



Comune di Avellino

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

20/04/2017

N. 112

OGGETTO: INDIRIZZI OPERATIVI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE - ADEGUAMENTO REGOLAMENTO PER L'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ - ADEGUAMENTO REGOLAMENTO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI.

L'anno duemiladiciassette il giorno venti del mese di aprile alle ore 11,30 nella sala delle adunanze del Comune suddetto si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede il Sig. Foti Paolo

nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti e assenti, i seguenti Sigg. Assessori:

COGNOME E NOME	QUALIFICA	PRESENTE
FOTI PAOLO	SINDACO	SI
I AVERONE MARIA ELENA	ASSESSORE	SI
TOMASONE UGO	ASSESSORE	NO
PREZIOSI COSTANTINO	ASSESSORE	SI
MELE TERESA	ASSESSORE	SI
PENNA AUGUSTO	ASSESSORE	NO
VALENTINO PAOLA	ASSESSORE	SI
GAMBARDELLA BRUNO	ASSESSORE	SI
CARBONE ANNA	ASSESSORE	SI
IANNACCONE ARTURO	ASSESSORE	SI

Partecipa il Segretario Generale Feola dott. Riccardo - Incaricato della redazione del verbale.

IL PRESIDENTE

Constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione hanno espresso parere, ai sensi dell'art. 49 del D.L.G.S. 267/2000

- il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica, esprime parere:
FAVOREVOLE
- il responsabile di Ragioneria, per quanto concerne la regolarità contabile, esprime parere:
FAVOREVOLE
- su proposta dell'Assessore Carbone Anna

Su proposta dell'Assessore al Personale

La Giunta

Premesso che

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 46 del 17/2/2017 è stato effettuato il Monitoraggio del Personale per l'anno 2017;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 95 del 30/3/2017 è stato approvato il Piano del Fabbisogno del Personale anni 2017/2019;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 97 del 7/4/2017 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione anni 2017/2019;
- con deliberazione di Giunta comunale n. 98 del 7/4/2017 è stata approvato lo Schema di Bilancio di previsione anni 2017-2019 e proposto al Consiglio Comunale;

Preso atto che

- con delibera G.C. n. 399 del 14/11/2011 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica del Comune di Avellino, abilitata alle trattative con la controparte sindacale in sede di contrattazione decentrata integrativa sulle materie ad essa soggette, fra le quali la stipulazione dei contratti decentrati integrativi del personale comunale;
- in data 6/3/2015 è stata nominata la nuova RSU presso il Comune di Avellino per il triennio 2015/2017;
- in data 26 marzo 2015 è mutato il Presidente della Delegazione Trattante nella persona del nuovo Segretario Generale dell'Ente, dott. Riccardo Feola;
- con delibera G.C. n. 137 del 7/5/2015 sono stati approvati gli ultimi indirizzi operativi alla delegazione trattante di parte pubblica per la formazione del CCDI, ancora in vigore;
- con deliberazione G.C. n. 38 del 17/2/2017 vi è stata l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del ccdi 2016;

Considerato che

in materia di contrattazione decentrata integrativa, l'organo di direzione politica, nella fattispecie la Giunta C., formula in via preventiva, direttive e/o linee guida finalizzate a fornire indirizzi 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 nei sopra citati atti programmatici;

Considerato che la trattativa con la parte sindacale per la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) del personale dipendente per l'anno 2017 dovrà essere finalizzata al raggiungimento di un'intesa che porti ai seguenti risultati:

- miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione;
- accrescimento motivazionale e crescita professionale del personale;
- determinazione di un legame stretto tra incentivazione economica e valutazione dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti e dai gruppi di lavoro, anche intersettoriali, nei quali sono inseriti;
- ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane attraverso ragionevoli criteri di flessibilità.

