



COPIA

N. 42 di registro

COMUNE DI GIOVINAZZO

Prov. di BARI

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO Contrattazione collettiva decentrata integrativa – Indirizzi alla delegazione di parte pubblica.

L'anno duemilatredici, il giorno quattro del mese di marzo, con inizio alle ore 14,20 nell'Ufficio Comunale di Giovinazzo

Previo invito, si è riunita la Giunta Comunale composta dalle seguenti persone:

				Presenti	Assenti
1	Depalma	Tommaso	Sindaco	Si	
2	Sollecito	Michele	Vice Sindaco	Si	
3	Posca	Vincenzo	Assessore	Si	
4	Stallone	Salvatore	Assessore	Si	
5	Pansini	Antonia	Assessore		Si
6	Piscitelli	Felice	Assessore		Si

Presiede il sig. **DEPALMA Tommaso** nella qualità di Sindaco

Assiste il Segretario Generale dott.ssa **TERESA DE LEO**

LA GIUNTA

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione:

il responsabile del settore/servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica, ha espresso parere positivo;

ai sensi dell'art. 49 della legge 18 agosto 2000, n. 267;

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO il D.Lgs. n. 165/2001, che prevede la contrattazione collettiva decentrata integrativa come un vincolo per tutte le amministrazioni;

VISTO il D.Lgs. n. 267/2000, e in particolare l'art. 107 che assegna ai dirigenti tutte le competenze gestionali;

VISTO l'articolo 10 del CCNL 1 aprile 1999 che detta le regole per la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;

VISTO il D.Lgs. n. 165/2001 e il CCNL 1 aprile 1999 che impegnano le amministrazioni a formulare direttive alla delegazione trattante di parte pubblica sull'andamento della contrattazione collettiva decentrata integrativa;

RILEVATO che con propria deliberazione n. 31 del 15/2/2013 è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica;

ASSUNTO che il contratto collettivo decentrato integrativo deve essere pienamente rispettoso dei rigidi vincoli dettati dalla legislazione, ed in particolare dal D.Lgs. n. 165/2001, nonché dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, soprattutto in relazione dalla rigida delimitazione delle materie che sono oggetto di contrattazione decentrata;

RITENUTO di formulare indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica a cui attenersi nella definizione del nuovo contratto decentrato integrativo;

CONSIDERATO che non sono necessari i pareri di cui all'art. 49 del D.Lgs.267/2000, in quanto trattasi di deliberazione di indirizzo;

Con votazione unanime espressa in forma palese

DELIBERA

1. FORMULARE le seguenti direttive cui la delegazione trattante di parte pubblica dovrà attenersi durante la negoziazione finalizzata alla stipulazione del nuovo contratto decentrato integrativo:
 - a) non effettuare progressioni economiche, in considerazione della mancanza di conseguenze sul terreno economico e della necessità di rendere indisponibili fin da subito tali risorse;
 - b) non procedere alla determinazione e all'attribuzione in sede locale di altri compensi, diversi da quelli previsti dall'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999, in quanto i trattamenti economici da erogare ai lavoratori dipendenti sono solo quelli espressamente previsti dai contratti collettivi, nazionali o, sulla base dei primi, dai contratti integrativi (art. 45, comma 1, e art. 2, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001);
 - c) nell'individuazione delle fattispecie legittimanti l'erogazione dell'indennità di rischio (art.37 del CCNL del 14.9.2000) occorre limitarsi alle situazioni o prestazioni lavorative che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale (quali quelle riportate nell'allegato B al D.P.R. 347/83, pur se di recente abrogato), previa attenta e ponderata valutazione dell'ambiente e delle condizioni di lavoro per verificare se gli stessi sono in grado di fare emergere una situazione di effettiva esposizione del lavoratore a rischi di pregiudizio per la sua salute o per la sua integrità personale. Deve trattarsi, comunque, di situazioni o condizioni che non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già valutate e remunerate con il trattamento economico stipendiale previsto per il profilo di appartenenza, essendo piuttosto riconducibili alle specifiche modalità ed alle caratteristiche ambientali in cui le mansioni stesse vengono concretamente espletate. Pertanto, si devono escludere le prestazioni che non determinino una condizione di effettiva esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale e si deve evitare l'attribuzione ad interi profili professionali;

