



# COMUNE DI USSASSAI

## PROVINCIA DI NUORO

Indirizzo: Via Nazionale, 120 – 08040 Ussassai (NU)  
 protocollo@pec.comune.ussassai.og.it | www.comune.ussassai.og.it  
 Tel: 0782/55710 | C.F. e P.IVA 00160240917

### DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Atto n. <b>71</b> del <b>30/11/2021</b>	<b>Oggetto:</b> CCNL del personale del comparto " FUNZIONI LOCALI" 21 maggio 2018. Accordo annuale 2021. Direttive al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
--	---

L'anno **duemilaventuno** il giorno **trenta** del mese di **novembre** alle ore **13:22** in modalità mista, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale in sessione Ordinaria e in seduta Segreta.

Ruolo	Nominativo	Presente	Assente
Sindaco	USAI FRANCESCO	Si	
Vicesindaco	LAI GIAN PAOLO		Si
Assessore	PUDDU MICHELA	Si	
Assessore	DEPLANO SANDRO SALVATORE	Si	

Presenti: **3**  
 Assenti: **1**

Risulta che gli intervenuti sono in numero legale.

Assume la Presidenza **Usai Francesco** nella sua qualità di Sindaco, che dichiara aperta la riunione ed invita gli intervenuti a deliberare sull'oggetto sopraindicato, premettendo che sulla proposta è stato acquisito il parere di cui all'articolo 49 del D.Lgs. 267/2000.

Partecipa con funzioni di verbalizzante, consultive e referenti il Segretario Comunale **Dott.ssa Maria Teresa Vella**.

## LA GIUNTA MUNICIPALE

La seduta della Giunta Comunale si è svolta in modalità mista, in conformità all'articolo 73 del D.L. 17/03/2020 n.° 18, convertito dalla Legge 24/04/2020, n.° 27, secondo le modalità stabilite nel Decreto del Sindaco n.° 2 del 01/04/2020. La seduta si svolge in modalità mista, con il Sindaco Francesco Usai E GLI Assessori Michela Puddu e Sandro Salvatore Deplano presenti nella sede Comunale ed il Segretario Comunale collegato da remoto, in videoconferenza. I partecipanti sono stati individuati con certezza e possono seguire la presentazione della proposta e la discussione e intervenire alla trattazione degli argomenti all'ordine del giorno.

**PREMESSO** che l'articolo 40, commi 3-bis e 3-ter, del d.lgs. 165/2001, stabilisce che:

- *“3-bis. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.”;*
- *“3-ter. Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis. I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo”;*

**PREMESSO**, altresì, che in data 21/05/2018 è stato definitivamente sottoscritto il CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali per il triennio 2016/2018, i cui effetti decorrono dal 22/05/2018 (art. 2 - comma 2);

**RILEVATO** che:

- l'articolo 8, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018, stabilisce: *“Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.”;*
- come previsto dall'articolo 2, comma 4, del CCNL 21 maggio 2018, le disposizioni contrattuali si applicano finché non vengono sostituite dalle nuove disposizioni, vigendo il principio dell'ultrattività dei contratti collettivi;
- che il Comune di Ussassai ha stipulato in data 20.01.2020 il CCI del triennio 2019-2021, in attuazione di quanto stabilito dal CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali, stipulato in data 21.05.2018;
- trova, pertanto, applicazione il CCI del triennio 2019-2021 che al comma 4 dell'art. 10, stabilisce che a cadenza annuale vengono ripartite le risorse disponibili per la Contrattazione integrativa di cui

all'art. 68, comma 1 del CCNL 21.05.2018;

**RICHIAMATO** l'articolo 7, comma 4, del CCNL del personale del comparto " Funzioni locali" sottoscritto in data 21 maggio 2018, che definisce le seguenti materie oggetto di contrattazione:

*"a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;*

*b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;*

*c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;*

*d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;*

*e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;*

*f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1;*

*g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;*

*h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;*

*i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;*

*j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;*

*k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;*

*l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;*

*m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;*

*n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;*

*o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;*

*p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;*

*q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;*

*r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;*

*s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;*

*t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;*

*u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;*

*v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;*

*w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;*

z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.”;

**PRECISATO** che il nuovo CCNL, oltre a rideterminare la disciplina complessiva di innumerevoli istituti, in particolare:

- modifica l'assetto delle competenze in materia di regolamentazione della premialità, completando il percorso delineato dal D. Lgs. 75/2017 e superando l'impostazione contenuta nel D. Lgs. 150/2009;
- istituisce la “indennità condizioni di lavoro” che va a sostituire le pregresse indennità di maneggio valori, di rischio e per le attività disagiate;
- definisce una nuova modalità di attribuzione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- subordina l'entrata in vigore di alcuni istituti alla stipula del CCDI attuativo della nuova disciplina;
- introduce dei nuovi istituti indennitari per gli appartenenti alla polizia locale;

