CDI ANNO 2017 - DIRETTIVE DELLA GIUNTA COMUNALE

La Giunta Comunale

Considerato che:

- spetta al competente organo di direzione politica – nella fattispecie alla Giunta comunale – necessariamente ed in via preventiva, la formulazione delle direttive alla delegazione trattante, per definirne gli obiettivi strategici ed i vincoli anche di ordine finanziario;
- le direttive, in modo particolare, devono indicare gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio e degli obiettivi del PEG o di analoghi strumenti di programmazione previsti dagli ordinamenti degli altri enti del Comparto;
- indicazioni ulteriori possono utilmente riguardare le scelte prioritarie che devono presiedere alla utilizzazione delle risorse sia stabili sia variabili, in relazione ai vari istituti del trattamento economico accessorio;
- per una efficace azione contrattuale, le direttive devono essere chiare e puntuali, precisando gli obiettivi e le priorità che l'ente intende conseguire, evitandosi, tuttavia prescrizioni specifiche e dettagliate che potrebbero causare irrigidimento delle posizioni negoziali

Richiamati:

- l'art. 47 del D.Lgs. 165/2001 che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;
- l'art.40 comma 3 del D.Lgs. 165/2001 il quale prevede che le Pubbliche Amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio e sulle materie e nei limiti stabiliti dal CCNL, tra i soggetti che quest'ultimo prevede;
- l'art.5 del CCNL 23/12/99 come integralmente sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22/2/2006, il quale stabilisce i tempi e le procedure per la stipulazione del contratto decentrato integrativo dirigenza;
- L'Art. 1 c. 456 della Legge 147/2013 : *“All'articolo 9, comma 2-bis, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, le parole: «e sino al 31 dicembre 2013» sono sostituite dalle seguenti: «e sino al 31 dicembre 2014». Al medesimo comma e' aggiunto, in fine, il seguente periodo: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo».*Dato atto che l'art. 1, comma 256, della L. 190/2014 (Legge di stabilità 2015) non richiama l'art. 9 comma 21 terzo periodo e consequenzialmente non proroga il blocco economico delle progressioni fino al 31.12.2015 quindi la proroga non riguarderebbe il blocco del trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti e (DL 78/2010 articolo 9, comma 1), il blocco del trattamento accessorio all'ammontare erogato nel 2010 (comma 2-bis), e il blocco degli effetti economici delle progressioni di carriera, per il personale contrattualizzato e non contrattualizzato (comma 21, terzo e quarto periodo medesimo articolo).
- il comma 236 della legge n. 208/2015, Legge di stabilità 2016, ai sensi del quale: *“Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli artt. 11 e 17 della l. 124/2015, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016,*

l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente"

- *l'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017, ai sensi 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"*
- *l'art. 23 del D.Lgs 150/2009, rubricato: "Progressioni economiche" ai sensi del quale:*
 - 1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.*
 - 2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione*
- *l'art. 5 CCNL 31.3.1999 AA.LL. ai sensi del quale:*
 - 1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici secondo la disciplina dell'art. 1367.*
 - 2. La progressione economica di cui al comma 1 si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo previsto dall'art. 14, comma 368 e nel rispetto dei seguenti criteri: a) per i passaggi nell'ambito della categoria A, sono utilizzati gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati; b) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, gli elementi di cui alla lettera c) sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita; c) per i passaggi alla seconda posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale; d) per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D, secondo la disciplina dell'art. 12, comma*
 - 3, previa selezione basata sugli elementi di cui al precedente punto c), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del: ▫ diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza; ▫ grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità; ▫ iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.*
- *L'art. 34 CCNL 22.1.2004, ai sensi del quale:*
- *1.ommissis..... gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali, di cui all'art. 5 del CCNL del 31.3.1999/69, sono interamente a carico delle risorse decentrate previste dall'art. 31, comma 2.*

..... omissis “

➤ L'art. 9 CCNL 11.4.2008, ai sensi del quale :

1. Ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art.5 del CCNL del 31.3.199976, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

.....omissis.....”

