

Deliberazione di G.C. n. 59 del 27/04/2009

“Indirizzi in merito alla conduzione della contrattazione decentrata integrativa per l’anno 2009”.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l’art. 40, comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001 che così recita:”*Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.*”;

Precisato che il fine della contrattazione decentrata integrativa è contemperare l’esigenza di incrementare e mantenere elevate l’efficacia e l’efficienza dei servizi erogati alla collettività a livello locale, con l’interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale;

Visto l’art. 4 del C.C.N.L. del 22.01.2004 nel quale sono stati stabiliti materie da regolare, tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi;

Richiamata la deliberazione di G.C. n. 22 del 09.02.2004, mediante la quale è stata costituita, ai sensi degli artt. 5, comma 2, così come sostituito dall’art. 4 del C.C.N.L. del 22.01.2004 e 10 del C.C.N.L. del 01.04.1999, la delegazione trattante di parte pubblica;

Rilevato che il vigente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo dell’Ente stipulato in data 28.01.2009 è valido per l’anno 2008 e che occorre quindi procedere alle trattative per la sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo valido per l’anno 2009;

Evidenziato che con deliberazione di G.C. n. del /04/2009, dichiarata i.e., è stato costituito il fondo”Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività” ai sensi dell’art. 15 del C.C.N.L. del 01.04.1999, degli artt. 31 e 32 del C.C.N.L. del 22.01.2004, dell’art. 4, comma 1 del C.C.N.L. del 9/05/2006 e dell’art. 8, comma 2 del C.C.N.L. dell’11/04/2008;

Evidenziato che in data 29/04/2009 si riunirà presso il Comune di Volpiano la delegazione trattante la contrattazione decentrata integrativa per l’anno 2009;

Ritenuto necessario in questa sede procedere, preventivamente all’avvio delle trattative, a formulare degli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la conduzione della contrattazione decentrata integrativa per l’anno 2009;

Tutto ciò premesso;

Con voti unanimi e favorevoli espressi in forma palese

DELIBERA

1) Di formulare, per le ragioni e le giustificazioni espresse nelle premesse narrative che quivi si intendono integralmente riportate, preventivamente all’avvio delle trattative, i seguenti indirizzi alla

delegazione trattante di parte pubblica per la conduzione della contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2009:

INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA CONDUZIONE DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Nell'assolvimento della attività di negoziazione, finalizzata alla stipulazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2009, in attuazione delle apposite clausole pattizie recate dal vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, la delegazione trattante di parte pubblica, come costituita con deliberazione della Giunta Comunale n. 22 in data 9/2/2004 e, per essa, il Presidente della stessa, individuato nel Direttore Generale, orienterà la trattativa agli indirizzi previsti dal presente procedimento, assunto ai sensi dell'art. 5 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro stipulato in data 1° aprile 1999 così come modificato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro stipulato in data 22 gennaio 2004.

Ai sensi e per le finalità negoziali di cui sopra, pertanto, si determina quanto di seguito formulato, costituente espressione di indirizzi, aventi valore di direttiva, per la competente delegazione trattante rappresentante dell'Amministrazione Comunale nella conduzione delle trattative.

PRINCIPI FONDAMENTALI SUI QUALI BASARE LE POLITICHE DEL PERSONALE ATTRAVERSO LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

- A) La trattativa dovrà essere orientata al miglioramento della qualità del lavoro, a fornire nuove opportunità di sviluppo professionale ai dipendenti, a investire su relazioni interne più salde e capaci di produrre significati e valori comuni. L'obiettivo perseguito è quello di riconoscere e far riconoscere gli individui all'interno di un sistema di valori e di regole espliciti e condivisi che ne rafforzino la motivazione al lavoro ed il senso di appartenenza all'Ente.
- B) Attraverso la contrattazione decentrata integrativa, va attivato un sistema di valorizzazione del personale fondato sui seguenti elementi:
- una chiara esplicitazione a monte, dei contributi quali-quantitativi attesi dal prestatore di lavoro;
 - una corrispondente esplicitazione del sistema di ricompense che l'ente è in grado di garantire;
 - una corretta metodologia di rilevazione delle prestazioni rese, del grado di accrescimento della professionalità e del contributo fornito al miglioramento dell'ente;
 - una definizione delle regole e delle modalità di correlazione tra risultati conseguiti e quadro delle ricompense.
- C) Il contratto decentrato integrativo affronterà i temi della qualità della vita lavorativa e del benessere sul posto di lavoro, con attenzione a favorire le condizioni per un ambiente stimolante, capace di rispondere alle esigenze dei lavoratori e di offrire adeguati spazi di autonomia e riconoscimento.
- Gli aspetti critici da prendere in considerazione sono i seguenti:
1. **Rispondere alla domanda di personalizzazione**, valorizzando la specificità dei singoli lavoratori, sia rispetto alle responsabilità assunte ed alle prestazioni effettivamente rese, sia rispetto al potenziale in loro possesso.
 2. **Costruire identità professionale e senso di appartenenza**, attraverso una più stretta relazione con l'organizzazione, la maggiore consapevolezza della rilevanza del proprio

lavoro, la costruzione di valori condivisi, la condivisione degli obiettivi;

3. **Correlare la motivazione del personale e la propensione al cambiamento dell'Amministrazione**, sviluppando l'innovazione attraverso il coinvolgimento dei lavoratori, favorendo la flessibilità operativa e la responsabilizzazione individuale.

