



# CITTA' DI VITTORIA

(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)

\*\*\*\*\*

## Copia di Deliberazione della Commissione Straordinaria

CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE (ART.48 D.Lgs n.267/2000)

Atto N.16

Seduta del 21.01.2021

OGGETTO: *Atto di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa del personale per l'anno 2021 – parte economica -*

In data ventuno del mese gennaio duemilaventuno alle ore 13:45 si riunisce la Commissione Straordinaria, di cui al Decreto del Presidente della Repubblica – 02 agosto 2018 – pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 206 del 05.09.2018 e s.m.i., come segue:

COMMISSIONE STRAORDINARIA	
Dott. Filippo Dispenza	presente
Dott.ssa Giovanna Termini	presente
Dott. Gaetano D'Erba	presente

Il Segretario Dott. Valentino Pepe dichiara che tutte le proposte di deliberazione depositate in originale presso la segreteria generale dell'Ente recano i previsti pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile.

Il presente verbale viene firmato dai Commissari Straordinari per conferma dell'avvenuto esame delle superiori proposte

<b>Parere Regularità Tecnica</b>	
VISTA la presente proposta di Deliberazione	
ESPRIME PARERE FAVOREVOLE	In ordine alla regolarità tecnica.
Si attesta/ <del>non si attesta</del> la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione Amministrativa	
Vittoria, 14.01.2021	Il Dirigente <b>F.to Dott. Giorgio La Malfa</b>
<b>Parere Regularità Contabile</b>	
VISTA la proposta di Deliberazione	
ESPRIME PARERE	in ordine alla regolarità contabile.
L'importo della spesa di €. _____ è imputata al _____	
VISTO: Si attesta la copertura Finanziaria	
Si dà atto che la presente proposta di Deliberazione comporta riflessi diretti/indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente	
Vittoria, 18.01.2021	Il Dirigente <b>F.to Dott. A. Basile</b>

### LA COMMISSIONE STRAORDINARIA

#### RICHIAMATI:

- l'art. 47 del d.lgs. 165/2001, che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;
- l'art. 7, comma 5, del d.lgs. 165/2001, il quale recita: *“Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”*;
- l'art. 40 del d.lgs. 165/2001, laddove stabilisce, al comma 3-*quinquies*, che *“Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di 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”*;
- l'art. 45, comma 3, del d.lgs. 165/2001, che dispone: *“I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:*  
  - alla performance individuale;*
  - alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;*
  - all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute”*;

#### DATO ATTO che:

- in data 18/6/2019 è stato sottoscritto il Contratto integrativo del personale non dirigente per il Comune di Vittoria per il triennio 2019/2021;
- l'art. 7 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 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;

**VISTA** la deliberazione di Giunta comunale n. 297 del 13/06/2018 con cui è stato approvato il nuovo sistema di misurazione e valutazione della *performance*, adeguato alle disposizioni previste d.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, il decreto su *performance* e valutazione che modifica e integra il decreto sulla produttività del lavoro pubblico (d.lgs. 150/2009), attuativo dell'articolo 17 della legge delega di riforma della pubblica amministrazione;

**VISTA** la deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta comunale n. 320 del 26/11/2020 avente ad oggetto: "Regolamento sistema di misurazione e valutazione della performance dei Dirigenti, delle Posizioni Organizzative e dei Dipendenti di cui alla delibera di G.C. n. 297/2018. Approvazione adeguamento e modifica";

**DATO ATTO** che con deliberazione di Giunta comunale n. 312 del 18/06/2018, in conseguenza dell'approvazione del CCNL del 21 maggio 2018, è stata nominata la Delegazione trattante di parte pubblica;

**Vista** la deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri del Consiglio Comunale n. 92 del 22/12/2020 di approvazione della nota di aggiornamento del DUP 2021-2023 e del bilancio di previsione 2021-2023;

**VISTO** l'art. 23 c. 2 del d.lgs. 75/2017, che definisce il limite a decorrere dal 1° gennaio 2017, dell'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, che non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;

**DATO atto** che l'art. 33 c. 2 del D.L. 34/2019 (cosiddetto Decreto Crescita) convertito in legge 58/2019 dispone : *"il limite del trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, c.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 d.m. attuativo della disposizione di cui al periodo precedente, del 17 marzo 2020 *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"* pubblicato in G.U. n.108 del 27-4-2020 dispone che *"il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018"*;

