



**COMUNE DI SANTA MARGHERITA LIGURE**

\* \* \* \* \*

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**Data 24/1/2019**

**N. 11**

**OGGETTO: ATTO DI INDIRIZZO PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA – TRIENNIO 2019/2021.**

L'anno duemiladiciannove il giorno ventiquattro del mese di gennaio alle ore 14.15 nel Palazzo Municipale, convocata con le prescritte modalità, si è validamente riunita la Giunta Comunale composta da:

- |                     |                     |
|---------------------|---------------------|
| 1) DONADONI Paolo   | - Sindaco           |
| 2) COZZIO Emanuele  | - Vice Sindaco      |
| 3) TASSARA Beatrice | - Assessore         |
| 4) PERUGGI Linda    | - Assessore         |
| 5) COSTA Valerio    | - Assessore Esterno |

Risultano assenti i componenti di cui ai numeri: 2 - 4

Presiede il Sindaco **Paolo DONADONI**;

Partecipa alla seduta il V. Segretario Comunale **dott. Alessandro RUSSO**

**LA GIUNTA COMUNALE**

Su relazione del Sindaco **Paolo DONADONI**;

Vista la proposta di deliberazione entro riportata;

Visto che sulla stessa sono stati richiesti ed acquisiti i pareri ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, in calce trascritti;

Dopo esame e discussione;

Con voti unanimi resi ed accertati nei modi di legge

**DELIBERA**

l'approvazione dell'allegata proposta.

Successivamente, considerata l'urgenza, con separata votazione, la presente delibera, viene dichiarata immediatamente eseguibile.



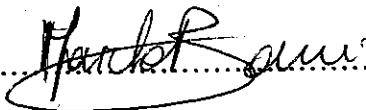
**COMUNE DI SANTA MARGHERITA LIGURE (GE)**

**SETTORE Segretario Generale**  
**SERVIZIO Servizio Organizzazione e Personale**

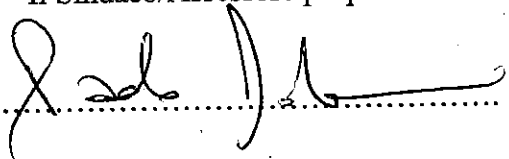
**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE N° 17 del 22/01/2019**

**OGGETTO: ATTO DI INDIRIZZO PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA TRIENNIO 2019/2021**

Il Responsabile del Servizio

  
.....

Il Sindaco/Assessore proponente

  
.....

---

Approvata con delibera N° 11 del 22/1/2019

Immediatamente eseguibile :  SI

NO

## LA GIUNTA COMUNALE

### RICHIAMATI:

- l'art. 47 del d.lgs. 165/2001, che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;
- l'art. 7, comma 5, del d.lgs. 165/2001, il quale recita: *“Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”*;
- l'art. 40 del d.lgs. 165/2001, laddove stabilisce, al comma 3-*quinquies*, che *“Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;
- l'art. 45, comma 3, del d.lgs. 165/2001, che dispone: *“I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:*
  1. *alla performance individuale;*
  2. *alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;*
  3. *all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute”*;

VISTO il Titolo II (Relazioni Sindacali) del CCNL del comparto Funzioni locali, sottoscritto il 21 maggio 2018 e in particolare gli artt. 7 e 8, che disciplinano soggetti, materie, tempi e procedure per la contrattazione collettiva integrativa;

DATO ATTO che con deliberazione di Giunta comunale n. 154 del 13/06/2018, in conseguenza dell'approvazione del CCNL del 21 maggio 2018, è stata rinominata la Delegazione trattante di parte pubblica;

RILEVATO che, in data 08/08/2018, a conferma di quanto già anticipato in data 30/06/2018, le parti sindacali hanno avanzato le seguenti proposte:

- 1) Indennità di MANEGGIO VALORI: si richiede una ricognizione degli agenti contabili e, in caso di diminuzione del personale cui corrispondere l'indennità, di valutare un aumento della stessa;
- 2) Indennità di condizioni di lavoro art. 70 bis: si richiede l'aumento da 30 ad 85€ dell'indennità corrisposta al personale operaio e videoterminalista;
- 3) Indennità per servizio esterno art. 56 quinquies: si richiede l'aumento da 30 ad 85€ dell'indennità corrisposta agli agenti PL per servizio esterno;
- 4) Indennità di specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 1: si richiede la diminuzione da 4500 a 3000€.
- 5) Indennità di specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2: si richiede di aumentarne l'importo da 3000 a 3250€ affinché sia corrisposta anche ad un Agente PL che svolge le funzioni di notificatore;
- 6) Si richiede la diminuzione stabile del fondo straordinario del 25/30%
- 7) Si richiede di investire sul piano della formazione
- 8) Si richiede una ripesatura degli incarichi di P.O.;
- 9) Si richiede una revisione dei criteri di valutazione della performance;
- 10) Si richiede di destinare la quota residua alle progressioni orizzontali.