SCELTE RELATIVE ALLA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE (CRITERI ISPIRATORI E LOGICHE DI DESTINAZIONE)

- A) Il fondo per le risorse decentrate deve essere utilizzato quale “budget complessivo per le politiche delle risorse umane dell'ente” comprendente le diverse componenti relative alla retribuzione accessoria stabile e variabile.
- B) La contrattazione decentrata integrativa dovrà dedicare le risorse finanziarie disponibili per:
1. riqualificare la spesa per il personale (promozione di una logica di investimento);
 2. introdurre una logica di scambio (valorizzazione della persona contro risultati di ente);
 3. perseguire il valore dell'equità (correlazione contributi-ricompense).
- C) L'aumento delle risorse finanziarie decentrate è possibile esclusivamente:
- a seguito di un incremento stabile ed effettivo della dotazione organica
 - per attivazione di nuovi servizi e/o l'ampliamento di quelli esistenti

VERIFICA E REVISIONE DEI CRITERI RELATIVI AI SISTEMI INCENTIVANTI E DI VALUTAZIONE

- A) La contrattazione decentrata integrativa adegua le politiche retributive e lo sviluppo degli incentivi correlati al raggiungimento di obiettivi e risultati, sostituendo alla logica egualitaristica (ricompense indipendenti dai contributi forniti) il valore della equità (correlazione contributi-ricompense) per introdurre elementi di “competizione regolata”.
- B) Il maggiore rilievo va dato alle forme di retribuzione correlate ai risultati come segno di importante discontinuità e di rinnovamento delle politiche dell'ente e garantendo un dimensionamento dell'incentivo attraverso la individuazione di significativi e rilevanti obiettivi.
- C) L'identificazione degli obiettivi incentivanti dovrà essere riferita prioritariamente alle iniziative strategiche della Amministrazione legate ai processi di cambiamento, di innovazione e di sviluppo in corso.

VERIFICA E REVISIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

- A) La progressione orizzontale va finanziata per riconoscere l'accrescimento di capacità ed esperienza nel corso della carriera lavorativa valorizzando il grado di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

- B) La metodologia di valutazione delle prestazioni dovrà essere utilizzata anche per attivare la progressione economica orizzontale ai sensi dell'art. 50 del vigente Regolamento Comunale di Organizzazione "Ordinamento Generale Uffici e Servizi".
- C) La percentuale di risorse da destinare a tale istituto non deve essere superiore al 50% delle risorse stabili che si possono destinare alla progressione economica orizzontale nell'anno 2009, decurtate delle risorse da destinare alla remunerazione degli istituti contrattuali del turno, rischio, maneggio valori, reperibilità, art. 24 del CCNL del 2000, disagio, particolari posizioni, particolari responsabilità e attività integrative dell'asilo nido estivo.

DEFINIZIONE DI POLITICHE DI FORMAZIONE

- A) La formazione è una leva fondamentale per realizzare i fini istituzionali e gli indirizzi di programma dell'Ente e strumento insostituibile per l'evoluzione professionale e la condivisione degli obiettivi prioritari del cambiamento.
- B) L'accrescimento e l'aggiornamento professionale vanno assunti come metodo permanente per:
- l'adeguamento delle competenze;
 - favorire la cultura del risultato;
 - sviluppare capacità innovative e di iniziativa;
 - orientare i percorsi di carriera del personale.
- C) Il sistema formativo è presidiato dal servizio personale.
- D) Le fasi del processo formativo sono:
- Pianificazione dei fabbisogni formativi;
 - Programmazione e individuazione degli obiettivi;
 - Progettazione;
 - Valutazione.
- E) La formazione si articola in:
- AGGIORNAMENTO
 - ADDESTRAMENTO
 - FORMAZIONE.

REVISIONE ED INCREMENTO DEL SISTEMA DELLE INDENNITÀ

- A) Nell'ambito delle risorse disponibili la contrattazione decentrata integrativa definisce il sistema delle indennità nell'ottica del principio della variabilità delle retribuzioni.
- B) L'obiettivo deve essere quello di introdurre un collegamento più diretto tra retribuzione, condizioni e contenuti di lavoro, anche introducendo eventuali apposite indennità temporanee.

- C) Le indennità dovranno remunerare specifiche e precise responsabilità aggiuntive rispetto a quelle previste dalla sola appartenenza ad una categoria professionale.
- D) Per il riconoscimento delle indennità previste dall'art. 17, comma 2 del CCNL del 1/4/1999 così come modificato dal CCNL del 22/1/04 dovrà essere escluso il generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività, individuando invece le particolari funzioni che danno titolo al compenso indennitario.

Inoltre, con successiva votazione unanime e favorevole resa in forma palese per alzata di mano, delibera di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c.4 del D.Lgs. n. 276/2000 (T.U.E.L.) e s.m.i.