Ritenuto pertanto, nello specifico, di stabilire le seguenti linee d'indirizzo da porre alla base della concertazione, che comunque dovrà attenersi alle disposizioni normative vigenti ed ai contenuti dei CCNL di settore:

1. Nuova previsione dei seguenti istituti contrattuali:

- a. **Indennità di turno - art. 22 CCNL 14.9.2000;**
- b. **Indennità di rischio – art. 37 CCNL 14.9.2000 e art. 41 CCNL 22.1.2004;**
- c. **Maneggio valori – art. 36 CCNL 14.9.2000;**
- d. **Indennità insegnanti asilo Nido – art. 31 c. 7 CCNL 1.4.1999;**
- e. **Indennità ex 8^a qualifica – art. 37 c. 4 del CCNL 06/07/1995;**
- f. **Indennità di reperibilità - art. 23 del CCNL 14.09.2000, integrato dall'art. 11 CCNL 5.10.2001, e individuazione delle aree di pronto intervento (quali polizia municipale, lavori**

pubblici, uscieri, messi notificatori, assistenti sociali, strutture sportive, anagrafe, centro sociale, economato), a conferma di quanto previsto nell'ultimo regolamento di "Pronta reperibilità", approvato con delibera di G.C. n. 137 del 7/5/2015, ancora in vigore;

- g. **Indennità di responsabilità di particolari categorie di lavoratori**, in applicazione dell'art. 17, comma 2 del CCNL del 01/04/1999, finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano **specifiche responsabilità** da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11 comma 3 del CCNL del 31/3/99 e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, **in base al nuovo Regolamento, approvato in Giunta C. con delibera n. 69 del 22.3.2016 "Regolamento per la disciplina dell'istituto delle specifiche Responsabilità"**.

Si ritiene di dover adeguare tale regolamento solo nella parte in cui prevede: *"di dover assegnare a ciascuno dei 6 Dirigenti dell'Ente, in più al Segretario Generale e al Comandante della Polizia Municipale un importo massimo di 4.500 euro, utilizzabile per attribuire varie indennità per le specifiche responsabilità appartenenti alle 3 diverse fasce, nella misura da ciascuno considerata necessaria"*.

È necessario infatti attribuire ai vari dirigenti di settore importi differenti calcolati in base al numero dei dipendenti assegnati al loro settore di competenza, viste le modifiche alla macrostruttura intervenute successivamente all'adozione del Regolamento per la disciplina dell'istituto delle specifiche Responsabilità.

- h. **Indennità di disagio** volta a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate (apertura e chiusura sale comunali e orario variabile addetti biblioteca);

- i. **Lavoro straordinario - art. 38 CCNL 14.9.2000.** è **intenzione di tale Amministrazione ridurre il fondo a ciò destinato.**

Nel dettaglio:

a. Indennità di turno - art. 22 CCNL 14.9.2000 prevede: *"Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.*

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.

3. I turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

4. I turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino".

Tale indennità di turno può essere riconosciuta, quindi, solo se:

- a) l'ente ha prima deliberato un modello organizzativo che la prevede e per quali settori,
- b) i dipendenti ruotano in misura equilibrata fra i vari turni,
- c) l'orario di servizio deve essere di almeno 10 ore, continuativo e non può prevedere interruzioni;

b. Indennità di rischio - art. 37 CCNL 14.9.2000 prevede: *"Gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente";*

c. Maneggio valori – art. 36 CCNL 14.9.2000 prevede: *"Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità, stabiliti in sede di contrattazione integrativa decentrata, possono variare da un minimo di L. 1000 a un massimo di L.3000. Ai relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse di cui all'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999.*

2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1".

d. Indennità insegnanti asilo Nido – art. 31 c. 7 CCNL 1.4.1999 prevede: *“Al personale educativo degli asili nido è confermata l’indennità professionale di L. 900.000 annue lorde, prevista dall’art.37, co.1, lett. c) del CCNL del 6.7.1995. Allo stesso personale compete altresì, a decorrere dal 31.12.1999, un’ indennità di L.120.000 mensili lorde, per 10 mesi di anno scolastico. Al relativo onere si fa fronte utilizzando le risorse indicate nell’art. 15 del CCNL dell’1.4.1999. Tale ultima indennità costituisce trattamento economico accessorio, incide solo sulla seconda quota di pensione, non è valutabile ai fini del trattamento di fine rapporto e non incide su altri istituti di carattere economico”*.

