



Comune di Aidone
 Regione Siciliana
Libero Consorzio Comunale di Enna
DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE

N. 73 DEL 6 AGO. 2025 immediatamente esecutiva: SI € NO €

OGGETTO: CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA - COSTITUZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA E DIRETTIVE PER LA CONTRATTAZIONE.

L'annodiduemilaventicinque, il giorno SEI del mese di AGOSTO alle ore 13:13 e seguenti nella sede Municipale si è riunita la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

			Presenti	Assenti	Firme
1	SINDACO	Raccuglia Annamaria	X		<i>Raccuglia Annamaria</i>
2	VICE SINDACO	Mirabella Alessandra	X		<i>Mirabella Alessandra</i>
3	ASSESSORE	Tespi Angelo		X	
4	ASSESSORE	Cultreri Guglielmo	X		<i>Guglielmo Cultreri</i>
5					
		totale	3	1	

- Partecipa il Segretario Comunale **Dott.ssa Annabel Sotera**
- Partecipa, in sostituzione del Segretario Generale, il Vice - Segr. **Dott.ssa Delda Moravia**
- Assume la Presidenza il **Sindaco Annamaria Raccuglia**
- Assume la Presidenza il **Vice- Sindaco Mirabella Alessandra** atteso che il Sindaco per motivi istituzionali si allontana constatato il numero legale, dichiara aperta la discussione sull'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA l'allegata proposta di deliberazione, munita del parere previsto dalla legge, ed esaminate le motivazioni poste a supporto della stessa;

VISTO l'ordinamento degli Enti Locali in Sicilia;

VISTA la normativa in materia;

RITENUTO di dover provvedere in merito;

Con votazione unanime favorevole espressa nei modi di legge.

DELIBERA

1. di approvare integralmente la proposta allegata al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale, corredata del parere su di essa espresso.
2. di dichiarare il presente atto I.E.
3. di comunicare la presente ai capigruppo consiliari, contestualmente alla pubblicazione sul sito istituzionale.

l'Assessore Anziano

Roberto Nobile

Il Presidente

Roberto Nobile

Segretario Comunale

Abel Salea

RELATA DI PUBBLICAZIONE

Pubblicazione all'albo pretorio on-line del Comune dal _____

Il Messo Comunale

Il Segretario Comunale, vista la relazione del Messo Comunale, certifica che il presente atto è stato pubblicato all'albo pretorio on-line del Comune dal _____¹, senza opposizioni o reclami.

Il Segretario Comunale

'ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

Il presente atto è divenuto esecutivo in data 06/08/2025:

essendo stata dichiarata l'immediata eseguibilità (Art. 12, c.2, L.R. 44/91).

essendo trascorsi 10 gg. dal _____, data di inizio pubblicazione (Art. 12, c.1, L.R. 44/91).

essendo trascorsi _____ gg. dall'inizio della pubblicazione senza opposizioni o reclami.

Il Segretario Comunale

Abel Salea

Per copia conforme all'originale per uso amministrativo

Dalla residenza municipale, li _____

Il Funzionario Comunale

¹ 15 gg. per quelle ordinarie; 60 gg. per lo schema del programma triennale delle opere pubbliche.

Proposta registrata al n° _____ in data

Il Responsabile di Segreteria

COMUNE DI AIDONE
Provincia di Enna

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

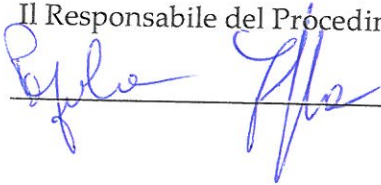
Proposta N° 19 del 06/08/2025

OGGETTO:

Contrattazione decentrata integrativa – Costituzione della Delegazione Trattante di Parte Pubblica e direttive per la contrattazione.

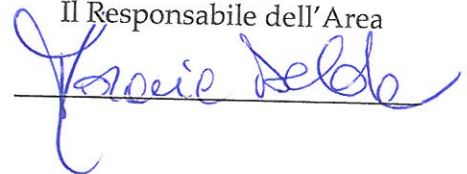
Data: 06/08/2025

Il Responsabile del Procedimento





Il Responsabile dell'Area



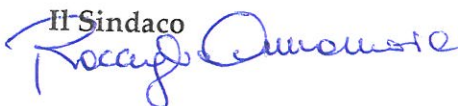
L'ASSESSORE AL RAMO

Approvata nella seduta del : 06/08/2025

Immediatamente esecutiva :

SI NO

Il Sindaco





Il Segretario Comunale



LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, 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 D.Lgs. n. 165/2001 prevede due livelli di contrattazione collettiva, distinguendoli in contrattazione nazionale e contrattazione decentrata integrativa per ciascun ente;

Rilevato che ai sensi dell'art. 40, comma 3, del citato D.Lgs. n. 165/2001 si statuisce che la contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge tra i soggetti individuati e con le procedure negoziate previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL);