- d) nell'individuazione delle fattispecie legittimanti l'erogazione dell'indennità di disagio, prevista dall'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999, è necessario riferirsi a specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti. Deve trattarsi, comunque, di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerare con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo. L'indennità di disagio deve prescindere dal profilo e dalla categoria di inquadramento, potendo essere riconosciuta ai lavoratori di tutte le diverse categorie purché sussistano quelle situazioni di disagio individuate dalla contrattazione integrativa che legittimano la sua erogazione. Poiché il disagio è sicuramente una condizione di lavoro meno gravosa del rischio, il valore mensile della indennità di disagio deve essere sicuramente inferiore a quella del rischio;
- e) nella individuazione dei criteri per la attribuzione della indennità di disagio per i dipendenti di categoria C, B ed A si devono includere unicamente le prestazioni che determinino questa condizione a seguito dell'articolazione oraria, sempre che ciò non sia remunerato con altre indennità ed occorre prevedere che le prestazioni dei dipendenti che sono svolte con orario plurisettimanale siano remunerate attraverso questo compenso;
- f) l'indennità di disagio non deve essere erogata ai lavoratori cui si applicano già altri istituti contrattuali destinati a remunerare comunque il disagio connesso al tempo della prestazione, come nel caso dell'indennità di turno, di cui all'art.22 del CCNL del 14.9.2000 o dei compensi per lavoro festivo o notturno o notturno - festivo, ai sensi dell'art.24 del medesimo CCNL del 14.9.2000, ecc.;
- g) deve essere esclusa la cumulabilità tra indennità di rischio e quella per attività disagiate, in quanto la "condizione di rischio" può essere considerata come una fattispecie tipica della più ampia "condizione di disagio".
- h) nell'individuazione delle fattispecie legittimanti l'erogazione dell'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art.17, comma 2, lett. f) del CCNL del 22.1.2005, 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 non si ritiene sufficiente la sussistenza di una responsabilità di procedimento semplice per giustificare il riconoscimento del compenso; deve trattarsi, pertanto, di incarichi aventi un certo "spessore", con contenuti sicuramente significativi e qualificanti. Il compenso previsto dalla clausola contrattuale non può essere riconosciuto indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore. Infatti, esso deve essere soprattutto una utile occasione per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità;
- i) in materia di cumulo di trattamenti economici accessori, applicare il principio generale in base al quale il singolo lavoratore può, legittimamente, cumulare più compensi o indennità di natura "accessoria", solo nel caso in cui detti compensi siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse;
- j) erogare l'incentivazione collegata al piano della performance utilizzando i criteri fissati dal regolamento comunale di disciplina e valutazione della performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 59 del 2/5/2012;
- k) destinare al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato;

2. STABILIRE , altresì, che:

- a) la delegazione trattante è impegnata a informare preventivamente la giunta della proposta di contratto collettivo decentrato integrativo che essa presenterà durante le trattative e di tutte le sue eventuali variazioni ed integrazioni;

- b) il presidente della delegazione trattante è impegnato a riferire alla giunta periodicamente ogni 15 giorni o tutte le volte che lo riterrà opportuno e comunque prima della assunzione di qualunque scelta rilevante.

Del che si è redatto il presente verbale che letto ed approvato viene come appresso sottoscritto.
Il Sindaco
F.to: T. DEPALMA
Il Segretario Generale
F.to: T. DE LEO

Prot. n. 428

Li - 6 MAR. 2013

Della su estesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per gg.15 consecutivi.

Addi - 6 MAR. 2013

Il Messo Notificatore

Il Segretario Generale
F.to: T. DE LEO

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Giovinazzo li _____



Il Segretario Generale

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

ATTESTA

che la presente deliberazione :

- è stata affissa all'Albo Pretorio comunale per 15 gg. consecutivi a partire dal _____ al _____ come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs.vo n. 267/2000 ;

- è divenuta esecutiva :

- perché dichiarata immediatamente eseguibile (artt. 134, comma 4 del D.Lgs. 267/2000).

Addi, _____

Il Segretario Generale