f. Indennità di reperibilità - art. 23 del CCNL 14.09.2000, integrato dall’art. 11 CCNL 5.10.2001, risponde all’esigenza di assicurare con tempestività lo svolgimento di una determinata attività o l’erogazione di un determinato servizio in presenza di specifici presupposti o di un particolare evento, qualora non sia possibile l'adozione di altre misure organizzative, come ad esempio l'introduzione di turni di lavoro, per assicurare lo svolgimento di tali attività e l’erogazione di tali servizi, o in quanto ciò non sia tecnicamente possibile (ad esempio per la mancanza di un adeguato numero di addetti in possesso della professionalità necessaria) o in quanto tale opzione non sia economicamente conveniente (costi connessi all'introduzione di turni di lavoro), trattandosi di attività meramente eventuali.

In sostanza, l’istituto consente agli enti la possibilità di garantire l’assolvimento dei compiti istituzionali e lo svolgimento dei servizi alla collettività ad essi demandati in particolari casi che richiedano eventuali interventi urgenti o in presenza di necessità operative, non preventivamente programmabili con il ricorso alle ordinarie prestazioni di lavoro o anche con prestazioni straordinarie.

- i. Lavoro straordinario - art. 38 CCNL 14.9.2000 prevede: *“Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell’orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall’art. 14 del CCNL dell’1.4.1999.*

La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall’ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all’attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell’organico - il limite massimo individuale di cui all’art. 14, comma 4 del CCNL dell’1.4.1999 può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14.

La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario, dalla data di entrata in vigore del presente CCNL, è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all’art.52, comma 2, lett. b) incrementata del rateo della 13^a mensilità.

La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:

- al 15% per il lavoro straordinario diurno;*
- al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);*
- al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.*

La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio”.

Anche l’Aran nel parere n. 1463 dell’8/8/2012 ha chiarito che: a) è necessario limitare il ricorso al lavoro straordinario e ridurre le risorse a ciò destinate. Infatti le risorse dell’art.15 del CCNL dell’1.4.1999 non possono essere utilizzate per il finanziamento dei compensi per lavoro

straordinario; esse sono destinate a consentire solo le erogazioni delle diverse voci del trattamento accessorio del personale indicate nell'art.17 del medesimo CCNL dell'1.4.1999.

b) Per il finanziamento del lavoro straordinario trovano applicazione in via esclusiva le regole dell'art.14 del CCNL dell'1.4.1999, che stabiliscono le specifiche modalità di quantificazione delle risorse destinate a tale voce retributiva;

c) infatti, le risorse destinate al lavoro straordinario, a far data dal 1999, sono state quantificate in misura fissa dall'art.14, comma 1, del CCNL dell'1.4.1999, nel senso che le stesse, presso ciascun ente, non possono essere superiori a quelle destinate a tale finalità nel 1998;

d) a far data dal 31.12.1999, le risorse, quantificate ai sensi della precedente lett. a), dovevano essere ridotte nella misura del 3% (art.14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999); tale riduzione è stata prevista come "una tantum", nel senso che doveva essere effettuata una volta sola e con riferimento all'anno 1999;

pertanto, a far data dal 31.12.1999, per ciascun anno, le risorse destinate al lavoro straordinario possono essere solo quelle derivanti dall'applicazione del sistema di calcolo precedente.