Atteso che l'art. 40, comma 3-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, dispone che la contrattazione collettiva integrativa si svolga sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi prevedono, assicurando adeguati livelli di efficienza e di produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance;

Preso atto che in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto in via definitiva il CCNL Comparto Funzioni locali per il periodo 2019-2021;

Dato atto che l'art. 7, comma 1, del CCNL 16 novembre 2022, prevede che la contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale;

Rilevato che l'art. 7, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, dispone quanto segue: "*I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.*";

Dato atto che i componenti della delegazione trattante di parte datoriale devono essere individuati tra i dirigenti o, nel caso di Enti privi di dirigenza, tra i funzionari e che deve essere prevista la figura del Presidente il quale ha la responsabilità di condurre le trattative e di sottoscrivere i contratti collettivi decentrati integrativi secondo la procedura formalmente prevista;

Richiamata la deliberazione di Giunta Comunale n. 123 del 3/10/2024 recante "Costituzione delegazione trattante di parte pubblica e direttive per la contrattazione" e successive modifiche e integrazioni;

Dato atto che occorre procedere alla costituzione della nuova delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Aidone per la contrattazione collettiva decentrata integrativa relativa al personale dipendente;

Considerato che la Delegazione Trattante di parte datoriale rappresenta l'Amministrazione nello svolgimento delle relazioni sindacali di cui al Titolo II del CCNL 2019/2021, per cui in funzione degli indirizzi definiti e formalizzati dalla Giunta Comunale agisce nei limiti stabiliti dalla vigente normativa di settore in base alle disposizioni contrattuali di riferimento;

Rilevato che i componenti della delegazione trattante di parte datoriale operano nell'ambito di una discrezionalità tipicamente tecnica, in quanto i fini, gli obiettivi e le risorse finanziarie sono disposte dagli organi di indirizzo politico;

Sottolineata la necessità di un rapporto di completa fiducia professionale e programmatica tra l'organo di governo dell'Ente e la delegazione trattante di parte datoriale;

Assunto che la legislazione nazionale e i contratti nazionali non dettano alcuna specifica disposizione in merito al numero e ai componenti della delegazione trattante di parte datoriale, limitandosi ad evidenziare che i componenti della delegazione trattante di parte datoriale devono essere individuati tra i dirigenti o, nel caso di Enti privi di dirigenza, tra i funzionari, ossia i dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione, e che deve essere prevista la figura del Presidente, il

quale assume la responsabilità di condurre le trattative e di sottoscrivere i contratti collettivi decentrati integrativi secondo le procedura formalmente prevista;

Ritenuto, pertanto, di costituire la delegazione trattante di parte pubblica come di seguito indicato:

- Presidente il Segretario Comunale pro tempore;
- Componente il Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria e del Personale;
- Componente il Responsabile dell'Area Tecnica;
- Componente il Responsabile dell'Area Staff Polizia Locale;

Considerata l'opportunità che l'organo di governo sia costantemente coinvolto nella evoluzione delle trattative, anche al fine di supportare la delegazione trattante di parte datoriale nella adozione di specifiche scelte e che tale informazione e coinvolgimento, oltre che mediante le relazioni del Presidente possa realizzarsi anche mediante la partecipazione del Sindaco o Assessore delegato;

Ritenuto, pertanto, che il Sindaco o un suo delegato possano intervenire nelle riunioni di delegazione trattante in qualità di uditori e senza assumere in tale sede specifiche posizioni formali;

Atteso che l'art. 8, comma 1, del CCNL 2019/2021 sancisce come il contratto collettivo integrativo abbia durata triennale e si riferisca a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4, dello stesso CCNL, mentre i criteri di destinazione delle risorse decentrate possano essere negoziati con cadenza annuale;

Ritenuto che compete alla Giunta Municipale formulare le direttive del datore di lavoro sugli obiettivi prioritari della contrattazione decentrata integrativa e sulle risorse finanziarie disponibili, nonché la verifica dell'ipotesi di accordo e con successivo atto finale la conseguente autorizzazione alla sottoscrizione, previa certificazione del Revisore Unico dei Conti, fatta salva l'ipotesi che eventuali richieste di modifica della parte datoriale comportino la riapertura delle procedure di contrattazione;

Dato atto che l'organo di direzione politica svolge, in sede decentrata, un ruolo analogo a quello svolto a livello nazionale dal Comitato di settore e, pertanto, formula le direttive e fissa gli obiettivi per la delegazione trattante di parte pubblica;

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 esclusive finalità quelle di seguito specificate:

- 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;

Richiamati:

- l'art. 47 del D.Lgs. n. 165/2001, che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;
- l'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 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. n. 165/2001, laddove stabilisce, al comma 3-quinquies, 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. 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 premialità applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli artt. 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:

1. alla performance individuale;

2. alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;

3. all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute";

Visto il CCNL del comparto Funzioni locali, sottoscritto il 16 novembre 2022 ed in particolare, il Titolo II - Capo I (Relazioni Sindacali);