La parte sindacale ha inoltre richiesto:

- l'Aumento dei buoni pasto da 6,50 a 7,00 €.
- L'introduzione di politiche di welfare

CONSIDERATO che

- compete all'organo esecutivo formulare, alla Delegazione trattante di parte pubblica, gli opportuni indirizzi allo scopo di orientarne e finalizzarne l'azione negoziale per il conseguimento degli obiettivi attesi;
- per l'anno 2018, sulla base delle nuove norme contrattuali (art. 67), si è già provveduto a costituire il fondo delle risorse decentrate e si è proceduto alla relativa contrattazione per l'utilizzo delle stesse, sulla base del contratto decentrato integrativo stipulato per il periodo 2017 – 2019;
- benchè il CCNL 21/05/2018 riguardasse il periodo 2016 – 2018, essendo lo stesso intervenuto in corso d'anno, ed in considerazione degli orientamenti non uniformi circa l'assoggettamento di determinate voci del salario accessorio al tetto di cui all'art. 23 comma 2 D.lgs 75/2017, definiti unicamente in seguito alla pronuncia della Corte dei Conti, sezione autonomie, n. 19/2018, non è stato possibile allineare gli istituti contrattuali previsti nell'attuale CDIA per l'annualità 2018 alle disposizioni di cui al nuovo CCNL 21/05/2018,

RICHIAMATO l'art. 8, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018 il quale prevede: *“1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale”*;

TENUTO conto che il prossimo contratto nazionale triennale per il comparto Funzioni locali, avrà vigenza dal 2019 al 2021 e che si ritiene opportuno dare avvio alle trattative con le parti sindacali (OO.SS. firmatarie e RSU);

RITENUTO, per quanto sopra, di fornire alla delegazione trattante di parte pubblica, la direttiva riportata nel documento allegato, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

DATO ATTO che il presente provvedimento rientra nella competenza di quest'organo ai sensi dell'art. 48 del “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali” approvato con Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

VISTI i pareri di regolarità tecnica e contabile di cui all'art. 49 comma 1 dlgs 267/2000;

### **DELIBERA**

1. di considerare le premesse del presente atto come parte integrante e sostanziale del medesimo, anche ai sensi dell'art. 3, comma 1, della legge 241/1990;
2. di emanare alla delegazione trattante di parte pubblica, la direttiva della Giunta in merito alla stipula del CCDI 2019/2021, come da documento allegato che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
3. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4, del “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali” approvato con Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

## PARERI

Il Dirigente/Funzionario incaricato di P.O. del Segretario Generale/Funzionario Servizio Organizzazione e Personale in ordine alla regolarità tecnica della proposta n. 17 in data 22/01/2019 dell' Servizio Organizzazione e Personale che precede, ai sensi dell' art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000, esprime parere FAVOREVOLE/CONTRARIO

Alla presente sono uniti n. \_\_\_\_\_ intercalari e n. \_\_\_\_\_ allegati per complessive n. \_\_\_\_\_ facciate utili.

Data 22/01/2019

Il Dirigente/Il Funzionario inc. di P.O.



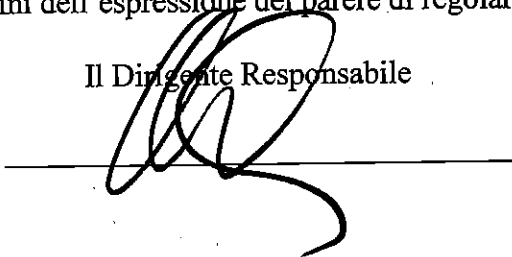
---

Il Responsabile della Ragioneria in ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell' art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000, esprime parere FAVOREVOLE/CONTRARIO

La proposta non assume rilevanza ai fini dell' espressione del parere di regolarità contabile.

Data 23.01.2019

Il Dirigente Responsabile



ALL. A

**ATTO DI INDIRIZZO PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA AI FINI DELLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE 2019 – 2021**

INTRODUZIONE

In data 21/05/2018 è stato sottoscritto il contratto normativo ed economico per il triennio 2016 – 2018, il quale ha modificato l'assetto normativo di molti istituti giuridici dettati dai previgenti contratti nazionali del comparto, nonché rinnovato le materie oggetto di contrattazione.

Si segnala che, nonostante il CCNL 21/05/2018 riguardasse il periodo 2016 – 2018, essendo lo stesso intervenuto in corso d'anno, ed in considerazione degli orientamenti non uniformi circa l'assoggettamento di determinate voci del salario accessorio al tetto di cui all'art. 23 comma 2 D.lgs 75/2017, non è stato possibile allineare gli istituti contrattuali previsti nell'attuale CDIA per l'annualità 2018 alle disposizioni di cui al nuovo CCNL 21/05/2018, mantenendo pertanto per l'intero anno 2018 le disposizioni già contrattate nel CDIA 2017 - 2019, laddove non contrarie alle rinnovate clausole contrattuali.

