

COMUNE DI GRUMO NEVANO
(Provincia di Napoli)

COPIA/~~ORIGINALE~~ DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 31

Categoria I Classe VIII

OGGETTO: Formulazione linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa relativa al personale dipendente – triennio 2014/2016.

L'anno **2014** il giorno **11** del mese di **marzo** alle ore **16,30** nel Comune suddetto e nella Casa comunale.

A seguito di regolare avviso si è riunita la Giunta comunale, con l'intervento dei signori:

componenti	P	A	Componenti	P	A
1. Vincenzo Brasiello – SINDACO	X		4. Manlio Maresca		X
2. Walter Ciliento	X		5. Michele Sanseverino	X	
3. Angelo Cimmino	X		6. Valeria Serafino	X	

Riconosciuta legale l'adunanza, il Sindaco Ing. **VINCENZO BRASIELLO** assume la presidenza e dichiara aperta la seduta, alla quale assiste il Segretario comunale dott.ssa **VANIA DE COCCO**:

LA GIUNTA

Vista l'allegata proposta deliberativa relativa all'oggetto;

Acquisito sulla stessa il parere di regolarità tecnica, reso a norma dall'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Ritenutala meritevole di approvazione;

A voti unanimi e palesi:

DELIBERA

di approvare l'allegata proposta relativa all'oggetto dando atto che, per l'effetto, il dispositivo della medesima è da intendersi qui integralmente riportato e trascritto;

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA COMUNALE

Proponente: Sindaco

Formulazione linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa relativa al personale dipendente - triennio 2014/2016.

Premesso che:

- l'art. 4 del D.Lgs. 165/2001 attribuisce agli organi di governo delle Amministrazioni pubbliche, le funzioni e la responsabilità in merito all'indirizzo politico-amministrativo;
- l'art. 107 del D.Lgs. 267/2000 prevede che i dirigenti nell'esercizio delle loro funzioni e responsabilità, si uniformino al principio per cui i poteri di indirizzo e di controllo politico amministrativo spettano agli organi di governo, mentre la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica è attribuita ai dirigenti mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo;
- il D.Lgs. n. 150 del 27/10/2009 ha apportato importanti modifiche ed integrazioni al D.Lgs. n. 165 del 30/03/2001 recante le "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" (più noto come "Testo Unico del Pubblico Impiego");
- l'articolo 5 comma 2 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. 150/2009 prevede che nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati, ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9. Rientrano, in particolare, nell'esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti alla gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici;

Vista la Circolare n° 7/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica recante gli indirizzi applicativi del D.Lgs. n. 150/2009 in materia di Contrattazione integrativa che, per rispondere ai dubbi interpretativi nascenti dal contrasto fra la disposizione normativa di cui all'art. 5 comma 2 D.Lgs. 165/2001 con quanto già eventualmente previsto dalle norme contrattuali collettive, ha precisato che la norma di legge in questione è di immediata applicazione;

Considerato che l'immediata applicazione dell'articolo 5 comma 2 D.Lgs. 165/2001, secondo quanto espressamente prescritto dall'anzidetta Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica, ha quale immediata conseguenza l'adeguamento automatico dei contratti collettivi alla norma avente forza di legge attraverso il meccanismo della etero integrazione, per cui le diverse forme di partecipazione sindacale, se già previste dai contratti nazionali, "regrediscono" ad informazione;

Atteso che occorre formulare indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa relativa al personale dipendente;

Esaminato l'art. 2 del D.Lgs. n. 165/2001, in particolare i commi 2, 3 e 3 bis come modificati ed integrati dal D.Lgs. n. 150/2009 ove si stabilisce che:

- "I rapporti di lavoro dei dipendenti delle Amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalla legge sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto, che costituiscono disposizioni a carattere imperativo. Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle Amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge.

3. I rapporti individuali di lavoro di cui al comma 2 sono regolati contrattualmente. I contratti collettivi sono stipulati secondo i criteri e le modalità previste nel titolo III del presente decreto; i

contratti individuali devono conformarsi ai principi di cui all'articolo 45, comma 2. L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali. Le disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi che attribuiscono incrementi retributivi non previsti da contratti cessano di avere efficacia a far data dall'entrata in vigore del relativo rinnovo contrattuale. I trattamenti economici più favorevoli in godimento sono riassorbiti con le modalità e nelle misure previste dai contratti collettivi e i risparmi di spesa che ne conseguono incrementano le risorse disponibili per la contrattazione collettiva.

3 bis. Nel caso di nullità delle disposizioni contrattuali per violazione di norme imperative o dei limiti fissati alla contrattazione collettiva, si applicano gli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.”

