



Città di Benevento

ORIGINALE

Originale di Deliberazione della Giunta Comunale di Benevento

N 134

Del 16/7/2017

Oggetto: Linee guida per la contrattazione decentrata personale di comparto

L'anno **DUEMILADICIASSETTE** il giorno quindici del mese di luglio alle ore 10,40.....nella sala Giunta di Palazzo Mosti, a seguito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale con la partecipazione dei signori:

		Presente	Assente	
Mario Clemente Mastella	Sindaco	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Luigi Ambrosone	Assessore	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Felicita Delcogliano	Assessore	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Patrizia Maio	Assessore	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Mario Pasquariello	Assessore	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Oberdan Picucci	Assessore	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Antonio Reale	Assessore	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Vincenzo Russi	Assessore	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
Maria Carmela Serluca	Assessore	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Totale Presenti 8

Partecipa in qualità di Segretario Generale Francesco Belmonte
Con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzante (art. 97 T.U. 267/2000)
Il Presidente Mario Clemente Mastella, nella sua qualità di Sindaco, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta.
La Giunta Comunale, come sopra riunita, ha approvato il provvedimento entro riportato.
Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
- Mario Clemente Mastella -

IL SEGRETARIO GENERALE
- Francesco Belmonte -

Relazione.

Premesso che:

- 1) in data 11.04.2008 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) per il personale del comparto Regioni-Autonomie locali per il quadriennio normativo 2006-2009 e per il biennio economico 2006-2007;
- 2) in data 31.07.2009 è stato sottoscritto il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (C.C.N.L.) per il personale del comparto Regioni-Autonomie locali per il biennio economico 2008/2009;
- 3) con numerosi interventi legislativi, a decorrere dal 2009, ai fini del contenimento della spesa pubblica, si è stabilito il blocco della contrattazione a livello nazionale e sono state emanate diverse norme che hanno inciso sull'ammontare del fondo per il salario accessorio;
- 4) il Comune di Benevento è stato oggetto dal 30 marzo al 24 aprile 2009 di un'ispezione del Ministero dell'Economia e delle Finanze, nel corso della quale sono emerse diverse criticità nella corresponsione degli istituti di salario accessorio e che tali criticità in parte superate con il CCDI sottoscritto a settembre del 2012, sono state oggetto anche di specifiche vertenze della Corte dei Conti della Campania;
- 5) con delibera del Consiglio comunale del n. 1 del 11 gennaio 2017 è stato dichiarato lo stato di dissesto dell'Ente, e che è necessario contenere le spese per il personale ed ottimizzarne l'utilizzo al fine di garantire il buon andamento e la trasparenza dell'azione amministrativa;
- 6) l'art. 5 del d.lgs. 165 del 2001 rimette al personale dirigente *“le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità”* e in particolare *“la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione, con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei contratti collettivi nazionali”* e l'art. 40, comma 3 quinquies, del d.lgs. 165/2001 pone il divieto di applicazione di clausole difformi dai limiti nazionali (sia di legge che di contratto collettivo) attribuendo ai dirigenti specifiche responsabilità in materia;
- 7) il d.lgs. 150 del 2009 e s.m.i. ha introdotto il cd ciclo della performance.
- 8) il d.lgs. 66/2003, come integrato dal d.lgs. 213 del 2004, regola l'orario di lavoro e pone precise responsabilità in capo al personale con qualifica dirigenziale relativamente al rispetto dello stesso;
- 9) con determinazioni dirigenziali n.1273 del 29.12.2016 e n. 16 del 02.02.2017 è stato costituito il fondo per il salario accessorio per gli anni 2016 e 2017

relativamente alla parte stabile e che, in seguito all'applicazione di tutte le norme che si sono succedute nel corso degli ultimi anni, in materia di contenimento della spesa del personale, ha subito una notevole riduzione nel suo ammontare;

