



# COMUNE DI BUCCINO

Provincia di Salerno

C O P I A

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 141 del 25/11/2019

**Oggetto: Indirizzi alla Delegazione Trattante di parte datoriale per la  
contrattazione decentrata integrativa in materia di contratto decentrato  
integrativo accordo economico 2019.**

L'anno duemiladiciannove il giorno venticinque mese di novembre alle ore 11,30  
nella Casa Comunale, la Giunta, legalmente convocata, si è riunita, sotto la  
presidenza della dott.ssa Maria Trimarco – Vicesindaco - nelle persone dei Sigg. :

			presenti assenti		
1	Nicola	PARISI	SINDACO		X
2	Maria	TRIMARCO	ASSESSORE	X	
3	Francesco	FARAO	ASSESSORE	X	
4	Domenico	SENATORE	ASSESSORE		X
5	Katia	TRIMARCO	ASSESSORE	X	
			Totale	3	2

Partecipa il Segretario Comunale, dott.ssa Margherita Torraca

**IL PRESIDENTE**

constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti  
alla trattazione dell'argomento in oggetto.

## La Giunta Comunale

### Premesso che:

- ai sensi dell'art.2, comma 3, del D.Lgs. n. 165/01 e successive modifiche ed integrazioni. i rapporti individuali di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati contrattualmente, mediante stipulazione di appositi contratti collettivi, e che l'art.40 del citato Decreto 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, tra i soggetti che quest'ultimo prevede, articolandoli in due livelli di contrattazione collettiva, in contrattazione nazionale e contrattazione decentrata integrativa presso ciascun ente;
- l'art.40, comma 3, del citato Decreto statuisce che la contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge tra i soggetti e con le procedure negoziali previste dal C.C.N.L.;
- l'art.47 del D.Lgs. 165/2001 che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;
- in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL del personale non dirigente per il triennio 2016-2018;
- l'art.7 del predetto CCNL disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
- l'art.8, comma 1, del CCNL 21/05/2018 prevede 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 tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale;
- l'art.8, comma 2 del CCNL sottoscritto il 21.05.2018, prevede che l'Ente provveda a costituire la delegazione datoriale abilitata alle trattative per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi;
- il D.Lgs. 165/2001 impone a tutte le amministrazioni la costituzione del fondo per le risorse decentrate che rappresenta il presupposto per l'erogazione del salario accessorio ai dipendenti;
- le modalità di determinazione delle suddette risorse sono attualmente regolate dagli articoli 31 e 32 del CCNL del 22 gennaio 2004 e risultano suddivise in :
  - ✓ Risorse stabili (art. 31 comma 2 CCNL 22.1.2004) che comprendono le fonti di finanziamento espressamente elencate, già previste dai vigenti contratti collettivi, con le integrazioni previste dall'art. 32 del CCNL 22/01/2004 e dai successivi CCNL, che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo, definite infine in un unico importo che resta confermato anche negli anni successivi, e non è suscettibile di variazioni se non in presenza di specifiche prescrizioni normative;
  - ✓ Risorse variabili (art. 31 c. 3 del CCNL 22/01/2004) che presentano carattere di eventualità e variabilità e che vengono determinate annualmente secondo quanto previsto dall'art. 15 del CCNL 01/04/1999, previste in bilancio secondo un atto di indirizzo dell'organo di Governo dell'Ente in relazione agli obiettivi necessari al perseguimento del proprio programma di governo, con eventuale possibilità di incremento ai sensi dell'art. 15 comma 2 e per l'applicazione della disciplina prevista al comma 5;
  - ✓ Risorse variabili a destinazione vincolata che comprendono tutte le fonti di finanziamento che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale dipendente, ai sensi dell'art. 15 comma 1 lett. k);

- la costituzione del fondo per le risorse decentrate costituisce materia di competenza dell'Ente in quanto sottratta alla contrattazione collettiva decentrata integrativa e che, per quanto alle relazioni sindacali, è prevista esclusivamente l'informazione ai soggetti sindacali prima dell'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa;

**Dato atto:**

- che in seguito all'entrata in vigore del D.Lgs. 27.10.2009 n.150 (Riforma Brunetta) avente ad oggetto: "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" entrato in vigore il 15.11.2009, questo ente ha adeguato i propri strumenti di misurazione e valutazione delle performance organizzativa del personale con i seguenti atti:

