

CDI ANNO 2020 - 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. 9, comma 2-bis del D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010, ai sensi del quale *"A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all' articolo1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio"*
- l'art. 9 comma 2-bis e successivamente modificato dall'art. 1, comma 456, della legge n. 147/2013 e nella versione attualmente in vigore. *A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all' articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. 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.*
- l'art. 1, comma 557-quater della L. 296/2006 così come novellato dall'art. 3, comma 5-bis del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni con L. 144/2014 concernente l'obbligo di riduzione progressiva della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla entrata in vigore della medesima normativa;
- la Circolare n. 20/2015 del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, recante istruzioni applicative per la determinazione della decurtazione permanente dei fondi della contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis, del d.l. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla L. 122/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456, della l. 147/2013.
- 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”.

Preso atto che l'ammontare delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, tenuto conto anche delle posizioni organizzative, non deve superare il corrispondente importo per l'anno 2016;

Visto altresì l'art. 33, comma 2, del d.l. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, che dispone che il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 2017 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa, nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018;

Dato atto che non occorre rideterminare il fondo del salario accessorio 2020 in aumento o diminuzione, in quanto il numero di personale in servizio ad oggi è rimasto invariato rispetto al 31.12.2018;

Preso atto quindi che il trattamento accessorio dell'anno 2016 costituisce la base di riferimento ai fini della costituzione del fondo del salario accessorio per l'anno 2020;

Il Fondo disponibile in oggetto indicato l'anno 2020 – elaborato dal Responsabile del Servizio Finanziario del Comune nella tabella di cui sopra – ammonta ad euro 27.094,04 suddiviso tra risorse stabili euro 21.422,07 e risorse variabili euro 5.671,97 comprese economie anno precedente e che il medesimo, risulta compatibile con i rispettivi vincoli e le limitazioni e rispetto dei limiti previsti per legge [Allegato “A”];

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. utilizzare le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1 dell'art. 68, da destinare ai seguenti utilizzi:
- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;
- d) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;

Art. 68 , comma 3 :” La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) - a) premi correlati alla performance organizzativa; b) premi correlati alla performance individuale; c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis; d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000; 92 e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;- la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3.....omissis....., specificamente, alla performance individuale almeno il 40% di tali risorse”

Potrà essere destinato alla performance individuale almeno il 40% delle risorse di cui all'art. 67, comma 3 del Fondo disponibile , entro il tetto massimo complessivo di euro 4.000 lordi previa verifica del conseguimento degli obiettivi strategici ed operativi di cui al Piano triennale degli obiettivi e delle performance approvato con delibera di Giunta Comunale n. 3 del 09.01.2020, relativi all'anno 2020.

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.

La destinazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per un importo non inferiore al 40% da destinarsi alla performance individuale legata al raggiungimento degli obiettivi stabiliti

- C. le retribuzioni di risultato saranno erogate secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance
- D. Per l'anno 2020 non si destinano somme per progressione economica all'interno della categoria .
- E. "Indennità condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 70-bis 1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00. 3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:

- a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività."

Potrà essere riconosciuta una speciale **indennità per attività esposte a rischi** nella misura massima di euro -625,00 (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 per attività disagiate** nella misura di misura massima di euro 625,00 (n. 1 dipendente area tecnico – manutentiva– categoria B) per l'espletamento di funzioni specifiche alle quali attività svolta all'esterno con esposizione alle intemperie e conseguentemente disagiate.

- F. "**Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies**": per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 4.000,00 annui lordi.

Potrà essere riconosciuta **l'indennità di cui all'art. 70 quinquies a:**

- 1. 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 Nella determinazione dell'importo individuale attribuibile ad ogni singolo lavoratore dovrà essere tenuto conto del grado di autonomia del medesimo nelle funzioni considerate.
- 2. al dipendente in cat. C. (n. 1 in area tecnica) per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, nella misura massima di € 2.500 annui lordi Nella determinazione dell'importo individuale attribuibile ad ogni singolo lavoratore dovrà essere tenuto conto del grado di autonomia del medesimo nelle funzioni considerate
- G. 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 e per la durata del contratto individuale di lavoro.