



COMUNE DI SARROCH

Città Metropolitana di Cagliari

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

COPIA

N. 131 Data 12/11/2018

OGGETTO ; Linee di indirizzo alla Delegazione trattante di parte pubblica per il nuovo contratto decentrato integrativo per il personale dipendente del Comune di Sarroch.

L'anno **duemiladiciotto** il giorno **dodici** del mese di **novembre** alle ore **13:00**, nella residenza comunale, in apposita sala, regolarmente convocati, all'appello nominale risultano i Signori:

N.	Cognome e Nome		Presente	Assente
1.	MATTANA SALVATORE	Sindaco	Si	
2.	GUIISO EFISIO ANDREA	Vicesindaco		Si
3.	CASCHILI ANDREA	Assessore		Si
4.	SALIS MASSIMILIANO	Assessore	Si	
5.	SPANO MANUELA	Assessore	Si	
6.	SANNA ALESSANDRA	Assessore	Si	

Presiede il sig. **SALVATORE MATTANA** nella sua qualità di Sindaco.

Partecipa alla seduta la **Dott.ssa Lucia Pioppo**, Segretario, anche con funzioni di verbalizzante.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato,

premettendo che sulla proposta della presente Deliberazione sono stati espressi i seguenti pareri preventivi:

PARERE TECNICO

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere Favorevole.

Data: 12/11/2018

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Responsabile A-AMM - AREA AMMINISTRATIVA, ATTIVITA' PRODUTTIVE,
SUAP E TURISMO
TOLU ANGELO**

(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'articolo 21 D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.)

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni locali - Periodo 2016-2018;

Considerato che con propria deliberazione n. 55 del 27.06.2018 è stata nominata la Delegazione trattante di parte datoriale, ai sensi dell'art. 8, comma 2 del CCNL, successivamente modificata con deliberazione n. 124 del 31/10/2018;

Visti:

- l'articolo 4, comma 1, lett. b), del D.lgs. n.165/2001, a termini del quale compete all'organo di direzione politica formulare alla delegazione trattante di parte pubblica le direttive utili per definirne gli obiettivi da perseguire ed i vincoli da rispettare;

- l'art. 7 del CCNL 21 maggio 2018, recante "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie";

Dato atto dell'intendimento di questa Amministrazione di dare formale avvio alla nuova stagione contrattuale, formulando alla Delegazione trattante di parte pubblica le linee di indirizzo utili a definire obiettivi e contenuti per la stipulazione del contratto collettivo decentrato integrativo del personale, nel rispetto dei principi fissati dal D.lgs 165/2001;

Atteso che la presente deliberazione, quale atto di mero indirizzo, non determina riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico/finanziaria o sul patrimonio dell'Ente;

Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. lgs. 267/2000, espresso dal Responsabile dell'Area Amministrativa, SUAPE, Attività Produttive e Turismo;

Con voti unanimi, legalmente espressi;

DELIBERA

1) la delegazione trattante, nella definizione dei contenuti delle materie delegate alla contrattazione integrativa dall'art. 7 del CCNL del 21 maggio 2018, avrà cura di definire un contratto collettivo integrativo che accompagni e sostenga i processi di erogazione dei servizi alla città ed all'utenza nonché i processi di innovazione dell'ente, anche tenendo conto di quanto già definito o che sarà definito in futuro dall'amministrazione in esito ai momenti di confronto e partecipazione sindacale previsti dal nuovo CCNL o già attivati dall'Ente;

2) la delegazione trattante dovrà garantire un sistema di relazioni sindacali per un confronto stabile, attraverso il quale rafforzare i rapporti tra l'ente e i soggetti sindacali, improntati alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, attivando tutte le iniziative necessarie per assicurare il miglioramento della qualità delle decisioni assunte a sostegno della crescita professionale e dei processi di innovazione organizzativa;

3) con particolare riferimento alle materie oggetto di contrattazione integrativa la delegazione dovrà attenersi ai principi e criteri direttivi di seguito indicati:

a) criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 del CCNL del 21 maggio 2018; il contratto dovrà definire criteri di utilizzo del fondo risorse decentrate, previamente costituito dall'ente nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti, in linea con le esigenze organizzative e in grado di valorizzare l'apporto del personale dipendente al raggiungimento degli obiettivi e al miglioramento della performance dell'unità organizzativa di appartenenza e dell'ente nel suo complesso; il contratto dovrà in particolare destinare adeguate risorse all'istituto dei premi correlati alla performance, nel rispetto dell'art. 68, comma 3 del CCNL; adeguate risorse dovranno altresì essere destinate alla corresponsione di indennità correlate ai processi di lavoro al fine di assicurare il funzionamento efficace dei servizi ad essi correlati; una quota del fondo dovrà, infine, essere destinata alle progressioni economiche;

b) criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance; in tale ambito, i criteri definiti dal contratto dovranno dare prevalente rilievo alla valutazione della performance individuale, come definita dal sistema di valutazione delle performance adottato dall'ente, in coerenza con quanto previsto dalle vigenti disposizioni legislative; dovrà essere definita la misura della maggiorazione del premio individuale, nonché la percentuale massima di personale valutato che potrà beneficiare della stessa; a tal fine le valutazioni dovranno essere opportunamente differenziate, prevedendo valori economici differenziati ed effettivamente premianti, strettamente correlati ad effettivi e significativi incrementi della produttività e del miglioramento quali-quantitativo dei servizi oggettivamente misurabili e concretamente verificabili, con esclusione di attribuzioni generalizzate dei medesimi compensi;