- 10) tutti gli istituti di salario accessorio devono trovare integrale copertura nel fondo per il salario accessorio, come espressamente previsto dall'art. 40 del d.lgs. n. 165 del 2001, e che il fondo per il salario accessorio è costituito dalle fonti di alimentazione tassativamente indicate nel CCNL del 01.04.1999, così come modificato e integrato dai CCNL del 2001 e del 2004;
- 11) gli istituti di salario accessorio hanno carattere tassativo non potendo l'Amministrazione erogare indennità non previste dalla contrattazione nazionale e non finanziate tramite il fondo per il salario accessorio o il fondo per il lavoro straordinario;
- 12) il fondo per il lavoro straordinario, come disciplinato dai CCNL del 1999 e s.m.i. è un fondo fisso nel suo ammontare e può essere incrementato solo per calamità naturali o tornate elettorali, escludendo ogni altra forma di incremento. *“Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionale e non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro”* (art. 38 comma 1 CCNL 14/09/2000) e devono essere preventivamente autorizzate dal dirigente competente sulla base delle sopravvenute esigenze organizzative e di servizio, non prevedibili né risolvibili in altro modo, che devono essere espressamente indicate nel provvedimento di autorizzazione, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione (*art. 39 CCNL 14/09/2000*);
- 13) la cospicua mole di contenzioso, conseguente all'applicazione in maniera diffusa dei diversi istituti di salario accessorio, che, purtroppo, vede l'Ente per lo più soccombente, impone la necessità di prevenire ogni potenziale vertenza in materia, anche attraverso una più puntuale e trasparente piattaforma contrattuale, a partire dal corrente anno.

Tutto ciò premesso, si propongono per l'approvazione le seguenti linee di indirizzo che dovranno essere attuate dalla delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello comunale nell'ambito delle materie espressamente indicate dal C.C.N.L. e sulla base delle risorse decentrate per l'anno 2017, fatti salvi eventuali ulteriori incrementi della parte variabile, non aventi specifica destinazione, da utilizzare per:

- a) **Performance e produttività:** promuovere ed attuare, quale obiettivo primario e strategico, già dal corrente anno, i sistemi di incentivazione del personale ripartendone le risorse per il miglioramento dei servizi, incrementando l'attività di

valutazione delle prestazioni, in conformità alle norme su “merito e performance”; il singolo dirigente vigilerà affinché la realizzazione dei singoli obiettivi di performance vengano espletati dal personale interessato nell’ambito dell’orario di lavoro senza alcun ricorso al lavoro straordinario, pena la decurtazione del compenso previsto per il raggiungimento degli obiettivi di performance (cfr. Art. 5 e 31 del d.lgs. 150 del 2009 e smi; art. 18 del CCNL del 01 aprile 1999 come sostituito dall’art. 36, comma 1, del CCNL 22 gennaio 2004; art. 17, comma 2, lettera a, del CCNL 01 aprile 1999);

- b) **Indennità per specifiche responsabilità:** procedere a una verifica puntuale dei carichi di lavoro attribuiti o attribuibili a ciascuna categoria, correlando l’attribuzione dell’indennità solo all’effettivo svolgimento di attività comportanti l’assunzione di specifiche responsabilità, che vadano oltre i normali compiti d’ufficio resi dai dipendenti in ragione della categoria di appartenenza, senza tuttavia determinare lo svolgimento di mansioni superiori, come specificato dall’ARAN in appositi pareri. (CFR Parere ARAN RAL n. 1464 del 08.08.2012). Inoltre per ciascuna categoria, detta indennità deve essere attribuita dal dirigente con atto formale unitamente all’attribuzione di una responsabilità di procedimento o di parte di esso come previsto dalla legge 241 del 1990 e s.m.i, previa individuazione di tutti i procedimenti di competenza del settore, da pubblicare nell’apposita sezione “Amministrazione trasparente” ed oggetto di monitoraggio, attraverso il sistema web istituzionale.
- c) **Posizioni organizzative:** prevedere l’attribuzione di incarichi di posizione organizzativa per una migliore gestione delle risorse umane e strumentali, cui affidare incarichi di responsabilità e di risultato secondo le modalità stabilite dalla normativa e dai CCNL (cfr. artt. 20 e 25 d.lgs. 150 del 2009 e smi; art. 11 del CCNL del 22 gennaio 2004 e dichiarazione congiunta n. 12 del medesimo CCNL; art. 8-11 del CCNL del 31 marzo 1999);
- d) **Alta professionalità:** prevedere l’attribuzione di incarichi di alta professionalità nell’ambito delle risorse specificatamente destinate a tale istituto (cfr. artt. 20 e 25 d.lgs. 150 del 2009 e smi; art. 10 del CCNL del 22 gennaio 2004)
- e) **Indennità di disagio:** limitare la previsione delle indennità per compensare lavori particolarmente gravosi, disagiati, da riconoscere al personale che effettivamente presta un’attività disagiata, verificando i presupposti che ne possono giustificare l’attribuzione, secondo le disposizioni contrattuali e le direttive ARAN che non consentono il riconoscimento di tale indennità per attività che “*caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono state già valutate e remunerate con il trattamento stipendiale per il suddetto profilo*” (cfr. nota Aran prot. 2825 del 14.11.2011 indirizzata al Comune di Benevento);
- f) **Indennità di rischio:** prevedere tale istituto per compensare lavori particolarmente rischiosi o comportanti particolari responsabilità contabili, verificandone i presupposti per il corretto riconoscimento, secondo le disposizioni