Visti nel dettaglio gli artt. 7 e 8, che disciplinano soggetti, materie, tempi e procedure per la contrattazione collettiva integrativa, prevedendo che il contratto integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4, mentre i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa possono essere negoziati con cadenza annuale;

Richiamati gli artt. 79 e 80 del CCNL 2019/2021 che disciplinano rispettivamente le modalità di costituzione e utilizzo del fondo risorse decentrate;

Richiamato l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, come modificato dall'art. 11-bis, comma 2, del D.L. 14/12/2018, n. 135, nonché dal D.L. 27 dicembre 2024, n. 201, a tenore del quale "Nelle more di quanto previsto dal comma 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'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 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";

Rilevato che:

- ai sensi del vigente CCNL ai dipendenti dell'Ente viene riconosciuta una quota del salario accessorio, i cui criteri per la ripartizione e destinazione sono da determinarsi con le organizzazioni sindacali;

- ai fini di cui sopra viene costituito un fondo per il salario accessorio costituito da una parte fissa e da una parte variabile, quantificate sulla base delle norme contrattuali e di legge vigenti;

- al fine di iniziare gli incontri tra la parte pubblica e la parte sindacale per addivenire ad un accordo sulla ripartizione del fondo risorse anno 2025 e nell'esclusivo interesse dei dipendenti del Comune di Aidone il Responsabile dell'Area Economico - Finanziaria e del Personale ha adottato la determina n. 36 del 04/06/2025 recante Costituzione provvisoria del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2025, effettuando la quantificazione delle risorse decentrate relative all'anno 2025;

Visto il parere favorevole sulla compatibilità finanziaria del Fondo espresso dal Revisore Unico dei Conti giusto verbale n. 31 del 13/06/2025;

Dato atto che le amministrazioni pubbliche, nell'espletamento dell'attività di stipula dei contratti decentrati, devono garantire il rispetto dei principi di ragionevolezza, correttezza e buona fede e, inoltre, che:

- i componenti della delegazione trattante di parte pubblica operano nell'ambito di una discrezionalità squisitamente tecnica in quanto gli scopi, gli obiettivi e le risorse finanziarie sono disposte dal competente organo di direzione politica;
- spetta, dunque, alla Giunta definire gli obiettivi prioritari della contrattazione decentrata integrativa e le risorse finanziarie disponibili;
- le direttive, in modo particolare, devono indicare gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, nonché fornire specifiche indicazioni in ordine alle scelte che devono presiedere alla utilizzazione delle risorse disponibili;

Considerato che il citato CCNL del 16/11/2022 ha confermato la suddivisione delle risorse decentrate in risorse stabili, che presentano la caratteristica di "certezza, stabilità e continuità" e che, quindi, restano acquisite al fondo anche per il futuro, e le risorse variabili;

Rilevato che l'art.4, comma 1, lett b) del D.Lgs. n. 165/2001 demanda agli organi di governo la definizione di direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;

Atteso che le novità introdotte dal vigente contratto richiedono la formulazione di un indirizzo politico tale da conferire il giusto respiro strategico e temporale a scelte di rilievo per il funzionamento dell'Ente;

Rilevato, altresì, che le principali questioni da affrontare in sede di contrattazione decentrata integrativa sono:

1. rendere più efficiente, rapida ed economica l'azione amministrativa di questo Ente attraverso l'adeguamento delle politiche e degli strumenti di gestione del personale a disposizione dell'ente;
2. lo stretto legame tra competenze, motivazione delle persone e la qualità dei servizi offerti agli stakeholders;
3. il corretto ed innovativo impiego degli istituti contrattuali sia di nuova istituzione che confermati;
4. l'ottimizzazione dei meccanismi di conseguimento degli obiettivi assegnati ai Responsabili di Area E.Q. titolari della Posizione Organizzativa attraverso:
 - a. il miglioramento dell'attività amministrativa dei responsabili dei Servizi, gratificandola con l'attribuzione delle indennità di cui all'art. 84 in presenza di particolari responsabilità diverse da quelle insite nella normale funzione istruttoria propria della categoria di inquadramento, esplicitate nell'atto datoriale di attribuzione;
 - b. con la corrispettiva graduazione del valore dell'indennità loro attribuibile legandone l'eventuale aumento alla loro partecipazione al conseguimento degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione ai Responsabili di Area;

Rilevato che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 29 del 03/12/2020 l'Ente ha dichiarato il dissesto finanziario e che gli Enti dissestati possono costituire il Fondo solo nella sua parte stabile, essendo loro preclusa la possibilità di alimentare lo stesso con gli importi oggetto della parte variabile di cui al comma 3 dell'art. 67 del CCNL 2018, con l'unica eccezione delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge, così come ribadito dalla Corte dei Conti Sez. Sicilia n. 51/2022;