f) le suddette risorse possono essere incrementate solo con quelle che specifiche disposizioni di legge destinano al lavoro straordinario in presenza di consultazioni elettorali o per fronteggiare eventi eccezionali;

g) le risorse per il lavoro straordinario, calcolate secondo le modalità delle precedenti lett.c) e d), possono essere ridotte, in modo permanente, solo in presenza di un preventivo intervento di razionalizzazione e riorganizzazione dei servizi, idoneo a giustificare una stabile diminuzione delle risorse destinate al lavoro straordinario (art.14, comma 3, primo periodo); tale forma di riduzione non costituisce oggetto di contrattazione decentrata integrativa in quanto dipende da scelte organizzative dell'ente (in base all'art.14, comma 3, primo periodo, del CCNL dell'1.4.1999: "Le parti si incontrano al livello di ente per individuare le soluzioni per consentirne una progressiva e stabile riduzione, anche mediante opportuni interventi di razionalizzazione dei servizi");

h) ogni decisione di riduzione stabile delle risorse per il lavoro straordinario (precedente lett. g) deve essere attentamente valutata dall'ente in quanto, attualmente, non ci sono regole che possano consentire successivamente all'ente stesso di incrementare autonomamente e in via ordinaria le risorse del lavoro straordinario per fare fronte a particolari esigenze che si dovessero presentare (sono fatti salvi i finanziamenti esterni giustificati da casi particolari: scadenze elettorali, calamità naturali, protezione civile);

i) per ciascun anno, eventuali risparmi accertati a consuntivo in sede di utilizzo delle somme destinate al pagamento dei compensi per lavoro straordinario, ai sensi dell'art.14, comma 3, secondo periodo, del CCNL dell'1.4.1999, sono destinati ad incrementare le risorse di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni ed integrazioni; si tratta, tuttavia, di risorse prive della caratteristica della stabilità in quanto, nell'anno successivo, le stesse rientrano nella disponibilità del fondo per lavoro straordinario;

j) si deve ricordare, comunque, che la stessa possibilità di incrementare le risorse decentrate, di natura stabile o variabile, anche ove consentita dai CCNL, per l'anno 2011, deve essere comunque preventivamente ed attentamente valutata sotto il profilo del rispetto delle rigorose disposizioni dell'art.9, comma 2-bis, della legge n.122/2010.

Relativamente ai compensi incentivanti corrisposti al personale per la realizzazione di progetti obiettivi o di piani di lavoro, si deve ricordare, come chiarito dall'Aran nel parere n. 1657 del 10/2/2014, che, per tali finalità, possono essere utilizzate solo le risorse (stabili o variabili) di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, in quanto non esistono piani di lavoro, progetti obiettivi o progetti speciali finanziati a carico del bilancio dell'ente.

Infatti, nessuna disposizione contrattuale consente di finanziare tali attività ponendo i relativi oneri direttamente a carico del bilancio dell'ente.

Una tale opzione sarebbe in palese contrasto con le previsioni dell'art.40 del D.Lgs.n.165/2001 e con la stessa disciplina contrattuale, secondo le quali gli oneri di tutti i trattamenti economici accessori del personale devono trovare integrazione copertura nelle generali risorse destinate al finanziamento della contrattazione integrativa, di cui all'art.15 del CCNL

dell'1.4.1999 e successive modificazioni ed integrazioni, nel rispetto delle modalità di quantificazione ivi previste.

Si esclude, quindi, ogni possibilità, e conseguentemente la legittimità, di incrementi delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa disposti dagli enti, autonomamente e discrezionalmente, al di fuori cioè delle precise prescrizioni e condizioni della contrattazione collettiva nazionale.

Uguualmente, per il finanziamento dei compensi per il lavoro straordinario possono essere utilizzate solo le risorse legittimamente quantificate nel rispetto delle specifiche previsioni dell'art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

2) Progressioni economiche orizzontali. Adeguamento del Regolamento in vigore (Approvato con Delibere di Giunta C. n. 68 e 127 del 2016) in modo da recepire l'interpretazione autentica e letterale degli accordi della delegazione trattante del 22 e 28.12.2016.