- contrattuali nonché le direttive ARAN su citate (*cf. nota Aran prot. 2825 del 14.11.2011 indirizzata al Comune di Benevento*);
- g) **Compensi per il personale in particolari posizioni di lavoro:** mantenere detto istituto valorizzandone il carattere incentivante e rimodulando, di conseguenza, il valore dell'indennità attribuita (*cf. art. 17, comma 2, lett. i, del CCNL 01.04.1999, introdotto dall'art. 36, comma 1, del CCNL del 22.01.2004*);
 - h) **Indennità di staff:** prevedere le somme necessarie per il pagamento di detta indennità (*cf. art. 15, comma 1, lettera h, del CCNL 31 marzo 1999 e art. 37, comma 4, del CCNL del 06 luglio 1995*);
 - i) **Indennità di turnazione:** utilizzare tale istituto per l'erogazione dei servizi che devono essere necessariamente garantiti, per almeno dieci ore giornaliere, e tenendo conto anche degli attuali limiti di spesa, ove non sia possibile ricorrere a una diversa articolazione dell'orario di lavoro (*cf. art. 22, comma 5, del CCNL 14 settembre 2000 e art. 17, comma 2, lettera d, del CCNL 01 aprile 1999*);
 - j) **Indennità di reperibilità:** verificare l'effettiva necessità del ricorso a tale istituto, in considerazione delle pregresse esperienze ed attraverso il "monitoraggio" del suo utilizzo pregresso, quale presupposto da richiamare nella specifica determinazione da parte del dirigente responsabile (*cf. art. 23 del CCNL 14 settembre 2000 come integrato dall'art. 11 del CCNL 5 ottobre 2001*);
 - k) **Maggiorazione della paga oraria:** prevedere il ricorso a tale istituto solo in casi eccezionali, escludendo ogni forma generalizzata di utilizzo (*cf. art. 24, commi 1 e 3, del CCNL 14 settembre 2000 come da interpretazione autentica art. 1 del CCNL 21 giugno 2007*);
 - l) **Banca delle ore:** analogamente allo straordinario anche la presenza, oltre l'orario di servizio, deve essere preventivamente autorizzata dal dirigente competente sia per il recupero di eventuali ritardi sia per l'eventuale accantonamento dei maggiori periodi, ove compatibile con le esigenze d'Ufficio, delle ore nella cd. "banca delle ore", escludendosi ogni forma generalizzata di autorizzazione; in ogni caso le ore accantonate dovranno essere usufruite, previa autorizzazione, nel corso del mese (*cf. art. 38 bis del CCNL 14 settembre 2000*).
 - m) **Indennità di maneggio valori:** prevedere detta indennità per il personale che maneggia sia denaro che titoli equivalenti (esempio: buoni pasto) con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti (*cf. art. 36 del CCNL del 14 settembre 2000 e art. 17, comma 2, lettera d, CCNL del 1 aprile 1999*);
 - n) **Formazione:** incrementare le attività di formazione rivolte a tutti i dipendenti e in particolare al personale di vigilanza che, in ragione delle attività rese all'esterno, hanno continuo contatto con l'utenza, tenuto conto della importanza storico monumentale e culturale della città di Benevento (*cf. art. 26 del d.lgs. 150 del 2009; art. 45, comma 2 del CCNL del 22 gennaio 2004; art. 7 bis del d.lgs. 165/2001; art. 4, comma 2, lettera d, e art. 23 del CCNL 01 aprile 1999*).