Ritenuto di formulare alla delegazione trattante di parte datoriale, in sede di contrattazione decentrata integrativa relativa alla sola parte economica per l'anno 2025, i seguenti indirizzi tesi alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo decentrato economico anno 2025:

a) **Negoziazione del contratto decentrato integrativo parte economica annualità 2025, per la sua sottoscrizione, e di prevedere la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art. 80 del CCNL 16.11.2022, in funzione dei seguenti criteri:**

- compiuta osservanza dei principi e delle clausole contrattuali, nonché delle disposizioni normative disciplinanti le materie e gli istituti oggetto di negoziazione, con particolare riferimento agli aspetti e ai profili rimessi a tale livello negoziale dal vigente assetto normativo e contrattuale;
- garantire una contrattazione decentrata impostata sul pieno rispetto dei reciproci ruoli di datore di lavoro e di rappresentanza sindacale, improntata su approcci orientati alla correttezza, alla trasparenza, buona fede, imparzialità ed equità in tutte le fasi della disciplina delle materie oggetto di contrattazione decentrata;
- condurre la trattativa per la stipula del Contratto Decentrato Integrativo parte economica 2025 mediante l'utilizzo del fondo risorse decentrate nel pieno rispetto dei CCNL e delle disposizioni di legge vigente, tra cui in particolare prevedendo il riconoscimento delle indennità e degli altri istituti contrattuali al personale dipendente avente titolo, laddove ne sussistano i presupposti giuridici;
- di rispettare nelle trattative quanto statuito dal CCDI 2023-2025 adottato dall'Ente;
- **Progressioni economiche orizzontali (art. 14 CCNL 16.11.2022):** si fornisce indicazione di programmare le progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree, con applicazione delle norme regolamentari vigenti e definizione annuale della misura percentuale dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni stabilita in sede di contrattazione decentrata nell'ambito delle risorse disponibili di parte stabile. Tale misura viene fissata per l'anno 2025 nella misura massima del 50% degli aventi diritto, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito. In merito si sottolinea che la normativa vigente ribadisce che devono essere erogate in maniera "selettiva", con decorrenza che, a regime, non può essere fatta retroagire in data anteriore al 1 gennaio dell'anno in cui vengono bandite ed effettuate le relative valutazioni e si stabilisce che le stesse siano limitate ad una quota molto marginale, per evitare eccessivi irrigidimenti del fondo di parte stabile;
- prevedere l'utilizzo dello strumento della formazione a supporto del cambiamento e dell'innovazione della gestione e dello sviluppo professionale, come previsto nel piano triennale di prevenzione della corruzione confluito nella sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO e nel Codice di Comportamento;
- 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 dei risultati da parte dell'Ente;
- tenere tempestivamente aggiornata la Giunta sugli sviluppi della contrattazione, in particolare nel caso di grave disaccordo sulle materie per le quali sia possibile il ricorso all'atto unilaterale di cui all'articolo 40, comma 3-ter, del D. Lgs. n.165/2001;
- utilizzo delle risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, di servizio esterno per il personale appartenente alla Polizia Locale, per le condizioni di lavoro e compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.09.2000, per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità e di funzione per il personale della Polizia Locale, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale;
- **Specifiche responsabilità attribuite con atto formale del Responsabile di Area ai sensi del CCDI:**
Le Specifiche Responsabilità del personale di categoria giuridica Operatore Esperto, Istruttore e Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex categorie B, C e D), attribuite con atto formale (a titolo esemplificativo Ufficiale di Stato civile, Anagrafe ed Elettorale; Responsabile dei Tributi; Archivisti; Addetti Ufficio Relazioni con il Pubblico) sono remunerate con una indennità stabilita rapportandola in funzione della specifica categoria del dipendente come indicato nel CCDI;
- **Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 CCNL 16.11.2022):**
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. Si ribadisce di attenersi a quanto all'uopo disposto dall'ARAN ral_1471 del 23/04/2015,

secondo cui il compenso previsto dalla clausola contrattuale non può essere riconosciuto indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore. Infatti, esso deve essere, soprattutto, una utile occasione per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità. Deve trattarsi, pertanto, di incarichi aventi un certo "spessore", con contenuti sicuramente significativi e qualificanti, per giustificare, secondo criteri di logica e ragionevolezza, un importo della relativa indennità superiore a quello previsto per gli incarichi connessi alle qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe ecc., in relazione alle specifiche responsabilità. Potrebbe trattarsi, ad esempio, di un "responsabile di procedimento complesso", ai sensi della legge 241/1990, oppure di altri "incarichi" formalmente affidati dai dirigenti o dai competenti responsabili dei servizi, che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato (svolgimento di specifici compiti che comportano responsabilità di gruppo o di procedimento), ecc .. Non si ritiene, pertanto, sufficiente la sussistenza di una responsabilità di procedimento semplice per giustificare il riconoscimento del compenso di cui si tratta. Pertanto, al fine di erogare tale indennità occorre accertare la sussistenza di eventuali provvedimenti formali di conferimento di tali specifiche responsabilità da cui individuare i nominativi dei dipendenti di ruolo cat. B e C. Al riguardo, si ritiene che debbano essere assegnate, esercitate, accertate e certificate dal responsabile Posizione organizzativa del servizio competente e risultare coerenti, sotto il profilo della specifica quantificazione dei compensi, con la specificità, gravosità e strategicità della responsabilità attribuita.

