



# CITTÀ DI CASTELVETRANO

Libero Consorzio Comunale di Trapani



## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

**n.112 del 27/12/2019**

**OGGETTO:** Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa anno 2019.

L'anno duemiladiciannove il giorno ventisette del mese di dicembre in Castelvetro e nella Sala delle adunanze, si è riunita, la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Dott. Enzo Alfano nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti e assenti i seguenti sigg.:

		Pres.	Ass.
Alfano Enzo	Sindaco	X	
Virzì Biagio	Assessore	X	
Oddo Maurizio	Assessore	X	
Barresi Irene	Assessore	X	
Cappadonna Manuela	Assessore	X	
Parrino Giovanni	Assessore	X	
Foscari Filippo	Assessore		X
Modica Chiara	Assessore		X

Con la partecipazione del Vice Segretario Generale Avv. Francesco Vasile.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione e invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

### LA GIUNTA MUNICIPALE

Premesso che sulla proposta di deliberazione relativa all'oggetto:

- il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la responsabilità tecnica;
- il responsabile di Ragioneria, per quanto concerne la responsabilità contabile e la copertura finanziaria;

ai sensi degli artt. 53 e 55 della legge n. 142/90, recepita con L. R. n. 48/91, modificata con L. R. n. 30/2000 hanno espresso parere FAVOREVOLE.

## LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la proposta del Vice Segretario Generale di seguito riportata:

Premesso che:

- ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. 165/01 e successive modifiche ed integrazioni, i rapporti individuali di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono regolati contrattualmente, mediante stipulazione di appositi contratti collettivi;
- l'art. 4 del D. Lgs. 165/01 attribuisce agli organi di governo l'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e la verifica della rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti;
- l'art. 5, comma 2, del D. Lgs. 165/01 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, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei contratti collettivi nazionali;
- l'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 165/2001 stabilisce *"le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese"*;
- l'art. 40, comma 3-bis, del D. Lgs. 165/2001 dispone che le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio e sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono;
- l'art. 45, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 dispone che *"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"*.
- l'art. 47 del D. Lgs. 165/2001 delinea il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;
- l'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 reca testualmente: *"Nelle more di quanto previsto dal co. 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità*

*dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, 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'art. 1, co. 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. ...";*

-l'art. 23, comma 3, del D. Lgs. 75/2017 statuisce che *"fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal co. 2, le regioni e gli enti locali ... possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile";*

-in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il CCNL del comparto Funzioni Locali per il personale non dirigente per il triennio 2016 – 2018 con decorrenza 22/05/2018;

**Viste** le clausole del suddetto CCNL di seguito elencate:

- l'art. 7 che individua i soggetti titolari di contrattazione collettiva integrativa e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
- l'art. 8, comma 1, che disciplina i tempi e le procedure della contrattazione collettiva integrativa e stabilisce che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materia di cui all'art. 7, comma 4, e che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa possono essere negoziati con cadenza annuale;
- l'art. 67 che indica le modalità di costituzione del fondo risorse decentrate prevedendo, altresì, che le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività vengono determinate annualmente dagli enti secondo le modalità definite dal medesimo articolo che ha confermato la suddivisione delle risorse decentrate in:
  - a) risorse stabili, che presentano la caratteristica di "certezza, stabilità e continuità" e restano acquisite al fondo per il futuro;
  - b) risorse variabili, che presentano la caratteristica della "eventualità e variabilità" e hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono messe a disposizione dl fondo;
- l'art. 68 che prescrive le modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate;
- l'art. 70-bis e seguenti che regolamentano *ex novo* le indennità attribuibili ai dipendenti del comparto stabilendo, ai sensi del comma 5, che *"la presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL"*
- l'art. 71 in base al quale la nuova disciplina sui fondi decentrati sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti CC.NN.L, che, pertanto, devono ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni;