Considerato altresì che occorre:

- ✓ rimuovere le criticità rilevate nel corso dell'ispezione ministeriale di cui in premessa relativamente all'applicazione degli istituti contrattuali, senza pregiudizio per il restante personale dipendente;
- ✓ valorizzare la parte variabile del fondo, solo per le voci che prevedono un finanziamento dall'esterno, con espressa previsione della destinazione di parte di detto finanziamento al fondo per il salario accessorio, nel rispetto della normativa legislativa, contrattuale e dei pareri ARAN e della Corte dei Conti in materia, anche attraverso la predisposizione dei necessari regolamenti di attuazione (cfr. art. 43 della legge 449 del 1997);
- ✓ ripartire le risorse destinate a premiare la "performance" individuale ed organizzativa a sostegno della maggiore produttività generale, derivanti da specifiche disposizioni di legge (CdS, Incentivi alla progettazione, compensi ICI ecc.)
- ✓ vigilare sulla corretta applicazione degli istituti di salario accessorio, la cui responsabilità, anche di natura contabile, ricade sui dirigenti di riferimento, attraverso l'eliminazione di istituti di difficile o incerta applicazione, che potrebbero essere causa di gravosi quanti inutili contenzioso.

Lì 12.7.12

Il Dirigente del Settore
Cultura Risorse Umane
(Avv. Vincenzo Catalano)

IL SINDACO

vista la precedente relazione, propone alla Giunta comunale di approvare le linee guida su indicate per la contrattazione decentrata del personale di comparto.

Lì

Il Proponente
Sindaco Mario Clemente Mastella



PARERI SULLA PROPOSTA:

(Art. 49, comma 1, del T.U.E.L. N.267/2000)

Il sottoscritto Dirigente esprime parer favorevole in ordine alla regolarità tecnica

Il Dirigente Settore Cultura Risorse umane
(Avv. Vincenzo Catalano)

Li 12.7.12

Il sottoscritto Dirigente esprime parer favorevole in ordine alla regolarità contabile.

Il Dirigente Settore Gestione Economica
(Dott. Emilio Porcaro)

Li 12-7-12

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione che precede;

DELIBERA

Di approvare integralmente la retroestesa proposta di deliberazione che qui si intende integralmente riportata.

Notificare il presente atto a tutti i dirigenti ai fini dell'adozione dei successivi e consequenziali atti di natura gestionale.

Raccomandare la conclusione del trattative nel termine di 30 giorni, prorogabile una sola volta, ritenendo il Contratto collettivo decentrato integrativo un strumento fondamentale per ricreare le condizioni di benessere aziendale e strumento di promozione della generale produttività gestionale, anche ricorrendo, se necessario, e per le medesime finalità, a quanto previsto dall'art. 40, comma 3, del d.lgs. 165/2001.

Con separata unanime votazione dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio, su conforme attestazione del messo comunale,

CERTIFICA

che copia della presente deliberazione:

- è stata affissa all'Albo pretorio comunale il giorno 17-7-2017 per rimanervi per quindici giorni consecutivi (art. 124, comma 1 del T.U. 267/2000) (N. del Reg. Pubbl.)
- è stata trasmessa in pari data con elenco n.....di prot. ai Capigruppo consiliari...art. 125 comma 2 del T.U. 267/2000);

Li 17-7-2017

Il Messo Comunale

IL CAPO MESSO COMUNALE
(Francesco MUCCI)

Il Segretario Generale
Francesco Belmonte

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

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

CERTIFICA

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno

- decorsi dieci giorni dalla pubblicazione all'Albo (art. 134, comma 3°, T.U. 267/2000).

Il Segretario Generale
Francesco Belmonte