- che occorre verificare degli atti già adottati e pertanto procedere, laddove necessario, agli adeguamenti conseguenti all'entrata in vigore del citato D.Lgs. n.150/2009 ed afferenti:

1) al vigente Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi, con particolare riferimento al recepimento dei principi previsti dal titolo II e III del D. Lgs. n.150/2009;

2) al Regolamento del sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale";

**Richiamato** il D.Lgs.n.74/2017 per le modifiche apportate al D.Lgs. n.150/2009, secondo cui gli Enti locali sono tenuti ad adeguare i propri ordinamenti secondo quanto previsto dagli artt. 16 e 31 del D.Lgs.n.150/2009, come modificati dallo stesso D.Lgs.n.74/2017, entro sei mesi dall'entrata in vigore di quest'ultimo (ovvero entro il 22.12.2017), apportando le appropriate modifiche al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi;

**Rilevato** che il D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i. e in particolare:

- gli art. 4 e 5, comma 2, prevedono 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, recita: "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";

- l'art.45, comma 3, così come modificato dall'art.57 del D.Lgs. 150/2009, 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";

**Richiamata** la Legge n.296 del 27/12/2006 (Legge Finanziaria 2007) ed in particolare l'art. 1, comma 557, come sostituito dall'art.14, comma 7, del D.L. n.78/2010, convertito con Legge n.122 del 30/07/2010, che disciplina il concorso delle Autonomie locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica stabilendo che gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese

correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per lavoro flessibile;

- razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico - amministrative anche attraverso accorpamenti di Aree e uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni apicali in organico;
- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;

**Atteso** che tra gli obiettivi prioritari indicati nella manovra correttiva sulla finanza pubblica per ottenere risparmi sulla spesa del personale di regioni ed enti locali, vi è anche il contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;

**Richiamata** la deliberazione di G.C. n.64 del 17.05.2018, con cui è stata costituita la delegazione trattante ai sensi degli artt.7, comma 3 e 8, comma 2, del CCNL 21.05.2018, destinata a rappresentare la parte datoriale nelle trattative per la definizione del CDI e abilitata alle trattative con la controparte sindacale in sede di contrattazione decentrata sulle materie che i C.C.N.L. ad essa demandano, tra le quali la stipulazione dei contratti decentrati integrativi del personale dipendente e che la stessa opera sulla base degli indirizzi definiti dalla Giunta Comunale, organo deputato ai sensi dell' art. 4, comma 1, lett. b), del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, a formulare atti di indirizzo e direttive per l'azione amministrativa e per la gestione;

**Richiamato** l'Accordo normativo triennio 2018/2020 del Comune di Buccino, stipulato in data 13.12.2019;

**Dato atto** che:

- il comma 7 dell'art. 67 stabilisce che le risorse del fondo delle risorse decentrate, sulla base delle previsioni di cui all'articolo 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 non devono superare quelle dell'anno 2016;

- è stato approvato con la deliberazione di C.C. n. 13 del 29.04.2019, il Bilancio di previsione per l'esercizio 2019 e relativi allegati, unitamente al Documento Unico di Programmazione per il triennio della programmazione finanziaria 2019/2021, con annessi Programma Triennale delle Opere Pubbliche 2019/2021, Programma del Fabbisogno del Personale 2019/2021 e Piano delle Alienazioni e Valorizzazione del Patrimonio Immobiliare;

- con deliberazione di G.C. n.138 dell'8.11.2019 è stato approvato il Piano della Performance per il triennio 2019 - 2021, ai sensi dell'art.10 del D. Lgs. n.150/09, contenente gli obiettivi strategici relativi all'annualità 2019;

**Richiamato** quindi, l'art.9, comma 2bis, ultimo periodo, del D.L. 78/2010, convertito con Legge n.122 del 30/07/2010, così come modificato dall'art.1, comma 456, della L. 27 dicembre 2013, n.147, ai sensi del quale *"A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 30 gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo"*, ovvero per quanto operato (a saldo) nel quadriennio 2011-2014;