Atteso che il successivo art. 40 del D.Lgs 165/2001 al comma 1, modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 150/2009, individua le materie oggetto di contrattazione:

“La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali. Sono, in particolare, escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche, la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge”;

Visti, altresì, i comma 3, 3 bis, 3 ter, 3 quinquies, 3 sexies dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 150/2009, che individuano le modalità ed i vincoli previsti per la contrattazione decentrata integrativa presso le singole Amministrazioni;

Visto l'art. 4 c. 2 del CCNL 22.1.2004 – Contratto Collettivo del Personale del Comparto Regioni-Autonomie locali che prevede la costituzione da parte delle Amministrazioni locali della delegazione di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa;

Considerato che è necessario avviare la trattativa per la stipulazione del contratto decentrato integrativo per il triennio 2014/2016 e per la parte economica dell'anno 2014;

Considerato, altresì, che questo ente nell'anno 2013 ha rispettato il vincolo del Patto di Stabilità Interno;

Visto l'art.9, comma 2bis, del D.L. 78/2010, convertito nella legge 122/2010, il quale stabilisce che “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'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio”;

Considerato che tali disposizioni si intendono prorogate a tutto il 2014 per effetto delle disposizioni contenute nel DPR n.122/2013;

Ritenuto necessario formulare alla delegazione trattante di parte pubblica le linee di indirizzo, meglio specificate nel documento allegato A alla presente deliberazione e sua parte integrante, utili a definire obiettivi e contenuti per la sottoscrizione del contratto integrativo decentrato del personale, nel rispetto dei principi fissati dal D.Lgs 165/2001 e smi;

Visto il parere in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento;

Richiamata la deliberazione di Giunta comunale n. 92 del 29.11.2013, con cui è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla contrattazione collettiva decentrata integrativa;

Ritenuto opportuno procedere all'approvazione degli indirizzi per la Delegazione di parte pubblica, cui attenersi durante le trattative, circa le modalità di utilizzo del fondo, ma anche la

determinazione dello stesso, di cui all'art. 15 del CCNL 01/04/1999 come modificato dagli artt. 31 e 32 del CCNL 22/01/2004;

Vista la documentazione relativa alle risorse finanziarie stabili e variabili trasmessa dal Responsabile del Servizio Risorse Umane;

Tutto quanto sopra premesso:

PROPONE

1) di approvare, per le motivazioni di cui in premessa, quale atto di indirizzo-direttiva avente contenuto prescrittivo per la delegazione trattante di parte pubblica, ai fini delle modalità di utilizzo per il triennio 2014/2016 del fondo di cui all'art. 15 del CCNL 01.04.1999 come modificato dagli artt. 31 e 32 del CCNL 22/01/2004, il documento che si allega al presente atto quale parte integrante e sostanziale.

2) di dare atto che del contenuto del presente atto di indirizzo deve essere fornita informazione alle OO.SS. e alle R.S.U., ai sensi e per gli effetti dell'art. 7 CCNL 01.04.1999.

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione ai sensi del I comma dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000.

Addi

11/03/2014

Il capo settore istruttore


Dott. Carlo Cirillo

LINEE GUIDA PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA CIRCA LE MODALITÀ DI RIPARTIZIONE DEL FONDO EX ART. 15 CCNL 01.04.1999 COME MODIFICATO DAGLI ARTT. 31 E 32 DEL CCNL 22/01/2004 - TRIENNIO 2014/2016

Al fine della stipulazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, la delegazione trattante di parte pubblica dovrà ispirarsi al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- migliorare le relazioni sindacali, privilegiando la volontà di prevenire eventuali conflitti attraverso l'impiego degli istituti contrattuali della contrattazione, della concertazione, della informazione, della consultazione e dell'esame congiunto;
- migliorare la gestione e la politica delle risorse umane quale strumento primario per il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento;
- migliorare la funzionalità delle strutture (performance organizzativa);
- riconoscere e valorizzare le capacità professionali delle risorse umane quale strumento primario per il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento;
- migliorare la qualità dei servizi resi alla collettività, in termini di tempestività, economicità, trasparenza, flessibilità, capacità di comunicazione interna ed esterna, organizzazione delle attività, con riferimento alle esigenze dell'utenza.

In tale logica, quindi, si formulano i seguenti indirizzi:

1. consolidare il sistema premiante dei dipendenti e dei responsabili incaricati delle posizioni organizzative in funzione degli obiettivi raggiunti e dei comportamenti tenuti, valorizzando il sistema meritocratico;
2. individuare un sistema che consenta una gestione flessibile nello svolgimento delle attività assegnate ad ogni dipendente e responsabile, favorendo un clima di condivisione degli obiettivi dell'Amministrazione, in funzione del cambiamento normativo e/o sociale intervenuto, conseguendo obiettivi di efficacia, efficienza ed economicità;
3. Pianificare la formazione e l'aggiornamento professionale quale metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini del personale dipendente.