• **Indennità condizioni di lavoro (art.84 bis del CCNL 16.11.2022):**

Il riconoscimento dell'indennità avviene previa individuazione, da parte del Responsabile di Area con apposito e motivato atto organizzativo, dei nominativi del personale che svolge le prestazioni di cui sopra e ne attesta l'esposizione alle su esposte condizioni di lavoro e il livello di disagio/rischio. L'indennità va rapportata alle effettive giornate di servizio disagiato. Occorre limitare la previsione delle indennità di disagio per compensare lavori particolarmente gravosi, disagiati, da riconoscere al personale che effettivamente presta un'attività disagiata, verificando i presupposti che ne possono giustificare l'attribuzione, secondo le disposizioni contrattuali e le direttive ARAN che non consentono il riconoscimento di tale indennità per attività che caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo Professionale, dato che queste sono state già valutate e remunerate con il trattamento stipendiale per il suddetto proficuo. Con riferimento al disagio prevedere tale istituto per compensare lavori particolarmente rischiosi o comportanti particolari responsabilità contabili, verificandone i presupposti per il corretto riconoscimento, secondo le disposizioni contrattuali nonché le direttive ARAN.

• **Banca delle ore:** Analogamente allo straordinario anche la presenza, oltre l'orario di servizio, deve essere preventivamente autorizzata dal dirigente competente sia per il recupero di eventuali ritardi sia per l'eventuale accantonamento dei maggiori periodi, ove compatibile con le esigenze d'Ufficio, delle ore nella cd. "banca delle ore", escludendosi ogni forma generalizzata di autorizzazione; in ogni caso le ore accantonate dovranno essere usufruite, previa autorizzazione, nel corso del mese.

• **Indennità di maneggio valori:** prevedere detta indennità per il personale che maneggia sia denaro che equivalenti (esempio: buoni pasto) con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti.

b) di rispettare le disposizioni afferenti la valutazione della performance individuale ed organizzativa con divieto di omologazione dei trattamenti economici accessori, e introdurre meccanismi premianti che non siano correlati a parametri fissi e automatici, ma che incentivino l'aumento della produttività e qualità dei servizi, nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009;

c) di curare, in tale trattativa l'ottimizzazione dei meccanismi di conseguimento degli obiettivi assegnati ai Responsabili di Settore E.Q. titolari della Posizione Organizzativa attraverso:

a. il miglioramento dell'attività amministrativa dei responsabili dei Servizi, gratificandola con l'attribuzione delle indennità di cui all'art. 84 in presenza di particolari responsabilità diverse da quelle insite nella normale funzione istruttoria propria della categoria di inquadramento, esplicitate nell'atto datoriale di attribuzione;

b. con la corrispettiva graduazione del valore dell'indennità loro attribuibile legandone l'eventuale aumento alla loro partecipazione al conseguimento degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione ai Responsabili di Area;

Tenuto conto, inoltre, che l'art. 67 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133, rubricato "norme in materia di contrattazione integrativa e di controllo dei contratti nazionali ed integrativi" ha dettato norme più restrittive e rigorose in materia di contrattazione integrativa disponendo un'intensificazione dei controlli sui contratti decentrati da parte della Corte dei Conti di concerto con il Dipartimento della Funzione Pubblica, per verificare in particolare, oltre al rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla vigente normativa in ordine alla consistenza dei fondi e della spesa derivante dai contratti integrativi applicati, anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della prestazione individuale, con riguardo ai diversi istituti finanziati dalla contrattazione integrativa;

Visto il D.Lgs. nr. 165/2001 e preso atto che il D.Lgs. nr. 150/2009 vi ha apportato importanti modifiche e integrazioni;

Visto in particolare l'art. 5, comma 2, del d.lgs n. 165/2001, laddove si 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 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 di cui all'articolo 9*";

Viste, altresì:

- la circolare n.7/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica, con cui sono stati forniti gli indirizzi applicativi in merito alla contrattazione integrativa. In particolare nella suddetta circolare si conferma;

1. che la contrattazione collettiva integrativa è tenuta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'articolo 45, comma 3, del D.Lgs. n.165 del 2001, come innovato dall'articolo 57, comma 1, lett.b), del D.Lgs. n. 150 del 2009;

2. che le disposizioni di cui all'art. 65 del D.Lgs. n. 150/2009 in merito all'efficacia e all'adeguamento dei contratti decentrati integrativi sono pienamente efficaci;

3. che la contrattazione nazionale ed a maggior ragione quella integrativa non potranno aver luogo sulle materie appartenenti alla sfera della organizzazione e della microorganizzazione, su quelle afferenti alle prerogative dirigenziali;

4. che i nuovi contratti integrativi sono soggetti all'applicazione delle nuove regole contenute all'art. 7 del CCNL del 16.11.2022;