Indizione nuovo bando per l'attribuzione della Peo 2016 come previsto nel ccdi 2016 approvato con delibera di Giunta C. n. 38 del 17.2.2017. In particolare, in seguito all'accordo intervenuto in data 22/12/2016, in sede di Delegazione Trattante, è stata destinata la somma di **euro 19.000,00** per finanziare le PEO anno 2016, da attribuire mediante selezione pubblica, con decorrenza giuridica dall' 1.1.2016 ed economica dalla data di sottoscrizione del citato accordo (28.12.2016)

Ulteriore nuovo bando per l'attribuzione della Peo per l'anno in corso come da accordi che interverranno in sede di contrattazione del ccdi 2017.

3) Incentivo per progettazione interna lavori pubblici. Con l'entrata in vigore della legge 11 agosto 2014, n. 114 di conversione, con modifiche, del decreto legge n. 90 del 2014 "Decreto Pubblica Amministrazione", gli incentivi ai tecnici per la progettazione interna sono stati conservati, ma con una diversa disciplina, in virtù del nuovo **Regolamento in materia, approvato con delibera di Giunta C. n. 42 del 26.2.2016**

4) Progetti Operativi

Per l'approvazione dei progetti operativi e la relativa assegnazione delle risorse, si rinvia all'DUP 2017/19.

5) Risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale (in attesa di imminente approvazione del Regolamento sulla Performance)

Si recepiscono le linee guida contenute nell'accordo sul pubblico impiego siglato il 03.05.2012 tra il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e le organizzazioni sindacali di categoria, attribuendo un ruolo più significativo alla performance organizzativa rispetto a quella individuale. L'Amministrazione comunale, nei rapporti con il personale e le rappresentanze sindacali, valuta di fondamentale importanza i seguenti elementi:

- confronto sereno e costruttivo per limitare la conflittualità interna;
- verifica dei risultati secondo criteri oggettivi predeterminati e condivisi;
- riconoscimento, sia in termini economici che di progressione di carriera, del merito e dell'impegno personale;
- collaborazione al fine di ottenere la crescita professionale del personale dipendente ed un miglioramento dell'organizzazione e delle prestazioni, con riflessi positivi sulla qualità del servizio rivolto ai cittadini;

In riferimento alle indennità relative alle posizioni organizzative e alle alte professionalità, alla luce della nuova macrostruttura dell'ente, dell'accorpamento e snellimento dei servizi e dei relativi settori, è intenzione di quest'Amministrazione rivisitare il quadro di quelle esistenti, al fine di migliorare l'efficienza, l'efficacia e l'economicità, unitamente all'accrescimento motivazionale, attraverso il riconoscimento del merito o dell'impegno personale.

Sarà così possibile, anche attraverso piani di razionalizzazione, assicurare le finalità strategiche dell'Ente, tra cui garantire una adeguata formazione del personale, e la sua incentivazione, sulla base degli obiettivi e dei programmi di incremento della produttività e del miglioramento della qualità dei servizi alla collettività.

I sistemi di incentivazione del personale saranno finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia nelle funzioni svolte dall'ente e di qualità dei servizi istituzionali. Tali miglioramenti dovranno essere perseguiti anche attraverso la realizzazione, da parte del personale, di piani operativi previamente definiti, in coerenza con gli indirizzi amministrativi dettati dall'ente.

Eventuali risorse residue dopo l'attuazione di quanto stabilito ai precedenti punti saranno disponibili per la produttività individuale e dovranno essere ripartite tra le varie Aree tenendo conto, possibilmente, delle risorse già attribuite o attribuibili in virtù di specifiche disposizioni normative e/o progetti specifici di attività.

Si prende atto, altresì, della necessità di garantire il ricorso e l'operatività del Fondo di solidarietà a favore dei dipendenti comunali, istituito con delibera di Giunta C. n. 66 del 10/9/2004, con cui ne è stato approvato anche il regolamento, e giusta delibera Commissariale n. 46 del 28/12/2012, con cui è stata rinnovata la relativa Commissione; dei progetti ex art. 15 CCNL 1999.