**Rilevato**, pertanto, che le decurtazioni effettuate nel periodo 2011 - 2014 diventano permanenti e non possono più essere recuperate, in quanto gli effetti dei tagli nel periodo considerato devono essere mantenuti anche in sede di determinazione dei fondi per i periodi successivi e, quindi, la riduzione da apportare al fondo per ciascuna annualità a decorrere dal 2015 è pari alla somma delle decurtazioni operate per effetto del blocco nel quadriennio dal 2011 al 2014 (limite del fondo rispetto all'anno 2010 e obbligo di decurtazione del medesimo per la diminuzione del personale in servizio) (art. 1, comma 456, della Legge n.14/2013);

**Richiamate** le deliberazioni della Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per la Puglia nr.53/2015, 64/2015 e 97 del 18 marzo 2015;

**Visto** che ai fini della corretta interpretazione della norma in questione è stata emanata la Circolare n.8/2015 dalla Ragioneria Generale dello Stato di concerto con il Ministero della Funzione Pubblica, seguita dalla Circolare n.20/2015, recante istruzioni applicative circa la decurtazione permanente (cosiddetta "minusvalenza fissa"), con cui sono state fornite le istruzioni operative in merito a tali disposizioni e in cui è esplicitato che, per effetto della normativa sopra richiamata, dall'anno 2015:

- non opera più il limite del fondo rispetto all'anno 2010;
- non si applicano le decurtazioni in relazione alla riduzione del personale in servizio;
- le risorse destinate annualmente al trattamento accessorio devono essere decurtate di un importo pari alle riduzioni operate nel solo anno 2014 (e non nell'intero quadriennio 2011 -2014) per effetto del primo periodo dell'art.9, comma 2bis, del D.L. n.78/2010 (limite fondo 2010 e riduzione proporzionale in relazione alla diminuzione del personale in servizio);
- la circolare n.20/2015, in particolare, prevede, inoltre, che l'ammontare della decurtazione "permanente" debba essere certificato dall'Organo di Revisione economico-finanziaria, verificando in ogni caso che tale importo non sia inferiore a quello generato secondo le indicazioni già fornite dalla stessa nelle circolari n.12/2011, n.25/2012 e n. 15/2014;

**Richiamato** il D.L. n.112 del 25.06.2008, convertito in Legge 06.08.2008, n.133 e s.m.i., il quale dispone all'art.76, comma 5, per gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno, la "riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, con particolare riferimento alle dinamiche di crescita della spesa per la contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le Amministrazioni statali";

**Accertato** che gli importi decurtati per il periodo 2011 - 2014, sia per evitare lo sfioramento del tetto del 2010, che per garantire la diminuzione proporzionale alle cessazioni dal servizio (calcolata sulla base dei criteri del valore medio, secondo le indicazioni della consolidata giurisprudenza), secondo il disposto dell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010, convertito nella legge 122/2010, costituiscono il parametro sulla cui base effettuare la riduzione consolidata delle risorse destinate al trattamento economico accessorio del personale a decorrere dall'anno 2015 e per gli anni futuri;

**Richiamata** la legge 28.12.2015, n.208, c.d. "legge di stabilità 2016", che all' art. 1, comma 236, testualmente recita *"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, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e successive modificazioni, 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"*;

**Richiamato** il disposto dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n.75/2017: *"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 10 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. A decorrere dalla predetta data l'art. 1, co. 236, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura*

*proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016";*

**Dato atto** che è confermata l'applicazione della decurtazione permanente, a decorrere dal 2015, nella misura delle riduzioni operate nell'anno 2014 per effetto dei vincoli ex art.9, comma 2-bis, del D.L. n.78/2010 e s.m.i., calcolata secondo le istruzioni dettate dalla Ragioneria Generale dello Stato nella circolare n.20/2015 e previgenti vincoli ex art. 1, comma 236, della Legge n.208/2015;

**Evidenziato** che, per quanto riguarda le risorse variabili, l'art.23 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n.75 stabilisce al comma 3 che *“fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal com. 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”*;

**Richiamato** l'art. 40, comma 3-quinques, 2° periodo, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., il quale prevede che gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa;