5. la successiva circolare nr.7/2011, con cui si conferma la piena operatività delle disposizioni relative agli obblighi di efficacia e di adeguamento dei contratti decentrati integrativi;

Rilevata la propria competenza in merito, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 267/2000;

Evidenziato che della presente deliberazione verrà data informazione ai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali e alle RSU;

Sentiti il Sindaco ed il Segretario Comunale;

Acquisiti i pareri favorevoli, rilasciati ai sensi degli articoli 49 e 147 bis, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000, attestanti la regolarità tecnica e contabile della proposta;

Visti:

- il D.Lgs. n. 267/2000, recante "Testo unico sull'ordinamento degli Enti Locali ;
- il D.Lgs. n. 165/2001, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" ;
- il D.Lgs. n. 150/2009, 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" ;
- il CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali 2019/2021, sottoscritto il 16.11.2022;
- il CCDI;

Per quanto sopra rappresentato;

DELIBERA

- 1. Di dare atto** che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente deliberato;
- 2. Di stabilire** che la Delegazione Trattante di Parte Pubblica sia costituita dai componenti di seguito indicati:
 - Presidente il Segretario Comunale pro tempore;
 - Componente il Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria e del Personale;
 - Componente il Responsabile dell'Area Tecnica;
 - Componente il Responsabile dell'Area Staff Polizia Locale;
- 3. Di prendere atto** della costituzione del Fondo risorse anno 2025 del Comune di Aidone di cui alla determinazione n. 36 del 04/06/2025 del Responsabile dell'Area Economico - Finanziaria e del Personale recante Costituzione provvisoria del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2025, e del parere favorevole sulla compatibilità finanziaria del Fondo espresso dal Revisore Unico dei Conti giusto verbale n. 31 del 13/06/2025;
- 4. Di dare atto** che:
 - la delegazione di parte pubblica opererà nell'ambito delle competenze contrattualmente stabilite e nel rispetto delle direttive impartite dalla Giunta Comunale, come di seguito specificate;
 - i contratti decentrati integrativi hanno la capacità di creare vincoli e obblighi giuridicamente rilevanti tra le parti solo nelle materie espressamente assegnate a tale livello di contrattazione;
 - il contratto decentrato integrativo non può porsi in contrasto con le clausole del contratto collettivo nazionale di comparto, né può comportare oneri superiori rispetto a quelli previsti nello stesso;
 - l'ipotesi di accordo del contratto decentrato integrativo per l'anno 2025 deve essere trasmessa al Revisore Unico dei Conti, al fine di accertare che gli oneri derivanti dall'applicazione delle clausole del contratto stesso risultino coerenti con i vincoli posti dalle disposizioni normative vigenti, dal contratto collettivo nazionale e dai vincoli di bilancio;
 - l'ipotesi di contratto decentrato integrativo 2025 dovrà essere previamente verificata dalla Giunta Comunale in ordine alla conformità rispetto agli indirizzi precedentemente impartiti, per l'adozione del conseguente provvedimento di autorizzazione alla sottoscrizione;
- 5. Di formulare** alla delegazione trattante di parte datoriale, in sede di contrattazione decentrata integrativa relativa alla sola parte economica per l'anno 2025, i seguenti indirizzi:
 - a) Negoziazione del contratto decentrato integrativo parte economica annualità 2025, per la sua sottoscrizione, e di prevedere la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art. 80 del CCNL 16.11.2022, in funzione dei seguenti criteri:**
 - compiuta osservanza dei principi e delle clausole contrattuali, nonché delle disposizioni normative disciplinanti le materie e gli istituti oggetto di negoziazione, con particolare riferimento agli aspetti e ai profili rimessi a tale livello negoziale dal vigente assetto normativo e contrattuale;