CONTENUTI

1. Sistema delle relazioni sindacali.

Favorire il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali secondo le direttive della contrattazione nazionale.

Definire uno specifico nuovo accordo decentrato per la gestione dei servizi minimi essenziali in caso di proclamazione di uno sciopero da parte delle organizzazioni sindacali.

2. Criteri generali per la distribuzione delle risorse decentrate

Nel rispetto delle regole negoziali si ribadisce il principio che la costituzione del fondo da destinare al salario accessorio, di cui all'articolo 31 CCNL del 25.1.2004, è annuale e non può in nessun caso eccedere i limiti e i vincoli definiti sia nel CCNL che in specifiche norme di legge.

VINCOLI

L'operato della Delegazione trattante dovrà essere rispettoso delle modalità con cui si deve svolgere il confronto tra le parti, attenersi alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata, in coerenza con le finalità e gli obiettivi definiti sia nel CCNL che nel D.Lgs n.165/2001 e s.m.i., in modo da escludere ogni contrasto o onere non previsto.

Fondo di incentivazione al miglioramento dei servizi ed alla produttività

Si ritiene opportuno sottolineare la necessità di procedere alla formulazione di progetti incentivanti che tengano in debita considerazione gli obiettivi contenuti nella programmazione dell'Ente e in grado di "promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza, di efficacia e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di

progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati”.

Si ribadisce che i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi sono strettamente correlati al merito ed all’impegno di gruppo e/o individuale senza alcuno spazio per la distribuzione “a pioggia” ed indiscriminata.

In ogni caso, l’erogazione del salario di produttività dovrà avere il carattere dell’opportunità da offrire a tutti i dipendenti dell’Ente ed i meccanismi di distribuzione dello stesso dovranno essere semplici e comprensibili non lasciando spazio a discrezionalità arbitrarie.

I compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, determinati nella loro entità, nel rispetto della normativa vigente, saranno collegati esclusivamente al merito ed al conseguimento di obiettivi di gruppo e/o individuali, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal nuovo sistema premiante di misurazione e valutazione, tenendo conto di quanto previsto dall’art. 37 del CCNL 22.01.2004 ed in correlazione al sistema di programmazione e controllo previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il sistema delle indennità

L’utilizzo del fondo delle risorse decentrate dovrà avvenire nel puntuale rispetto del CCNL e delle norme di legge vigenti, in particolare prevedendo il riconoscimento delle indennità e degli altri istituti contrattuali al personale dipendente avente titolo e laddove ne sussistano i presupposti giuridici. Ampie modifiche sono state apportate a questo strumento contrattuale, per quanto riguarda sia alle funzioni da compensare con le indennità, che alle quantità economiche.

In particolare andranno ridefinite le condizioni legittimanti il riconoscimento dell’indennità di rischio e di disagio in rapporto all’ambiente e alle reali condizioni di rischio.

Per quanto riguarda l’indennità di rischio, essa dovrà essere riconosciuta limitatamente a favore del personale che svolge attività prevalentemente esterne. Tale personale svolge prestazioni lavorative che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l’integrità personale.

Detta indennità è corrisposta soltanto per i periodi di effettiva prestazione lavorativa.

Per quanto riguarda l’indennità di disagio, non cumulabile con l’indennità di rischio (di norma inferiore a quest’ultima), dovrà essere riconosciuta a favore degli autisti.

Si intende per attività disagiata un’attività svolta in condizioni difficili, faticose a causa delle circostanze specifiche nelle quali viene condotta. Tale disagio può derivare anche da un orario di lavoro flessibile o prolungato o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti.

Detta indennità è corrisposta soltanto per i periodi di effettiva prestazione lavorativa.

L’indennità di disagio non deve trovare titolo nella particolare articolazione dell’orario di lavoro che è già retribuita con l’indennità di turno.

Per quanto riguarda l’indennità di turno, essa dovrà essere riconosciuta esclusivamente a favore del personale della Polizia Municipale.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione dovranno essere distribuite nell’arco del mese in modo da assicurare un’equilibrata distribuzione di turni antimeridiani e pomeridiani, sulla base di un orario continuativo e senza interruzioni di almeno 10 ore giornaliere.

Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell’orario di lavoro; detta indennità è corrisposta soltanto per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

La disciplina di cui all’art. 24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000 in merito all’attività prestata in giorno festivo, si applica anche al personale turnista che sia chiamato a svolgere, in via eccezionale,

la propria attività lavorativa nel giorno di riposo settimanale, con diritto alla maggiorazione di cui al citato art. 24.