**DATO ATTO** che l'ente, per la determinazione delle premialità, applica attualmente il sistema di misurazione e valutazione delle performance dei Titolari di posizione Organizzativa e del Personale dei Livelli, adeguato al D. Lgs. 150/2009 approvato con deliberazione della G.C. n. 17 del 08.04.2019;

**ATTESO** che ai fini di quanto previsto dall'articolo 40, comma 3-ter, del D. Lgs. 165/2001, il CCNL del 21.05.2018 stabilisce:

- *“Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali ... è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.”* (art. 8, comma 5, CCNL 21 maggio 2018);
- *“Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z).”* (art. 8, comma 4, CCNL 21 maggio 2018);

**DATO ATTO** che:

- con la deliberazione del C.C. n. 8 del 31.03.2021 è stato approvato il Bilancio di Previsione triennale 2021/2023 immediatamente esecutiva;
- con propria deliberazione n. 37 del 12.04.2021 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2021/2023;
- con propria deliberazione n. 33 del 21.07.2016, è stata definita la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
- con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 73 del 16.09.2021 (N.R.G. 316 del 16.09.2021) è stato costituito il Fondo risorse decentrate stabili anno 2021;
- con propria deliberazione n. 70 del 08.11.2021 è stata costituita e determinata la parte variabile del Fondo risorse decentrate anno 2021;

**CONSIDERATO** che la Giunta svolge, in sede decentrata, un ruolo analogo a quello svolto a livello nazionale dal Comitato di settore; pertanto, formulando le direttive e fissando gli obiettivi per la delegazione trattante di parte pubblica;

**RAVVISATA** la necessità, nel rispetto della disposizione contenuta nell'art. 8, comma 1, del CCNL del 21.05.2018, la quale stabilisce che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cedenza annuale;

- di avviare il negoziato finalizzato alla stipula del contratto annuale relativo all'anno 2021 per la determinazione dei criteri di ripartizione delle risorse tra gli istituti finanziabili”;
- emanare, conseguentemente, apposite direttive alla delegazione trattante per la elaborazione di una ipotesi di contratto e per la sua presentazione alle parti sindacali e alla RSU;

**RITENUTO** pertanto di fornire i seguenti indirizzi alla delegazione trattante di parte datoriale in merito alla gestione della trattativa relativa alla stipula dell'accordo annuale per la destinazione delle somme del fondo risorse decentrate,

- rispetto della prescrizione secondo la quale si deve incentivare l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3, del D. Lgs 165/2001;
- distribuzione delle risorse destinate alla produttività in modo differenziato e non generalizzato, ma con orientamento alla salvaguardia dell'efficienza e del miglioramento dei servizi nella gestione e nella realizzazione degli obiettivi strategici dell'ente, di modo che tutti i percorsi di attribuzione del salario accessorio siano improntati alla meritocrazia ed alla selettività utilizzando i parametri di valutazione della performance individuale e organizzativa;
- posizionamento di programmi e obiettivi dell'Amministrazione al centro di tutte le politiche di incentivazione;
- distribuzione degli importi destinati alla produttività in relazione agli obiettivi, coerenti col DUP, in particolare agli obiettivi di produttività e di qualità contenuti all'interno del Piano della Performance 2021. Tali obiettivi, dovranno avere i requisiti di misurabilità, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 22.01.2004 ed essere incrementali rispetto all'ordinaria attività lavorativa. Inoltre le risorse di produttività dovranno essere distribuite sulla base della valutazione individuale da effettuare a consuntivo ai sensi del sistema di valutazione vigente nell'Ente e adeguato al D. Lgs 150/2009;

sono fatte salve, in ogni caso, tutte le piccole modifiche non sostanziali che la delegazione ritenga opportune;

**PRESO ATTO** della necessità di provvedere in quanto necessario avviare al più presto la contrattazione formale;

**DATO ATTO** che ai sensi di quanto previsto dagli artt. 9 e 10 del Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Ussassai e nel Piano triennale per la prevenzione della corruzione è stato accertato che non sussistono, in relazione al presente atto, situazioni di conflitto, anche potenziale, con interessi personali dei dipendenti che hanno partecipato a vario titolo all'istruttoria dell'atto;

**ATTESA** l'opportunità di provvedere in merito.

**VISTA** la presente proposta formulata dall'ufficio competente;

**DATO ATTO:**

- che sulla presente proposta è stato espresso ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, del D. Lgs. 267/2000, dal Responsabile del Servizio Amministrativo, parere favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, riportato in calce;
- che per quanto concerne la regolarità contabile, è stato accertato che il presente atto non ha riflessi sulla situazione economica finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