**DATO atto** che anche la circolare esplicativa della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2020 chiarisce che, *nelle premesse del decreto (d.m.attuativo) stesso è contenuta l'importante specificazione secondo cui «è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018»*. Cio' significa che il predetto limite iniziale non è oggetto di riduzione in caso di cessazioni superiori alle assunzioni di personale a tempo indeterminato realizzatesi in vigenza del richiamato art. 33 del decreto-legge n. 34/2019;

**EVIDENZIATO** che, per quanto riguarda le risorse variabili da stanziare nel fondo delle risorse decentrate, 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 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”*;

**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;

**VISTI** l'art.67 e l'art. 68 del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018 rispettivamente in materia di costituzione e di utilizzo del fondo risorse decentrate;

**ATTESO** che, il fondo per le risorse decentrate è costituito con determinazione dirigenziale, ai sensi dell'art. 67 del CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018;

**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:

- 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;
- 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;

**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 dell'Amministrazione, che possono essere così riassunti:

- orientare e finalizzare l'azione negoziale della parte pubblica verso determinati obiettivi;
- definire i margini entro i quali la trattativa potrà svolgersi, nel rispetto del confronto tra le parti;
- 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;
- 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 Contratto Integrativo - parte economica, del personale dipendente per l'anno 2021, 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** di esplicitare le linee di indirizzo, formulando le seguenti direttive:

a) nella negoiazione del contratto collettivo decentrato integrativo parte economica annualità 2021, per la sua sottoscrizione, 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, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal vigente sistema premiante di misurazione e valutazione, potenzialmente diretti a tutto il personale con la sola esclusione dei 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;
- in merito alle specifiche responsabilità si ribadisce che dovranno essere effettivamente assegnate, esercitate, e certificate dal Dirigente Responsabile e risultare correlate, sotto il profilo della specifica quantificazione dei compensi alla responsabilità attribuita. A ciascuna direzione si affiderà, anche per l'anno 2021, un budget, oltre a quello minimo definito dall'art. 23 del Contratto Integrativo siglato il 18/6/2019, da definire in sede di ripartizione del fondo risorse decentrate e il dirigente competente provvederà ad affidare le specifiche responsabilità e i relativi compensi entro il limite minimo e massimo individuato dal medesimo articolo 23;

b) per la destinazione delle risorse:

- utilizzo delle risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, per il pagamento delle indennità :
  - Turno;
  - Reperibilità;
  - Rischio
  - Indennità condizioni di lavoro;
  - indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità;
  - 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;
- utilizzo delle quote relative alle progressioni orizzontali liberate a causa dei pensionamenti per finanziare nuove progressioni orizzontali nei limiti definiti dalla contrattazione e dalla normativa vigente in materia;
- 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 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 dell'anno 2021, secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;

- rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art.68, comma 3, del CCNL 21/05/2018;

**Dato atto che:**

- la delegazione di parte pubblica dovrà operare nell'ambito delle competenze contrattualmente stabilite e nel rispetto delle direttive impartite dalla Giunta o dall'organo che la sostituisce;
- l'ipotesi di contratto integrativo dovrà, comunque essere previamente verificata dalla Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Comunale in ordine alla sua conformità rispetto agli indirizzi precedentemente definiti, per l'adozione del conseguente provvedimento di autorizzazione alla sottoscrizione;
- il presente provvedimento sarà trasmesso, a cura del Dirigente del Servizio Risorse Umane alla RSU e alle OO.SS. ai fini dell'avvio e della successiva conclusione delle trattative relative alla stipula del Contratto integrativo, parte economica, per il personale.