**Richiamate:**

- la determinazione della X Direzione Organizzativa n. 67 del 30/05/2019 con la quale, a modifica ed integrazione della precedente determinazione n. 64 del 29.05.2019, è stato costituito provvisoriamente il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019;

- la determinazione della I Direzione Organizzativa n. 94 del 16/12/2019 con la quale è stato rideterminato e costituito definitivamente il fondo delle risorse decentrate 2019 del Comune di Castelvetro per un importo complessivo di € 501.872,71, di cui € 343.058,53 per risorse stabili e € 158.814,18 per risorse variabili, come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti;

**Considerato** che l'organo di direzione politica formula direttive e/o linee guida finalizzate a fornire indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica, in ordine alle trattative negoziali, affinché queste si conformino e garantiscano adeguato supporto al raggiungimento degli obiettivi programmatici individuati come prevalenti dall'Amministrazione, con esclusiva finalità quella:

- di orientare e finalizzare l'azione negoziale della parte pubblica verso determinati obiettivi, definendo quindi le strategie dell'attività posta in essere dalla delegazione trattante di parte pubblica;
- di definire i margini entro i quali la trattativa dovrà svolgersi, in maniera tale da consentire alla delegazione trattante la necessaria autonomia nella gestione del confronto;
- di definire gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio, dei progetti strategici e degli obiettivi del Piano della performance;
- di definire le scelte prioritarie che devono presiedere alla quantificazione ed all'utilizzazione delle risorse sia stabili sia variabili;

**Considerato**, altresì, che la trattativa con la parte sindacale per la stipula del CCDI del personale dipendente per l'anno 2019, è finalizzata al raggiungimento dei seguenti risultati:

- miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione;
- accrescimento motivazionale e crescita professionale del personale;
- determinazione di un legame stretto tra incentivazione economica e valutazione dei risultati da raggiungere;
- ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane;

**Ritenuto** opportuno e necessario, a seguito della rideterminazione del fondo risorse decentrate per l'anno 2019, impartire alla delegazione trattante di parte pubblica le seguenti direttive per la contrattazione decentrata integrative del personale non dirigente:

a) per la negoziazione del contratto decentrato integrativo:

- 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;

- 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 riconoscimento del merito ed al conseguimento di obiettivi di performance, di gruppo e/o individuali, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal nuovo sistema premiante di misurazione e valutazione, in particolare la formulazione che i compensi incentivanti devono essere strettamente correlati ad effettivi incrementi della produttività ed all'effettivo miglioramento quali-quantitativo dei servizi e che non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati e in correlazione al sistema di programmazione e controllo previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance;
- le indennità per specifiche responsabilità e particolari figure dovranno essere destinate a remunerare i dipendenti, sulla base del modello organizzativo adottato dall'Ente, cui sono attribuite effettive e significative responsabilità aggiuntive;
- le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano 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;

b) per la destinazione delle risorse disponibili:

1) Indennità di turno	-	€ 100.000,00
2) Indennità per lavoro ord. fest. /fest. Infrasett. (servizio cimiteriale e servizio idrico)		€ 30.000,00
3) Indennità servizio di reperibilità (stato civile – servizio idrico – servizio cimiteriale)		€ 26.190,24
4) indennità per specifiche responsabilità (ufficiale di stato civile e anagrafe - ufficiale elettorale)		€ 700,00
5) Indennità maneggio valori		€ 5.000,00

**Visto** lo Statuto Comunale;

**Visto** il provvedimento sindacale n. 33 del 27.09.2019;

**Accertata** la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, secondo quanto previsto dall'art. 147 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 come modificato dall'art. 3 del D.L. 10 ottobre 2012, n. 174;

Con votazione unanime espressa nelle forme di legge

### **DELIBERA**

Per quanto esposto in premessa che qui si intende integralmente ripetuto e trascritto:

**1. IMPARTIRE** alla delegazione trattante di parte pubblica le seguenti direttive per la contrattazione decentrata integrative del personale non dirigente:

a) per la negoziazione del contratto decentrato integrativo:

- 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;
- 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 riconoscimento del merito ed al conseguimento di obiettivi di performance, di gruppo e/o individuali, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal nuovo sistema premiante di misurazione e valutazione, in particolare la formulazione che i compensi incentivanti devono essere strettamente correlati ad effettivi incrementi della produttività ed all'effettivo miglioramento quali-quantitativo dei servizi e che non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati e in correlazione al sistema di programmazione e controllo previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance;
- le indennità per specifiche responsabilità e particolari figure dovranno essere destinate a remunerare i dipendenti, sulla base del modello organizzativo adottato dall'Ente, cui sono attribuite effettive e significative responsabilità aggiuntive;
- le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano 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;

b) per la destinazione delle risorse disponibili:

1) Indennità di turno	-	€.	100.000,00
2) Indennità per lavoro ord. fest. /fest. Infrasett. (servizio cimiteriale e servizio idrico)		€.	30.000,00
3) Indennità servizio di reperibilità (stato civile – servizio idrico – servizio cimiteriale)		€.	26.190,24
4) indennità per specifiche responsabilità (ufficiale di stato civile e anagrafe - ufficiale elettorale)		€.	700,00
5) Indennità maneggio valori		€	5.000,00

**2. DISPORRE** che copia della presente deliberazione sia trasmessa alla Delegazione trattante di parte pubblica, alle R.S.U., alle OO.SS. e pubblicata all'Albo Pretorio on line e sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione personale - contrattazione integrativa decentrata.

**Il presente verbale, dopo la lettura si sottoscrive**

**IL SINDACO**  
F.to Dott. Enzo Alfano

**L'ASSESSORE ANZIANO**

F.to Dott. Biagio Virzi

**IL VICE SEGRETARIO COMUNALE**

F.to Avv. Francesco Vasile

**DICHIARATA IMMEDIATAMENTE  
ESECUTIVA**

ai sensi dell'art. 12 comma 2° della L. R. 44/91

Castelvetrano, li 27/12/2019

**IL VICE SEGRETARIO COMUNALE**

F.to Avv. Francesco Vasile

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario certifica, su conforme attestazione del messo comunale, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Castelvetrano, li \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

\_\_\_\_\_

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ**

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_ dopo il 10° giorno dalla relativa pubblicazione

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

\_\_\_\_\_



**CITTÀ DI CASTELVETRANO**  
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI TRAPANI

SEGRETERIA GENERALE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

**OGGETTO:** Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa anno 2019.

Esaminata ed approvata dalla Giunta Municipale

il 27/12/2019

con deliberazione n.112

Dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.12 co. 2° della L.R. 44/91:

SI

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO  
Per quanto concerne la regolarità tecnica e la correttezza dell'azione amministrative esprime parere: Favorevole

Data 27/12/2019 IL RESPONSABILE

F.to **Dott.ssa Maria Morici**

Li 27/12/2019

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

F.to **Dott. Simone Marcello Caradonna**

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA  
Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere:Favorevole

Data 27/12/2019 IL RESPONSABILE

F.to **Dott. Andrea Di Como**

IMPUTAZIONE DELLA SPESA

SOMMA DA IMPEGNARE CON LA PRESENTE PROPOSTA €. \_\_\_\_\_

AL CAP. \_\_\_\_\_ IPR N. \_\_\_\_\_

Data, \_\_\_\_\_

IL RESPONSABILE



## IL VICE SEGRETARIO GENERALE

Ai sensi degli artt. 6 e 6-bis della legge 241/90, dell'art. 5 della L.R. 10/91, del Regolamento comunale di organizzazione e delle norme per la prevenzione della corruzione e dell'illegalità, propone l'adozione della seguente deliberazione, di cui attesta la regolarità e correttezza del procedimento svolto per i profili di propria competenza, attestando, contestualmente, la insussistenza di ipotesi di conflitto di interesse.