Per quanto riguarda l'indennità per specifiche responsabilità, in applicazione della disposizione di cui all'art. 17, comma 2, lett. f), come sostituito dall'art. 7, comma 1, del CCNL del 09.05.2006, essa dovrà essere riconosciuta a seguito di verifica degli atti organizzativi dell'Ente e del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dell'indennità stessa.

Nella passata tornata contrattuale l'applicazione dell'indennità di responsabilità si è caratterizzata più nel cercare di allargare il numero dei lavoratori interessati che non a valorizzare e rendere chiaramente individuabili le funzioni da indennizzare. Dalla prossima tornata contrattuale bisogna, al contrario, puntare ad individuare e valorizzare le funzioni da indennizzare.

L'indennità per specifiche responsabilità non dovrà essere riconosciuta indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legata allo svolgimento di compiti e mansioni ordinariamente previsti nell'ambito del profilo posseduto dal dipendente. Essa, infatti, deve essere una utile occasione per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità.

L'indennità per specifiche responsabilità dovrà essere destinata a remunerare un numero ristretto di dipendenti, ai quali, sulla base del modello organizzativo adottato dall'Ente, sono attribuite effettive e significative responsabilità aggiuntive, quali il coordinamento organizzativo del personale assegnato a più unità operative/servizi; la responsabilità di procedimenti amministrativi collegati al conseguimento di obiettivi e risultati specifici; lo svolgimento di attività di maggiore responsabilità rispetto alla categoria di inquadramento; la responsabilità di procedimenti amministrativi implicanti funzioni di elevata complessità, specializzazione e di concorso decisionale, nonché di costante aggiornamento.

Nel caso in cui concorrano diversi e contemporanei presupposti, al dipendente sarà corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.

In merito al rapporto tra l'indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f), e l'indennità per particolari figure (art. 17, comma 2, lett. i), bisogna tener presente il principio guida in materia, ovvero che diversi compensi possono essere cumulati ma solo in presenza di una effettiva diversità del titolo in base al quale sono corrisposti. Se gli incarichi coincidono, allora deve escludersi ogni possibilità di cumulo, percependo allora il dipendente l'indennità più elevata.

Per quanto riguarda l'indennità per maneggio valori, essa dovrà essere riconosciuta a favore del personale obbligato in via continuativa a trattare denaro contante o altri titoli equivalenti con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti, ovvero economo comunale.

Detta indennità è corrisposta soltanto per i periodi di effettiva prestazione lavorativa.

Per quanto riguarda l'indennità di reperibilità, essa dovrà essere riconosciuta, in relazione alle esigenze organizzative dell'Ente per i servizi di pronto intervento (da individuarsi preventivamente attraverso opportuno atto deliberativo e con precisa regolamentazione numerica ed oraria), a favore del coordinatore del servizio manutentivo, dell'ufficiale d'anagrafe per la registrazione dei decessi, e al coordinatore delle attività del campo sportivo. Ciascun dipendente non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte al mese; tale limite deve essere inteso come equivalente a "sei periodi", dovendosi conteggiare ogni periodo nell'ambito di una giornata di 24 ore.

La corresponsione degli incrementi retributivi collegati alla progressione economica orizzontale, eventualmente prevista, dovrà avvenire sulla base di criteri selettivi esclusivamente meritocratici di valutazione del dipendente e la loro complessiva quantificazione deve avvenire tenendo conto dell'ammontare delle risorse decentrate previste dall'art. 34, CCNL 22.01.2004

Del che si è redatto il presente verbale che, approvato, viene così sottoscritto:

IL SINDACO

IL SEGRETARIO COMUNALE

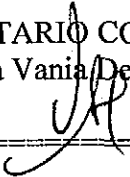
f.to Ing. **Vincenzo Brasiello**

f.to dott.ssa **Vania De Cocco**

PER COPIA CONFORME: 13/03/2014

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa **Vania De Cocco**



Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio:

A T T E S T A

- Che la presente deliberazione:

Ai sensi dell'art. 124, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, viene pubblicata all'albo pretorio on line di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal 13/03/2014

viene comunicata con lettera prot. n. 3460 in data 13/03/2014 ai Signori Capigruppo consiliari così come prescritto dall'art. 125 del D. Lgs. n. 267/2000

- Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 11/03/2014

non essendo soggetta a controllo ed essendo decorsi dieci giorni dalla sua pubblicazione (art. 134, comma 3, del D. Lgs. n. 267/2000);

perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000);

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to dott.ssa **Vania De Cocco**