all’incentivazione del personale L.R. 19/97	1.879,38
<b>Fondo disponibile parte variabile</b>	<b>3.746,97</b>
<b>TOTALE DA CONTRATTARE (parte fissa più parte variabile)</b>	<b>10.626,50</b>

#### SUDDIVISIONE DEL FONDO DISPONIBILE:

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21.05.2018)	
Attività a rischio: l’art. 11 del CCDI 2019/2021 quantifica l’indennità in €. 1,50 al giorno per i giorni di effettivo svolgimento delle attività Presumibilmente si quantificano n. 265 gg. per l’operaio full-time e n. 115 gg. per l’operaio part-time.	€. 570,00
Maneggio valori: l’art. 11 del CCDI 2019/2021 quantifica l’indennità in €. 1,50 al giorno per i giorni di effettivo svolgimento delle attività. Presumibilmente si quantificano 114 gg..	€. 171,00
Indennità per ulteriori specifiche responsabilità (art. 70-quinquies c. 2 CCNL 21.05.2018)	
Ufficiale di Stato Civile e anagrafe, ufficiale elettorale: l’art. 13 del CCDI 2019 quantifica l’indennità in €. 350,00	117,00
Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale	9.768,50
<b>TOTALE</b>	<b>10.626,50</b>

Si specifica che qualora i giorni effettivi riferiti alle indennità condizioni lavorative (attività a rischio e maneggio valori) dovessero subire un aumento o una diminuzione con conseguente ricalcolo delle indennità, le maggiori o minori somme rispetto a quanto sopra indicato andranno a diminuire od incrementare le risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale.

Ai sensi dell’art. 17 del CCDI 2019/2021 i compensi legati alla performance individuale di cui all’art. 16 del medesimo CCDI devono essere ripartiti in modo da assicurare al 30% dei dipendenti che hanno raggiunto il punteggio più alto una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti.

Ai fini del calcolo dei premi spettanti si procede secondo quanto indicato all'art. 17 del CCDI 2019/2021, utilizzando i parametri di cui al Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi (approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 65 del 06.12.2011, come da ultimo modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 24.10.2016), di seguito indicati:

Categoria	Parametro
B1	1,00
B3	1,20
C	1,40
D1	1,60
D3	1,80

Nel caso di dipendenti part-time i suddetti parametri saranno ricalcolati in proporzione al numero di ore di lavoro.

Partecipano alla distribuzione dei premi i dipendenti che hanno superato la soglia dei 70/100.

1° fase: calcolo dei premi attribuibili in base alle valutazioni ottenute da ciascun dipendente purchè abbia superato la soglia dei 70/100.

Si procede ad un primo calcolo “virtuale” dei premi da destinare a ciascun dipendente utilizzando i suindicati parametri che andranno ricalcolati in base alla punteggio attribuito (es. Cat. C con punteggio di 80/100 – il parametro sarà  $1,40/100*80=1,12$ ).

2° fase: calcolo del premio medio attribuibile senza distinzione in base alle categorie di appartenenza.

Il totale dei premi “virtuali” viene suddiviso per il numero dei dipendenti che accedono ai premi.

3° fase: calcolo del 30% del premio medio, moltiplicato per il numero di aventi diritto alla maggiorazione e sottrazione della somma totale così ottenuta dal budget totale a disposizione per finanziare i premi di produttività.

Calcolare il 30% del premio medio e moltiplicarlo per il numero di dipendenti aventi diritto al premio di maggiorazione (per l'anno 2020 qualora tutti e sei i dipendenti raggiungano la soglia di 70/100, gli aventi diritto saranno pari a 2); tale prodotto va poi sottratto dalle risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale, ottenendo così il budget residuo.

4° fase: ricalcolo dei premi spettanti a ciascun dipendente che abbia superato la soglia dei 70/100 utilizzando il budget residuo.

Il budget residuo viene utilizzato per calcolare i premi “effettivi” da destinare a ciascun dipendente con le stesse modalità di calcolo dei premi “virtuali”.

Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica

Dott.ssa Pietrina F. Canu

La componente della delegazione trattante di parte pubblica

Rag. Sandra Farris