### Premesso che:

- ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. 165/01 e successive modifiche ed integrazioni, i rapporti individuali di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono regolati contrattualmente, mediante stipulazione di appositi contratti collettivi;
- l'art. 4 del D. Lgs. 165/01 attribuisce agli organi di governo l'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e la verifica della rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti;
- l'art. 5, comma 2, del D. Lgs. 165/01 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, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei contratti collettivi nazionali;
- l'art. 7, comma 5, del D. Lgs. 165/2001 stabilisce *"le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese"*;
- l'art. 40, comma 3-bis, del D. Lgs. 165/2001 dispone che le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio e sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono;
- l'art. 45, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 dispone che *"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"*.
- l'art. 47 del D. Lgs. 165/2001 delinea il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;
- l'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 reca testualmente: *"Nelle more di quanto previsto dal co. 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la*

*qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, 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'art. 1, co. 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. ...”;*

- l'art. 23, comma 3, del D. Lgs. 75/2017 statuisce che *“fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal co. 2, le regioni e gli enti locali ... possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile”;*
- in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il CCNL del comparto Funzioni Locali per il personale non dirigente per il triennio 2016 – 2018 con decorrenza 22/05/2018;

**Viste** le clausole del suddetto CCNL di seguito elencate:

- l'art. 7 che individua i soggetti titolari di contrattazione collettiva integrativa e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
- l'art. 8, comma 1, che disciplina i tempi e le procedure della contrattazione collettiva integrativa e stabilisce che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4, e che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa possono essere negoziati con cadenza annuale;
- l'art. 67 che indica le modalità di costituzione del fondo risorse decentrate prevedendo, altresì, che le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività vengono determinate annualmente dagli enti secondo le modalità definite dal medesimo articolo che ha confermato la suddivisione delle risorse decentrate in:
  - a) risorse stabili, che presentano la caratteristica di “certezza, stabilità e continuità” e restano acquisite al fondo per il futuro;
  - b) risorse variabili, che presentano la caratteristica della “eventualità e variabilità” e hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono messe a disposizione dl fondo;
- l'art. 68 che prescrive le modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate;
- l'art. 70-bis e seguenti che regolamentano *ex novo* le indennità attribuibili ai dipendenti del comparto stabilendo, ai sensi del comma 5, che *“la presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL”*
- l'art. 71 in base al quale la nuova disciplina sui fondi decentrati sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti CC.NN.L, che, pertanto, devono ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni;

**Richiamate:**

- la determinazione della X Direzione Organizzativa n. 67 del 30/05/2019 con la quale, a

modifica ed integrazione della precedente determinazione n. 64 del 29.05.2019, è stato costituito provvisoriamente il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019;

- la determinazione della I Direzione Organizzativa n. 94 del 16/12/2019 con la quale è stato rideterminato e costituito definitivamente il fondo delle risorse decentrate 2019 del Comune di Castelvetro per un importo complessivo di € 501.872,71, di cui € 343.058,53 per risorse stabili e € 158.814,18 per risorse variabili, come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti;

**Considerato** che l'organo di direzione politica formula direttive e/o linee guida finalizzate a fornire indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica, in ordine alle trattative negoziali, affinché queste si conformino e garantiscano adeguato supporto al raggiungimento degli obiettivi programmatici individuati come prevalenti dall'Amministrazione, con esclusiva finalità quella:

- di orientare e finalizzare l'azione negoziale della parte pubblica verso determinati obiettivi, definendo quindi le strategie dell'attività posta in essere dalla delegazione trattante di parte pubblica;
- di definire i margini entro i quali la trattativa dovrà svolgersi, in maniera tale da consentire alla delegazione trattante la necessaria autonomia nella gestione del confronto;
- di definire gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio, dei progetti strategici e degli obiettivi del Piano della performance;
- di definire le scelte prioritarie che devono presiedere alla quantificazione ed all'utilizzazione delle risorse sia stabili sia variabili;

**Considerato**, altresì, che la trattativa con la parte sindacale per la stipula del CCDI del personale dipendente per l'anno 2019, è finalizzata al raggiungimento dei seguenti risultati:

- miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione;
- accrescimento motivazionale e crescita professionale del personale;
- determinazione di un legame stretto tra incentivazione economica e valutazione dei risultati da raggiungere;
- ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane;

**Ritenuto** opportuno e necessario, a seguito della rideterminazione del fondo risorse decentrate per l'anno 2019, impartire alla delegazione trattante di parte pubblica le seguenti direttive per la contrattazione decentrata integrative del personale non dirigente:

a) per la negoziazione del contratto decentrato integrativo:

- 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;
- 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 riconoscimento del merito ed al conseguimento di obiettivi di performance, di gruppo e/o

individuali, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal nuovo sistema premiante di misurazione e valutazione, in particolare la formulazione che i compensi incentivanti devono essere strettamente correlati ad effettivi incrementi della produttività ed all'effettivo miglioramento quali-quantitativo dei servizi e che non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati e in correlazione al sistema di programmazione e controllo previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance;

- le indennità per specifiche responsabilità e particolari figure dovranno essere destinate a remunerare i dipendenti, sulla base del modello organizzativo adottato dall'Ente, cui sono attribuite effettive e significative responsabilità aggiuntive;
- le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano 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;

b) per la destinazione delle risorse disponibili:

1) Indennità di turno	-	€.	100.000,00
2) Indennità per lavoro ord. fest. /fest. Infrasett. (servizio cimiteriale e servizio idrico)		€.	30.000,00
3) Indennità servizio di reperibilità (stato civile – servizio idrico – servizio cimiteriale)		€.	26.190,24
4) indennità per specifiche responsabilità (ufficiale di stato civile e anagrafe - ufficiale elettorale)		€.	700,00
5) Indennità maneggio valori		€	5.000,00

**Visto** lo Statuto Comunale;

**Visto** il provvedimento sindacale n. 33 del 27.09.2019;

**Accertata** la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, secondo quanto previsto dall'art. 147 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 come modificato dall'art. 3 del D.L. 10 ottobre 2012, n. 174;

## **P R O P O N E**

### **Alla Giunta Municipale**

Per quanto esposto in premessa che qui si intende integralmente ripetuto e trascritto:

**1. IMPARTIRE** alla delegazione trattante di parte pubblica le seguenti direttive per la contrattazione decentrata integrative del personale non dirigente:

a) per la negoziazione del contratto decentrato integrativo:

- 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;
- 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 riconoscimento del merito ed al conseguimento di obiettivi di performance, di gruppo e/o individuali, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal nuovo sistema premiante di misurazione e valutazione, in particolare la formulazione che i compensi incentivanti devono essere strettamente correlati ad effettivi incrementi della produttività ed all'effettivo miglioramento quali-quantitativo dei servizi e che non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati e in correlazione al sistema di programmazione e controllo previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance;

- le indennità per specifiche responsabilità e particolari figure dovranno essere destinate a remunerare i dipendenti, sulla base del modello organizzativo adottato dall'Ente, cui sono attribuite effettive e significative responsabilità aggiuntive;
- le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano 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;

b) per la destinazione delle risorse disponibili:

1) Indennità di turno	-	€. 100.000,00
2) Indennità per lavoro ord. fest. /fest. Infrasett. (servizio cimiteriale e servizio idrico)		€. 30.000,00
3) Indennità servizio di reperibilità (stato civile – servizio idrico – servizio cimiteriale)		€. 26.190,24
4) indennità per specifiche responsabilità (ufficiale di stato civile e anagrafe - ufficiale elettorale)	€.	700,00
5) Indennità maneggio valori	€	5.000,00

**2. DISPORRE** che copia della presente deliberazione sia trasmessa alla Delegazione trattante di parte pubblica, alle R.S.U., alle OO.SS. e pubblicata all'Albo Pretorio on line e sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione personale - contrattazione integrativa decentrata.

**II VICE SEGRETARIO GENERALE**

**F.to Dott. Simone Marcello Caradonna**