**Visto** l'art. 67, commi 4 e 5, del CCNL 21/05/2018, il quale prevede la possibilità di destinare alla parte variabile del fondo per le risorse decentrate:

1. un importo massimo corrispondente all'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, da valutare in sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa;

2. apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale;

**Visto** altresì l'art.67, comma 6, del CCNL 21/05/2018, il quale prevede che gli enti possono stanziare le risorse di cui sopra nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale;

**Richiamato** l'art.40, comma 3 bis del D. Lgs. n.165/2001, come modificato dal D. Lgs. n.75/2017, con cui è definito che gli obiettivi di performance, cui è collegata la destinazione della quota prevalente del salario accessorio, sono sia individuali che organizzativi e tale quota prevalente afferisce alle sole risorse variabili determinate nell'anno di riferimento;

**Vista** la legge n.296 del 27.02.2006 (Legge Finanziaria) ed in particolare part. 1, comma 557, modificato dall'art.3, comma 120 della legge n.244 del 2007, poi dall'art.14, comma 7, del D.L. n.78/2010 e legge di conversione n.122 del 2010, disciplina il concorso delle Autonomie Locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica stabilendo che per gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia, nel rispetto di quanto ulteriormente indicato all'art. 1, comma 557 quater in merito a quale limite fare riferimento:

**Visto** l'art.67 del CCNL 21.05.2018 rispettivamente in materia di costituzione e di utilizzo del fondo risorse decentrate;

**Ritenuto** che, secondo le disposizioni vigenti, le condizioni essenziali che legittimano lo stanziamento delle risorse in questione siano le seguenti:

- rispetto delle disposizioni in materia di riduzione delle spese di personale come previsto dall'art.1, comma 557 della L. 296/2006;

- rispetto dei vincoli posti dal patto di stabilità interno per l'anno 2015 e il vincolo del pareggio di bilancio per gli anni 2016 - 2017 e presumibilmente sarà rispettato anche per l'anno 2018;
- applicazione delle norme e principi di cui al titolo 11 "Misurazione, valutazione e trasparenza della performance" e titolo III "Merito e premi" del D. Lgs. n.150/2009 e s.m.i. con particolare riferimento all'adeguamento regolamentare da parte dell'ente e all'adozione di un sistema di misurazione e valutazione della performance rispondente ai principi e logiche del D. Lgs. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. n.74/2017;

**Ritenuto** pertanto dover fornire paritetico atto di indirizzo ai fini sia della costituzione del fondo delle risorse decentrate e sia indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica;

**Considerato** quindi 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 PEG/Piano della performance;
- di definire le scelte prioritarie che devono presiedere alla quantificazione ed all'utilizzazione delle risorse sia stabili sia variabili;

**Considerato** che la trattativa con la parte sindacale per la stipula del CCDI - parte economica, 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 raggiunti dai singoli dipendenti e dai gruppi di lavoro nei quali sono inseriti;
- ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane attraverso ragionevoli criteri di flessibilità; Ritenuto, pertanto, alla luce del CCNL del personale non dirigente per il triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21.05.2018 far proprio quali linee di indirizzo, quanto definito in sede di concertazione sindacale, autorizzando la delegazione trattante di parte pubblica alla definizione della destinazione delle risorse per la corrente annualità economica, formulando le seguenti direttive:

a) per la negoziazione del contratto collettivo decentrato integrativo parte economica annualità 2019, per la sua sottoscrizione, di prevedere la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art.68 del CCNL 21.05.2018, 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;
- 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, potenzialmente diretti a tutto il personale con la sola esclusione dei Responsabili di Servizi titolari di Posizione Organizzativa, 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;

- si dà indicazione di programmare le progressioni economiche orizzontali, con applicazione delle norme regolamentari e definizione annuale della misura percentuale dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni stabilite in sede di contrattazione decentrata nell'ambito delle risorse disponibili di parte stabile;
- 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;
- 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;

b) per la destinazione delle risorse relative all'anno 2019:

- utilizzo delle risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, per il pagamento delle indennità di indennità presenze, reperibilità e compensi di cui all'art.24, comma 1, del CCNL 14.09.2000, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale:
  - **Indennità presenze Notturne/Festive e Festive Notturne:** indennità da attribuire al personale impegnato del Corpo di Polizia Municipale, nel limite dei fondi stanziati. Si sottolinea che le modalità di indennità devono rispettare quanto previsto dall'art. 24 del CCNL 21.05.2018;
  - **Reperibilità:** confermata la reperibilità al personale impegnato nella pronta reperibilità dei Servizi Manutentivi, di Polizia Locale, Cimitero Comunale. Si sottolinea che le modalità di turnazione devono rispettare quanto previsto dall'art. 24 del CCNL 21.05.2018;
  - le indennità indicate ai punti precedenti dovranno essere corrisposte al personale effettivamente utilizzato nei servizi certificati dai Responsabili dei Settori e Servizi competenti, rapportando l'indennità alle effettive giornate di servizio reso;
  - **indennità di maneggio valori**, da attribuire all'economista comunale, agli agenti contabili e al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio dei valori di cassa (o valori contabili) e risposta di tale maneggio. Determinare l'indennità di economista nella misura attualmente in godimento all'economista, in funzione della spesa sostenuta e parametrare proporzionalmente in funzione dell'entità del maneggio le restanti indennità;
  - **indennità per l'esercizio di compiti** che comportano specifiche responsabilità, da attribuire al personale di categoria "B-C-D", tenendo conto dei criteri disciplinati all'art.70-quinquies del CCNL 21.05.2018;
  - **indennità per l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità** da attribuire al personale a cui sono affidate le funzioni di ufficiale di stato civile e d'anagrafe e messi notificatori nell'espletamento di funzioni di ufficiali giudiziari, tenendo conto dei criteri disciplinati all'art.70-quinquies, comma 2 del CCNL 21.05.2018;
  - **utilizzo della restante quota del fondo**, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, così da realizzare le finalità del D.Lgs.n.150/2009 e s.m.i. e garantire il miglioramento della qualità/quantità dei servizi erogati. Peraltro i compensi sono subordinati al raggiungimento degli obiettivi nella misura percentuale del 100% e all'esito positivo di un processo di valutazione da parte dei singoli Responsabili dei Settori e Servizi, dando atto che l'erogazione degli incentivi avverrà solo a seguito della rilevazione, a consuntivo, dei risultati realizzati. Le risorse destinate alla performance dovranno essere erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance 2018, secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;



**Dato atto** che sulla costituzione del Fondo, sulla Relazione illustrativa e sulla compatibilità dei costi con le previsioni di Bilancio sarà acquisito il parere dei Revisore dei Conti in sede di autorizzazione per la sottoscrizione definitiva del contratto integrativo da parte della Delegazione Trattante di parte pubblica;

**Dato atto** che il presente provvedimento è assunto nel rispetto dei limiti previsti in tema di contenimento della spesa del personale;

**Visto** lo Statuto Comunale e il vigente regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi;

**Acquisiti** i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, ai sensi del combinato disposto degli articoli 49, comma i e 147bis, comma i del D. Lgs. n.267/2000 e s.m.i.;

**Verificato** che non sussiste obbligo di astensione per i Responsabili di cui all'art. 49 D.Lgs. 267/2000 e s.m.i., nel caso di specie e che gli stessi non si trovano in posizione di conflitto d'interesse ai sensi dell' art. 2 del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione adottato con Delibera di G.C. n.12 del 31 .01.2019;

**A Voti Unanimi** e Favorevoli espressi nei modi e forme di legge,

### **DELIBERA**

*Per le motivazioni in premessa:*

1 . **Di approvare** le seguenti direttive per la delegazione trattante di parte pubblica:

a) per la negoziazione del contratto collettivo decentrato integrativo parte economica annualità 2019, per la sua sottoscrizione, di prevedere la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art.68 del CCNL 21.05.2018, 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;
- 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, potenzialmente diretti a tutto il personale con la sola esclusione dei Responsabili di Servizi titolari di Posizione Organizzativa, 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;
- si dà indicazione di programmare le progressioni economiche orizzontali, e definizione annuale della misura percentuale dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni stabilite in sede di contrattazione decentrata nell'ambito delle risorse disponibili di parte stabile;
- 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;
- 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;

b) per la destinazione delle risorse relative all'anno 2019:

- utilizzo delle risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, per il

pagamento delle indennità di turno, reperibilità e compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.09.2000, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale:

- - **Indennità presenze Notturne/Festive e Festive Notturne**: indennità da attribuire al personale impegnato del Corpo di Polizia Municipale, nel limite dei fondi stanziati. Si sottolinea che le modalità di indennità devono rispettare quanto previsto dall'art. 24 del CCNL 21.05.2018;
  - - **Reperibilità**: confermata la reperibilità al personale impegnato nella pronta reperibilità dei Servizi Manutentivi, di Polizia Locale, Cimitero Comunale. Si sottolinea che le modalità di turnazione devono rispettare quanto previsto dall'art. 24 del CCNL 21.05.2018;
  - - le indennità indicate ai punti precedenti dovranno essere corrisposte al personale effettivamente utilizzato nei servizi certificati dai Responsabili dei Settori e Servizi competenti, rapportando l'indennità alle effettive giornate di servizio reso;
  - - **indennità di maneggio valori**, da attribuire all'economista comunale, agli agenti contabili e al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio dei valori di cassa (o valori contabili) e risposta di tale maneggio. Determinare l'indennità di economista nella misura attualmente in godimento all'economista, in funzione della spesa sostenuta e parametrare proporzionalmente in funzione dell'entità del maneggio le restanti indennità;
  - - **indennità per l'esercizio di compiti** che comportano specifiche responsabilità, da attribuire al personale di categoria "B-C-D", tenendo conto dei criteri disciplinati all'art.70-quinquies del CCNL 21.05.2018;
  - - **indennità per l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità** da attribuire al personale a cui sono affidate le funzioni di ufficiale di stato civile e d'anagrafe e messi notificatori nell'espletamento di funzioni di ufficiali giudiziari, tenendo conto dei criteri disciplinati all'art.70-quinquies, comma 2 del CCNL 21.05.2018;
- **utilizzo della restante quota del fondo**, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, così da realizzare le finalità del D.Lgs.n.150/2009 e s.m.i. e garantire il miglioramento della qualità/quantità dei servizi erogati. Peraltro i compensi sono subordinati al raggiungimento degli obiettivi nella misura percentuale del 100% e all'esito positivo di un processo di valutazione da parte dei singoli Responsabili dei Settori e Servizi, dando atto che l'erogazione degli incentivi avverrà solo a seguito della rilevazione, a consuntivo, dei risultati realizzati. Le risorse destinate alla performance dovranno essere erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/piano della performance 2018, secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
2. **Di dare atto** che al presente atto, nonché agli atti conseguenti alla presente deliberazione si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'art.40 bis del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.;
  3. **Di disporre** che copia del presente atto sia trasmessa alla Delegazione trattante di parte pubblica, alle R.S.U., alle OO.SS. e pubblicata, oltre che all'Albo Pretorio on line, sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione Trasparente", sottosezione personale - contrattazione integrativa decentrata;
  4. **Di rendere** il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del Tuel.



Il Presidente

Dott.ssa Maria Trimarco  
F.to come originale

Il Segretario

Dott.ssa Margherita Torraca  
F.to come originale

\*\*\*\*\*  
O Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. 267/00

\*\*\*\*\*  
O Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile ai sensi dell'art. 49 D.Lgs. 267/00  
\*\*\*\*\*

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione è stata:

Affissa all'Albo Pretorio il 6 DIC. 2019 registrata al n. \_\_\_\_\_ per prescritta

Pubblicazione di giorni quindici consecutivi e vi rimarrà fino alla scadenza.

Buccino li 6 DIC. 2019

Il Responsabile dell'Albo Pretorio  
F.to Sig. Sabato A. Trimarco



Il Segretario Comunale

f.to Dott.ssa Margherita Torraca

ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la suesata deliberazione:

( ) è stata dichiarata immediatamente esecutiva

( ) è divenuta esecutiva per decorrenza termini

Buccino li 6 DIC. 2019



Il Segretario Comunale

f.to Dott.ssa Margherita Torraca

Trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari (art. 125 D. Lgs. n. 267/2000)

Buccino li 6 DIC. 2019



Per copia conforme all'originale  
Il Segretario Comunale

Dott.ssa Margherita Torraca