- garantire una contrattazione decentrata impostata sul pieno rispetto dei reciproci ruoli di datore di lavoro e di rappresentanza sindacale, improntata su approcci orientati alla correttezza, alla trasparenza, buona fede, imparzialità ed equità in tutte le fasi della disciplina delle materie oggetto di contrattazione decentrata;
- condurre la trattativa per la stipula del Contratto Decentrato Integrativo parte economica 2025 mediante l'utilizzo del fondo risorse decentrate nel pieno rispetto dei CCNL e delle disposizioni di legge vigente, tra cui in particolare prevedendo il riconoscimento delle indennità e degli altri istituti contrattuali al personale dipendente avente titolo, laddove ne sussistano i presupposti giuridici;
- di rispettare nelle trattative quanto statuito dal CCDI 2023-2025 adottato dall'Ente;
- **Progressioni economiche orizzontali (art. 14 CCNL 16.11.2022):** si fornisce indicazione di programmare le progressioni economiche orizzontali all'interno delle aree, con applicazione delle norme regolamentari vigenti 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. Tale misura viene fissata per l'anno 2025 nella misura massima del 50% degli aventi diritto, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito. In merito si sottolinea che la normativa vigente ribadisce che devono essere erogate in maniera "selettiva", con decorrenza che, a regime, non può essere fatta retroagire in data anteriore al 1 gennaio dell'anno in cui vengono bandite ed effettuate le relative valutazioni e si stabilisce che le stesse siano limitate ad una quota molto marginale, per evitare eccessivi irrigidimenti del fondo di parte stabile;
- prevedere l'utilizzo dello strumento della formazione a supporto del cambiamento e dell'innovazione della gestione e dello sviluppo professionale, come previsto nel piano triennale di prevenzione della corruzione confluito nella sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO e nel Codice di Comportamento;
- 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 dei risultati da parte dell'Ente;
- tenere tempestivamente aggiornata la Giunta sugli sviluppi della contrattazione, in particolare nel caso di grave disaccordo sulle materie per le quali sia possibile il ricorso all'atto unilaterale di cui all'articolo 40, comma 3-ter, del D. Lgs. n.165/2001;
- utilizzo delle risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, di servizio esterno per il personale appartenente alla Polizia Locale, per le condizioni di lavoro e compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14.09.2000, per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità e di funzione per il personale della Polizia Locale, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale;
- **Specifiche responsabilità attribuite con atto formale del Responsabile di Area ai sensi del CCDI:**

Le Specifiche Responsabilità del personale di categoria giuridica Operatore Esperto, Istruttore e Funzionari ed Elevata Qualificazione (ex categorie B, C e D), attribuite con atto formale (a titolo esemplificativo Ufficiale di Stato civile, Anagrafe ed Elettorale; Responsabile dei Tributi; Archivisti; Addetti Ufficio Relazioni con il Pubblico) sono remunerate con una indennità stabilita rapportandola in funzione della specifica categoria del dipendente come indicato nel CCDI;

- **Indennità per specifiche responsabilità (Art. 84 CCNL 16.11.2022):**

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. Si ribadisce di attenersi a quanto all'uopo disposto dall'ARAN ral_1471 del 23/04/2015, secondo cui il compenso previsto dalla clausola contrattuale non può essere riconosciuto indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del

profilo posseduto dal lavoratore. Infatti, esso deve essere, soprattutto, una utile occasione per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità. Deve trattarsi, pertanto, di incarichi aventi un certo "spessore", con contenuti sicuramente significativi e qualificanti, per giustificare, secondo criteri di logica e ragionevolezza, un importo della relativa indennità superiore a quello previsto per gli incarichi connessi alle qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe ecc., in relazione alle specifiche responsabilità. Potrebbe trattarsi, ad esempio, di un "responsabile di procedimento complesso", ai sensi della legge 241/1990, oppure di altri "incarichi" formalmente affidati dai dirigenti o dai competenti responsabili dei servizi, che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato (svolgimento di specifici compiti che comportano responsabilità di gruppo o di procedimento), ecc .. Non si ritiene, pertanto, sufficiente la sussistenza di una responsabilità di procedimento semplice per giustificare il riconoscimento del compenso di cui si tratta. Pertanto, al fine di erogare tale indennità occorre accertare la sussistenza di eventuali provvedimenti formali di conferimento di tali specifiche responsabilità da cui individuare i nominativi dei dipendenti di ruolo cat. B e C. Al riguardo, si ritiene che debbano essere assegnate, esercitate, accertate e certificate dal responsabile Posizione organizzativa del servizio competente e risultare coerenti, sotto il profilo della specifica quantificazione dei compensi, con la specificità, gravosità e strategicità della responsabilità attribuita.

• **Indennità condizioni di lavoro (art.84 bis del CCNL 16.11.2022):**

Il riconoscimento dell'indennità avviene previa individuazione, da parte del Responsabile di Area con apposito e motivato atto organizzativo, dei nominativi del personale che svolge le prestazioni di cui sopra e ne attesta l'esposizione alle su esposte condizioni di lavoro e il livello di disagio/rischio. L'indennità va rapportata alle effettive giornate di servizio disagiato. Occorre limitare la previsione delle indennità di disagio per compensare lavori particolarmente gravosi, disagiati, da riconoscere al personale che effettivamente presta un'attività disagiata, verificando i presupposti che ne possono giustificare l'attribuzione, secondo le disposizioni contrattuali e le direttive ARAN che non consentono il riconoscimento di tale indennità per attività che caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo Professionale, dato che queste sono state già valutate e remunerate con il trattamento stipendiale per il suddetto proficuo. Con riferimento al disagio prevedere tale istituto per compensare lavori particolarmente rischiosi o comportanti particolari responsabilità contabili, verificandone i presupposti per il corretto riconoscimento, secondo le disposizioni contrattuali nonché le direttive ARAN.

• **Banca delle ore:** Analogamente allo straordinario anche la presenza, oltre l'orario di servizio, deve essere preventivamente autorizzata dal dirigente competente sia per il recupero di eventuali ritardi sia per l'eventuale accantonamento dei maggiori periodi, ove compatibile con le esigenze d'Ufficio, delle ore nella cd. "banca delle ore", escludendosi ogni forma generalizzata di autorizzazione; in ogni caso le ore accantonate dovranno essere usufruite, previa autorizzazione, nel corso del mese.