c) criteri per la definizione delle procedure per la progressione economica; il contratto avrà cura di definire una disciplina sulle procedure per le progressioni economiche orizzontali, che dovranno comunque essere correlate alle valutazioni individuali conseguite dai dipendenti nel triennio precedente, come prescritto dall'art. 16, comma 3, del CCNL 2016-2018; previa individuazione di meccanismi idonei ad evitare sperequazioni e a neutralizzare le differenze nei metri di giudizio dei valutatori, le progressioni economiche dovranno essere, comunque, definite in un numero compatibile con le risorse disponibili, tenendo conto della esigenza di finanziare anche gli altri istituti del trattamento economico e dell'ulteriore esigenza di rispettare i principi di selettività, anche attraverso l'individuazione di una quota limitata di dipendenti ammessi a fruirne; la decorrenza delle stesse non potrà essere antecedente al 1 gennaio dell'anno in cui il contratto integrativo sarà sottoscritto;

d) individuazione delle misure di specifiche indennità il cui valore è rimesso alla contrattazione integrativa. In attesa di una più organica disciplina dei nuovi istituti della retribuzione accessoria definiti dal nuovo contratto collettivo nazionale, il contratto dovrà garantire la continuità con i criteri pre-esistenti e, comunque, definendo valori in linea con le esigenze organizzative dell'Ente;

e) criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità; l'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL deve essere finalizzata a remunerare le posizioni lavorative di categoria B, C o D che esercitano effettive funzioni implicanti specifiche responsabilità, con esclusione dei compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale; la quantificazione dell'indennità riconoscibile dovrà essere proporzionata alle responsabilità attribuite, attraverso un adeguato sistema di pesatura;

f) criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo; previa definizione da parte dell'ente dei benefici di natura assistenziale e sociale concedibili ai dipendenti, il contratto dovrà definire i criteri per la fruizione dei benefici, opportunamente differenziando in ragione della specificità del contesto organizzativo dell'Ente;

g) criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità orario in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare; su tale materia, si ritiene opportuno razionalizzare e, ove necessario, estendere le fasce di flessibilità in entrata ed in uscita, con priorità per le esigenze di dipendenti in particolari situazioni familiari o personali e, comunque, assicurando che l'orario di lavoro sia funzionale agli orari di servizio e di apertura al pubblico;

h) sicurezza e benessere dei lavoratori; dovranno essere definite le linee di indirizzo e i criteri generali per la prosecuzione degli interventi avviati in tema di prevenzione primaria e l'individuazione di nuove misure in tema di salute e sicurezza dei posti di lavoro; adottate misure in tema di salvaguardia delle pari opportunità, al fine di agevolare, in coerenza con il quadro normativo e contrattuale, l'armonizzazione dei tempi da dedicare al lavoro ed alla famiglia attraverso l'adozione di concrete iniziative; incentivata la sperimentazione di forme flessibili di lavoro ed eventuali forme di agevolazione in materia di percorrenza casa-lavoro, anche con l'avvio (dopo la sperimentazione del telelavoro) di una nuova fase progettuale relativa allo smart-working, con il supporto del Dipartimento per le Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, attraverso il quale saranno introdotte nell'Ente modalità ancora più innovative di organizzazione del lavoro; ad esse il contratto integrativo dovrà assicurare la necessaria attenzione, di volta in volta, in relazione ai singoli istituti contrattuali oggetto di disciplina;

i) miglioramento continuo e formazione del personale; dovranno essere previste modalità di comunicazione e confronto atte a favorire un clima di condivisione dei programmi dell'amministrazione, in funzione anche dei cambiamenti normativi, tecnologici e sociali intervenuti, conseguendo nel contempo obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità; dovrà essere prevista l'attivazione della Banca delle Competenze del personale dell'Ente, volta a rilevare e valorizzare le competenze possedute dal personale dell'Ente (in termini di sapere / saper fare / saper essere) e delle potenzialità di sviluppo delle stesse (in termini di capacità di esprimere attitudini e orientamenti); dovranno essere promosse iniziative di riqualificazione e di crescita

professionale del personale, al fine di ottimizzare le risorse umane, assecondando i mutamenti organizzativi, funzionali al raggiungimento degli obiettivi contenuti nei programmi dell'ente; la pianificazione degli interventi formativi e l'aggiornamento professionale costituisce metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini dei dipendenti, dovranno, pertanto, essere individuati modalità di erogazione della formazione che sulla scorta delle positive esperienze precedenti valorizzi il coinvolgimento dei formatori interni.

La Giunta Comunale, con separata votazione unanime e concorde, espressa in forma palese, dichiara la presente Deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

La presente deliberazione all'atto della pubblicazione va comunicata ai capigruppo, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto:

Il Sindaco
SALVATORE MATTANA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'articolo 21 D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.)

Il Segretario
Dott.ssa Lucia Pioppo

(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'articolo 21 D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

In data odierna, la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio Informatico comunale per 15 giorni consecutivi (art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000)

Data 14/11/2018

IL RESPONSABILE
VACCA MANUELA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'articolo 21 D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.)