Dato atto che, ai sensi delle novità introdotte dall'art. 1, comma 236, della legge n. 208/2015 (legge di stabilità per l'anno 2016), *"a decorrere dal 1 gennaio 2016, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale, anche di figura dirigenziale, 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"*;

in virtù, quindi, di tale disposizione è necessario tenere conto, nel saldo dei dipendenti ai fini della riduzione del fondo dal 2016, dei dipendenti assumibili sulla base del turn-over vigente: si può ritenere che i posti assumibili siano preventivamente individuati nella programmazione triennale del fabbisogno e, di conseguenza, conteggiati a maggior favore per la minor decurtazione del fondo.

Come previsto dall'art. 1 comma 236 della legge 208/2015 (legge di stabilità 2016),

l'ammontare complessivo del salario accessorio:

- non può essere superiore all'importo del 2015;
- va ridotto automaticamente in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Riduzione del salario accessorio nel 2016 alla luce della seconda parte dell'art. 9 comma 2-bis.

In sintesi:

- La **Ragioneria Generale dello Stato, nella Circolare n. 20/2015**, ha affermato che la decurtazione del 2016 è pari a quella del 2015;
- La **Corte dei conti** (Deliberazioni n. 379/2015 Corte dei conti della Lombardia e n. 139/2015 Corte dei conti dell'Emilia Romagna) ha più volte parlato di "somma delle decurtazioni degli anni 2011-2014".

Pur essendo venuti meno, alla data del 31 dicembre 2014, i precedenti obblighi di non superamento del fondo 2010 e di riduzione proporzionale alla riduzione del personale in servizio, restano comunque fermi i vigenti limiti in tema di spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti, della legge n. 296/2006).

L'ARAN torna sull'argomento con la nota 19528/2015 (su art. 15 comma 5): *"... gli obiettivi di performance organizzativa, individuati per giustificare l'incremento, possano essere anche obiettivi di mantenimento di risultati positivi già conseguiti l'anno precedente"* e poi l'incremento ex art. 15 comma 5 si può avere *"in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione di quelli esistenti..."*.

Rilevato che, per dare attuazione alle disposizioni sopra richiamate occorre che il competente organo di direzione politica formuli alla delegazione trattante di parte pubblica le direttive utili per definire obiettivi e vincoli atti ad indirizzare l'attività di confronto sindacale in esito alla quale

verranno definite le modalità generali di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2015;

Dato atto inoltre che le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica, 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, compatibilmente con le previsioni legislative dettate in materia di spesa del personale e, segnatamente, nel rispetto dell' art. 76/5 del D.L. n. 112 del 25.06.2008, ai sensi del quale "Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, con particolare riferimento alle dinamiche di crescita della spesa per la contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali".

Considerato dunque necessario dettare tali direttive onde consentire le trattative con la parte sindacale per il raggiungimento dell'accordo anche in merito alle risorse decentrate per l'anno 2015;

Visto l'art. 4, comma 1 del D.Lgs. 165/2001, in base al quale spetta agli organi di governo adottare gli atti di indirizzo e le direttive per l'azione amministrativa e la gestione.

Visti i CCNL Regioni ed Autonomie Locali.

Visto il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visto l'art. 49 del TUEL in base al quale non è richiesto il parere di regolarità tecnica essendo il presente provvedimento mero atto di indirizzo, né il parere contabile in quanto l'impegno di spesa è rimandato ad un successivo atto;