• **Indennità di maneggio valori:** prevedere detta indennità per il personale che maneggia sia denaro che equivalenti (esempio: buoni pasto) con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti.

b) di rispettare le disposizioni afferenti la valutazione della performance individuale ed organizzativa con divieto di omologazione dei trattamenti economici accessori, e introdurre meccanismi premianti che non siano correlati a parametri fissi e automatici, ma che incentivino l'aumento della produttività e qualità dei servizi, nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. n. 150/2009;

c) di curare, in tale trattativa l'ottimizzazione dei meccanismi di conseguimento degli obiettivi assegnati ai Responsabili di Settore E.Q. titolari della Posizione Organizzativa attraverso:

- a. il miglioramento dell'attività amministrativa dei responsabili dei Servizi, gratificandola con l'attribuzione delle indennità di cui all'art. 84 in presenza di particolari responsabilità diverse da quelle insite nella normale funzione istruttoria propria della categoria di inquadramento, esplicitate nell'atto datoriale di attribuzione;
- b. con la corrispettiva graduazione del valore dell'indennità loro attribuibile legandone l'eventuale aumento alla loro partecipazione al conseguimento degli obiettivi assegnati dall'Amministrazione ai Responsabili di Area;
6. **Di dare atto** che, con proprio successivo provvedimento, la delegazione trattante di parte pubblica sarà autorizzata alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo parte economica anno 2025, previa certificazione dell'organo di revisione;
7. **Di stabilire** che eventuali ulteriori direttive potranno essere fornite nel corso della contrattazione, ove ritenuto necessario e/o opportuno;
8. **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. 165/2001 e ss.mm.ii.;
9. **Di dare mandato** alla delegazione trattante di procedere all'avvio delle trattative con la rappresentanza unitaria dei lavoratori (RSU) e con le organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione decentrata, nei termini e sulle materie individuate dal nuovo CCNL, al fine di dare concreta attuazione sia agli istituti giuridici che economici ivi previsti, nel rispetto delle linee di indirizzo alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica per la contrattazione decentrata integrativa dell' anno 2025;
10. **Di disporre** che copia del presente atto sia trasmessa ai componenti della Delegazione trattante di parte pubblica, alle R.S.U. e alle OO.SS.;
11. **Di dichiarare**, con successiva separata votazione espressa nelle forme di legge, il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, stante l'urgenza di provvedere e considerato che la delegazione trattante di parte pubblica deve essere messa immediatamente nella condizione di poter condurre la trattativa, onde consentire la sottoscrizione del contratto decentrato per l'annualità 2025;
12. **Di pubblicare** il presente atto all' Albo pretorio on line e nella apposita sezione "Amministrazione Trasparente" dell'Ente, "Personale - Contrattazione integrativa".

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

CONSTATATA la corrispondenza a norme, leggi, regolamenti o altre fonti attinenti alla materia specifica, e che disciplinano, in concreto, la fattispecie prevista dalla presente proposta di deliberazione;

VERIFICATA la completezza dell'istruttoria;

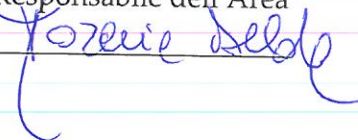
Ai sensi e per gli effetti dell'art.53 della L.R. 48/91, come modificato dall'art. 12 della L.R. 30/2000, si esprime parere:

FAVOREVOLE

in ordine alla regolarità tecnica della superiore proposta di deliberazione.

Addì, 06/08/2025

Il Responsabile dell'Area



Si dà atto che la superiore proposta non comporta, né direttamente né indirettamente, oneri finanziari, né presenta alcuno degli aspetti contabili, finanziari e fiscali previsti dalle vigenti norme, per cui il parere di regolarità contabile non è necessario in quanto si risolverebbe in un atto inutile.

Addì, _____

Il Responsabile dell'Area Economico Finanziaria

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

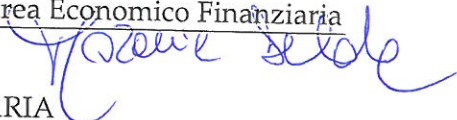
Ai sensi e per gli effetti dell'art.53 della L.R. 48/91, come modificato dalla L.R. 30/2000, si esprime parere:

FAVOREVOLE

in ordine alla regolarità contabile della superiore proposta di deliberazione.

Addì, 06/08/2025

Il Responsabile dell'Area Economico Finanziaria



ATTESTAZIONE COPERTURA FINANZIARIA

Ai sensi e per gli effetti dell'art.55, comma 5°, della L.R. 48/1991, si attesta la copertura finanziaria della spesa occorrente:

Somma da impegnare Euro _____ Competenza

Addì, _____

Il Responsabile dell'Area Economico Finanziaria