Preso atto che Il fondo disponibile per le risorse decentrate per l' anno 2017 – ammonta ad euro 24.762,82, suddiviso tra risorse stabili euro 20493,12 e risorse variabili euro 1.712,14 più economie anno precedente € 1.283,02 e quota progettazione ex Dlgs. 163/2006, già erogata pari ad € 1.274,54 e che il medesimo, risulta compatibile con i rispettivi vincoli e le limitazioni e rispetto dei limiti di spesa del personale [Allegato “A” alla presente deliberazione]

Ritiene di esprimere le seguenti direttive alla Delegazione trattante di parte pubblica:

- A. la contrattazione dovrà essere condotta in modo conforme alle vigenti disposizioni di legge e di contratto, attendendosi alle indicazioni fornite in merito da Aran, Rgs, etc., e nel pieno rispetto dei ruoli e delle prerogative delle parti;
- B. destinazione della parte più consistente delle risorse disponibili deve essere destinata alla voce per remunerazione della produttività legata al raggiungimento degli obiettivi stabiliti con D.G.C.104 del 16.12.2016 che ha approvato il Piano globale degli obiettivi e delle performance – Anno 2016;
- C. le retribuzioni di risultato saranno erogate secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
- D. Per l'anno 2017 non si destinano somme per progressioni economiche orizzontali;
- E. potrà essere riconosciuta una speciale **indennità di rischio** nella misura massima di euro 360,00 (n. 1 dipendente area tecnico – manutentiva– categoria B) per l'espletamento di funzioni specifiche alle quali è correlato un rischio, commisurato ai giorni di effettiva presenza in servizio;
- F. potrà essere riconosciuta una speciale **indennità di disagio** nella misura di misura massima di euro 360,00 (n. 1 dipendente area tecnico – manutentiva– categoria B) per l'espletamento di funzioni specifiche alle quali attività svolta all'esterno con esposizione alle intemperie;
- G. Potranno essere riconosciute delle indennità per **ex art. 17, comma 2°, lettera a) del CCNL 01/04/1999 Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività”**

“a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione di cui all'art. 6 del CCNL del 31.3.1999”

entro il tetto massimo complessivo di euro 3.000,00 lordi previa verifica del conseguimento degli obiettivi strategici ed operativi di cui al Piano triennale degli obiettivi e delle performance approvato con D.G.C. 104/2016, relativi all'anno 2017 . Il nucleo di valutazione appositamente costituito compilerà le schede di valutazione; tale indennità verrà riconosciuta suddivisa proporzionalmente in forza del grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati, valutato dal Nucleo di valutazione.

- H. L'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL dell'1.4.1999, come integrato dall'art.36, comma 1, del CCNL del 22.1.2004 e dall'art.7 del CCNL del 9.5.2006, in materia di indennità di specifiche responsabilità, rimette alle autonome determinazioni della contrattazione decentrata integrativa di ciascun ente la definizione dei criteri per la individuazione degli incarichi di responsabilità legittimanti l'erogazione dell'indennità e per la quantificazione dell'ammontare della stessa. *Relativamente alle indennità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004 prima e dall'art. 7 del CCNL 9.5.2006 dopo, che prevede di compensare in misura non superiore a Euro 2.500.000 annui lordi l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale opportunamente incaricato, delle categorie B e C.*
Potrà essere riconosciuta l'indennità di cui all'art. 17, comma 2 , lett. F al dipendente in cat. C. (n. 1 in area amministrativa) per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, nella misura massima di € 2.500.000 annui lordi l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità;
- I. Nella determinazione dell'importo individuale attribuibile ad ogni singolo lavoratore dovrà essere tenuto conto del grado di autonomia del medesimo nelle funzioni considerate.
- J. Sarà tenuto conto, inoltre, della condizione part-time o tempo pieno dei lavoratori interessati nonché dell'espletamento delle funzioni/compiti – per intero o in parte – correlate alle suindicate.