Riconosciuta la propria competenza

Con votazione unanime e palese espressa per alzata di mano

DELIBERA

1. Di approvare le premesse che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. Di stabilire le linee d'indirizzo espone dettagliatamente in narrativa, alle quali dovrà attenersi la delegazione trattante di parte pubblica nel corso delle trattative con la controparte sindacale, ai fini della stipula del contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) del personale dipendente per l'anno 2017;
3. Di trasmettere copia del presente documento alla delegazione trattante di parte pubblica affinché, sulla base delle direttive ricevute, venga definita una piattaforma da sottoporre alla delegazione sindacale;
4. Di rivedere la Dotazione organica alla luce del D.L. 6 luglio 2012 n. 95, "Disposizioni urgenti per la revisione della spesa pubblica, ad invarianza dei servizi ai cittadini".
5. Di rivedere l'area delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità dei funzionari e del relativo regolamento al fine di valutare le posizioni di maggiore interesse strategico per l'Ente, valorizzando la responsabilità, la professionalità, l'impegno ed il merito dei funzionari cui saranno affidati gli incarichi.
6. Di adeguare il Regolamento in vigore per l'Indennità per specifiche responsabilità, solo nella parte in cui prevede: "*di dover assegnare a ciascuno dei 6 Dirigenti dell'Ente, in più al Segretario Generale e al Comandante della Polizia Municipale un importo massimo di 4.500 euro, utilizzabile per attribuire varie indennità per le specifiche responsabilità appartenenti alle 3 diverse fasce, nella misura da ciascuno considerata necessaria*", in modo da attribuire ai vari dirigenti di settore importi diversi, a seconda del numero dei dipendenti assegnati al settore di competenza.

Attribuzione calcolata sul numero dei dipendenti assegnati al settore secondo la seguente formula: importo totale previsto nel ccdi 2017 per tale indennità : numero di tutti i dipendenti dell'Ente = x : al numero di dipendenti assegnati al settore.

7. Di riapprovare nel suo insieme il testo del Regolamento in vigore per l'Indennità per specifiche responsabilità, così come risultante dalle modificazioni di cui sopra.

8. Di dare atto che il Regolamento per la progressione economica orizzontale in vigore recepisce l'interpretazione autentica e letterale degli accordi della delegazione trattante del 22 e 28.12.2016.

9. Di riapprovare nel suo insieme il testo del Regolamento PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI in oggetto, così come risultante dalle modificazioni di cui sopra.

10. di indire un nuovo bando per l'attribuzione Peo 2016, come previsto nel ccdi 2016, approvato con delibera di Giunta C. n. 38 del 17.2.2017, in seguito all'accordo intervenuto in data 22/12/2016, in sede di Delegazione Trattante, destinare la somma di **euro 19.000,00** per finanziare le PEO anno 2016, da attribuire mediante selezione pubblica, con decorrenza giuridica dall'1.1.2016 ed economica dalla data di sottoscrizione dell'accordo (28.12.2016)

11. di dichiarare l'immediata eseguibilità dell'atto ex art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000, al fine di attivare il procedimento in tempi celeri.

12. Di dare pubblicità al presente provvedimento, oltre che all'albo pretorio telematico anche nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito internet comunale;

13. Di trasmettere copia della presente deliberazione all'ufficio personale per gli adempimenti competenti.

**Il Segretario Generale
Dott. Riccardo Feola**

**Il Ragioniere Generale
Dott. Gianluigi Marotta**

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Lì, 27/04/2017

Della suestesa deliberazione, ai sensi dell'art. 124 Decreto Legislativo n. 267/2000, viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per quindici giorni consecutivi.

IL SEGRETARIO GENERALE

f.to

L'oggetto della suestesa deliberazione è stato comunicato, con lettera n. _____ in data _____, ai signori capigruppo consiliari così come previsto nell'art. 125 Decreto Legislativo n. 267/2000.

**Il Messo Comunale
f.to Luciano Russo**

**Il Funzionario Atti G.C.
f.to**

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione:

- E' stata affissa all'albo pretorio comunale per quindici giorni consecutivi dal 27/04/2017 come prescritto dall'art. 124 per rimanervi come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Leg.vo n. 267/2000;
- E' divenuta esecutiva il _____
- Perché dichiarata immediatamente eseguibile (Art. 134, comma 4 D.L. n. 267/2000);

Avellino, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE