

ALLEGATO B) delibera di Giunta Comunale n. 6 del 15 gennaio 2015

IL SEGRETARIO COMUNALE

CDI ANNO 2014 - DIRETTIVE DELLA GIUNTA COMUNALE

La Giunta Comunale ritiene necessario esplicitare il proprio orientamento in ordine all'eventualità di prevedere progressioni di carriera orizzontali, richiamando a tal fine il D.L.78/2010 come convertito con la L. 122/2010 e come modificato dal D.L. 98/2011 convertito con la L. 111/2011 e come ulteriormente modificato dalla Legge 190/2014 che prevede:

- al comma 1 art. 9 che per gli anni 2011, 2012, 2013 e 2014 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, ivi compreso il trattamento accessorio, non possa superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati, conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno ... malattia, effettiva presenza in servizio”;
- al comma 2 bis art. 9 succit. che a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non possa superare il corrispondente importo dell'anno 2010;
- Richiamato l'art. 9, comma 21 del D.L. 78/2010 conv. in L. 122/2010, in forza del quale:
- I meccanismi di adeguamento retributivo per il personale non contrattualizzato di cui all'articolo 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, così come previsti dall'articolo 24 della legge 23 dicembre 1998, n. 448, non si applicano per gli anni 2011, 2012 e 2013 ancorché a titolo di acconto, e non danno comunque luogo a successivi recuperi. Per le categorie di personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, che fruiscono di un meccanismo di progressione automatica degli stipendi, gli anni 2011, 2012 e 2013 non sono utili ai fini della maturazione delle classi e degli scatti di stipendio previsti dai rispettivi ordinamenti. Per il personale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni le progressioni di carriera comunque denominate eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici. Per il personale contrattualizzato le progressioni di carriera comunque denominate ed i passaggi tra le aree eventualmente disposte negli anni 2011, 2012 e 2013 hanno effetto, per i predetti anni, ai fini esclusivamente giuridici
- Richiamata dalla Legge 147/2013 in forza del quale "art. 1 c. 456. 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 fondo disponibile, variabile pari ad euro 1.363,10 e stabile pari ad euro 5.986,61 – economie pari ad € 1.314,32 (anno 2014) sarà destinato come indicato di seguito.

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

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,

Potrà essere riconosciuta l'indennità per **specifiche responsabilità ex art. 17, comma 2°, lettera i) del CCNL 01/04/1999** entro il tetto massimo complessivo di euro 300,00 lordi annui.

Art. 17, comma 2, lett. i) Compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è definito in € 300 annui lordi

Tali indennità verrà riconosciuta al dipendenti categoria C (n. 1 in area amministrativa) che sia titolare di funzioni e/o deleghe in materia di anagrafe e stato civile.

Nella determinazione dell'importo individuale attribuibile ad ogni singolo lavoratore dovrà essere tenuto conto del grado di autonomia del medesimo nelle funzioni considerate.

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 3.500,00 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. n 34 del 23.05.2013 relativi all'anno 2014 .

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

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 €. 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 € 2.500,00.

Nella determinazione dell'importo individuale attribuibile ad ogni singolo lavoratore dovrà essere tenuto conto del grado di autonomia del medesimo nelle funzioni considerate.

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 indennità.