**Visto** il D. Lgs n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

**Visto** l'OREL vigente in Sicilia

Procede alla seguente votazione resa ai sensi di legge:

presenti n. 3 ( tre )  
assenti n. / ( / )  
votanti n. 3 ( tre )  
voti favorevoli n. 3 ( tre )  
voti contrari n. / ( / )  
astenuti n. / ( / )

Pertanto

**DELIBERA**

**1. Di approvare** le premesse richiamate nella parte narrativa che formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

**2. Di formulare** le seguenti direttive per la stipula del Contratto Decentrato Integrativo del Comune di Vittoria:

a) nella negoziazione del contratto collettivo decentrato integrativo parte economica annualità 2021, per la sua sottoscrizione, 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, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal vigente sistema premiante di misurazione e valutazione, potenzialmente diretti a tutto il personale con la sola esclusione dei 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;
- in merito alle specifiche responsabilità si ribadisce che dovranno essere effettivamente assegnate, esercitate, e certificate dal Dirigente Responsabile e risultare correlate, sotto il profilo della specifica quantificazione dei compensi alla responsabilità attribuita. A ciascuna direzione si affiderà, anche per l'anno 2021, un budget, oltre a quello minimo definito dall'art. 23 del Contratto Integrativo siglato il 18/6/2019, da definire in sede di ripartizione del fondo risorse decentrate e il dirigente competente provvederà ad affidare le specifiche responsabilità e i relativi compensi entro il limite minimo e massimo individuato dal medesimo articolo 23;

b) per la destinazione delle risorse:

- utilizzo delle risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, per il pagamento delle indennità :
  - Turno;
  - Reperibilità;
  - Rischio
  - Indennità condizioni di lavoro;
  - indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità;
  - 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;
- utilizzo delle quote relative alle progressioni orizzontali liberate a causa dei pensionamenti per finanziare nuove progressioni orizzontali nei limiti definiti dalla contrattazione e dalla normativa vigente in materia;
- 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 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 dell'anno 2021, secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;

- rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art.68, comma 3, del CCNL 21/05/2018;

**b) Svolgimento delle trattative:**

- La delegazione di parte pubblica dovrà operare nell'ambito delle competenze contrattualmente stabilite e nel rispetto delle superiori direttive impartite dalla Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Comunale;
- L'ipotesi di contratto decentrato dovrà, comunque essere previamente verificata dalla Commissione Straordinaria in ordine alla sua conformità rispetto agli indirizzi precedentemente definiti, per l'adozione del conseguente provvedimento di autorizzazione alla sottoscrizione;
- eventuali ulteriori direttive potranno essere fornite nel corso della contrattazione, ove ritenuto necessario e/o opportuno;

**2. Di disporre** che il Dirigente del Servizio Risorse Umane trasmetta alla RSU e alle OO.SS copia del presente provvedimento.

Successivamente:

Attesa la necessità e l'urgenza di provvedere in merito;

Procedutosi alla votazione resa ai sensi di legge:

presenti n. 3 (tre)

assenti n. / (/)

votanti n. 3 (tre)

voti favorevoli n. 3 (tre)

voti contrari n. / (/)

astenuti n. / (/)

**DELIBERA**

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 12 comma 2 L.R. 44/91 e s.m.i.



Del che si è redatto il presente verbale che letto e approvato viene sottoscritto.

**LA COMMISSIONE STRAORDINARIA**

**IL SEGRETARIO GENERALE**

---

**CERTIFICAZIONE DI PUBBLICAZIONE N° .....**

Ai sensi e per gli effetti della L. n.44/91 art.11 e ss.mm.ii.

**SI CERTIFICA**

Che copia della presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio dal 27.01.2021

al 10.02.2021

registrata al n.

Reg. pubblicazioni

Dalla Residenza Municipale, li .....

**SI DISPONE LA PUBBLICAZIONE**

**Vittoria li,**

**IL MESSO**

**IL SEGRETARIO GENERALE**

.....

.....

---

**CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE N° .....**

Ai sensi e per gli effetti della L. n.44/91 art.11 e ss.mm.ii.

**SI CERTIFICA**

Che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio dal 27.01.2021

al 10.02.2021 che sono/non sono pervenuti reclami.

Dalla Residenza Municipale, li .....

**IL MESSO**

**IL SEGRETARIO GENERALE**

.....

---

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

**ATTESTA**

Che la deliberazione è divenuta esecutiva in data ... Per:

1. Ai sensi dell'art. 12 comma 1 della L.R. N°44/91 ss.mm.ii.;
2. Dichiarazione di immediata eseguibilità ai sensi dell'art. 12 della L.R. N° 44/91 e ss.mm.ii.

Vittoria, li .....

**IL SEGRETARIO GENERALE**

.....

---