**VISTI:**

- il D.L.gs. 18.08.2000 n. 267 recante T.U. delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL. e successive modifiche e integrazioni”;
- il D. Lgs. 165/2001 e ss.mm. e ii.;
- il D. Lgs. 150/2009 e ss.mm.e ii.;
- lo statuto comunale;
- il vigente CCNL del personale del comparto “ Funzioni Locali”, triennio 2016 – 2018 sottoscritto in data 21.05.2018;

Con voti unanimi espressi in forma palese per appello nominale

## DELIBERA

**DI DARE ATTO** che la premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

**DI FORNIRE** i seguenti indirizzi alla delegazione trattante di parte datoriale in merito alla gestione della trattativa relativa alla stipula dell'accordo annuale 2021 per la destinazione delle somme del fondo risorse decentrate:

- rispetto della prescrizione secondo la quale si deve incentivare l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3, del D. Lgs 165/2001;
- distribuzione delle risorse destinate alla produttività in modo differenziato e non generalizzato, ma con orientamento alla salvaguardia dell'efficienza e del miglioramento dei servizi nella gestione e nella realizzazione degli obiettivi strategici dell'ente, di modo che tutti i percorsi di attribuzione del salario accessorio siano improntati alla meritocrazia ed alla selettività utilizzando i parametri di valutazione della performance individuale e organizzativa;
- posizionamento di programmi e obiettivi dell'Amministrazione al centro di tutte le politiche di incentivazione;
- distribuzione degli importi destinati alla produttività in relazione agli obiettivi, coerenti col DUP, in particolare agli obiettivi di produttività e di qualità contenuti all'interno del Piano della Performance 2021. Tali obiettivi, dovranno avere i requisiti di misurabilità, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 22.01.2004 ed essere incrementali rispetto all'ordinaria attività lavorativa. Inoltre le risorse di produttività dovranno essere distribuite sulla base della valutazione individuale da effettuare a consuntivo ai sensi del sistema di valutazione vigente nell'Ente e adeguato al D. Lgs 150/2009;

**DI STABILIRE** che il Presidente della delegazione trattante, nella conduzione del negoziato per la stipula dell'accordo annuale, di cui all'art. 8, comma 1, del C.C.N.L. del personale del comparto "Funzioni Locali", stipulato in data 21.05.2018, per gli anni 2019/2021, dovrà tenere in debito conto le disposizioni contenute all'articolo 40, comma 3-quinquies, D. Lgs. n. 165/2001, così come riformulato dall'art. 54 del D. Lgs. n. 150/2009 e dal D.lgs. n. 75/2017, secondo il quale *"Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile"*;

**DI DARE ATTO** che l'ipotesi sottoscritta dalle parti di accordo annuale per l'anno 2021 dovrà essere sottoposta al parere del Revisore contabile, unitamente alla relazione illustrativa e tecnico-finanziaria prevista ai sensi del D. Lgs. 150/2009 e successivamente a questa Giunta per l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva, nel rispetto dei termini di cui alla premessa;

**DI DICHIARARE**, con votazione separata e unanime, espressa in forma palese per appello nominale, la presente, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art 134, comma 4°, del D. Lgs. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere.

**Il presente verbale, letto ed approvato, viene così sottoscritto.**

<b>Sindaco</b> Usai Francesco	<b>Segretario Comunale</b> Dott.ssa Maria Teresa Vella
----------------------------------	---

\*\*\*

<b>PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA (art. 49 T.U.E.L. n. 267/2000)</b>
<p>VISTA la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, si esprime parere <b>Favorevole</b></p> <p><b>Ussassai</b>, 30/11/2021</p> <p><b>Il Responsabile del Servizio</b> USAI FRANCESCO</p>

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

**CERTIFICA**

che la presente deliberazione diventa esecutiva in data **30/11/2021** perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, T.U.E.L. n. 267/2000).

**Ussassai**, 06/12/2021

**Segretario Comunale**  
Dott.ssa Maria Teresa Vella

Il sottoscritto Segretario Comunale

**ATTESTA**

che copia della presente deliberazione è stata affissa all'albo pretorio on-line del Comune per rimanervi 15 giorni consecutivi a partire dal **06/12/2021** (art. 124 T.U.E.L. n. 267/2000)

**Ussassai**, 06/12/2021

**Il Responsabile della Pubblicazione**  
GUARALDO ROBERTA

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo.

**Ussassai**, 06/12/2021

**Il Segretario Comunale**  
Dott.ssa Maria Teresa Vella