Essendo pertanto necessario sottoscrivere un nuovo contratto decentrato aziendale, allineato al rinnovato quadro normativo, L'Amministrazione Comunale ha altresì consegnato al personale dipendente del Comune di Santa Margherita Ligure, tra il mese di settembre e ottobre 2018, un questionario sul "Benessere Organizzativo" formulato con 17 domande aperte riguardanti vari aspetti legati all'ambiente di lavoro. Gli esiti del sondaggio di che trattasi sono stati attentamente valutati dall'Amministrazione e conseguentemente ritenuti utili anche all'emanazione delle presenti linee di indirizzo.

Si ricorda innanzitutto che le attuali materie di contrattazione, come previste dall'art. 7 CCNL 21/05/2018 sono le seguenti:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;

- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

Quanto sopra premesso con il presente atto la Giunta Comunale si esprime indicando le seguenti linee generali, rendendosi fin d'ora disponibile a valutare successive istanze che verranno eventualmente avanzate da parte datoriale o sindacale, anche in ragione della necessaria dialettica che si svilupperà in sede di tavolo ed al precipuo fine di meglio rispondere alle esigenze organizzative dell'Ente ed a favore di una migliorata qualità del lavoro del personale dipendente.

**A - I CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DI CUI ALL'ART. 68, COMMA 1 TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO**

La fattispecie in esame si interseca con le richieste sindacali di cui ai verbali del 30/06/2018 e 02/08/2018, nonché con le disposizioni contrattuali di cui alla performance organizzativa ed individuale, alle indennità di

condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis, alle indennità di turno/reperibilità e maggiorazione oraria/ai compensi di cui all'art. 70 quinquies; alle indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies; ai compensi di cui alle specifiche disposizioni di legge ed alle progressioni economiche.

Per quanto di competenza, questa C.A. si esprime come segue:

1. Le risorse di cui al citato art. 68 comma 1 CCNL 21/05/2018 si ritiene debbano innanzitutto essere destinate ad istituti fondamentali al funzionamento della macchina comunale, quali il turno, la reperibilità e la maggiorazione oraria.

L'importo da destinarsi a tali istituti deve pertanto permanere in linea quantomeno con la media dell'ultimo triennio.

2. Al netto delle risorse ut supra, nonostante le istanze sindacali volte ad ottenere una maggiore attenzione all'aumento delle indennità, si ritiene più aderente non solo alla normativa vigente, ma altresì ad un più adeguato sviluppo dell'Ente, garantire priorità a sistemi premiali di valutazione selettiva del merito, anche in virtù dei risultati del questionario distribuito al personale dipendente dal quale si evince che gli stessi dipendenti ritengono non sufficientemente valorizzato il merito. Sul punto, si ritiene pertanto opportuno che la parte pubblica garantisca una somma minima annua non inferiore a 50.000 euro, alla performance organizzativa ed individuale, e, in ogni caso, non inferiore al 60% delle risorse di parte variabile, calcolate al netto degli importi a contenuto vincolato, relativi a specifiche disposizioni di legge.

3. Anche le progressioni economiche di categoria devono essere considerate strumenti di premialità meritocratica. Tuttavia, in considerazione della cristallizzazione dei fondi legata agli importi PEO, si ritiene che le stesse difficilmente potranno effettuarsi annualmente. Attualmente, le progressioni orizzontali erogate nel Comune di Santa Margherita Ligure, contabilizzate all'interno del Fondo Risorse decentrate, costituiscono il 44,5% del fondo di parte stabile, una percentuale estremamente elevata, che non consente all'Ente ampi margini di manovra finalizzati ad incentivare il sistema premiale.

Si ritiene tuttavia legittima l'aspettativa del personale dipendente a vedersi riconosciuto uno scatto di carriera, laddove le selezioni verticali, benché parzialmente reintrodotte dal d.lgs 75/2017, risultano pressoché inapplicabili in Enti di medie dimensioni.

Quanto premesso, si ritiene di poter destinare a tale istituto una cifra che la parte pubblica riterrà congrua, sulla base di una equa distribuzione del fondo delle risorse decentrate;

4. Con le quote residue rispetto agli istituti sopra descritti potranno essere finanziate anche in misura superiore rispetto gli importi attualmente vigenti:
  - le ulteriori indennità ai sensi dell'art. 70 bis e e 56 quinquies, con l'accortezza di garantire maggior peso all'indennità di rischio.
  - le indennità di cui all'art. 70 quinquies
5. Quanto ai risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla disciplina dell'applicazione dello straordinario, gli stessi verranno utilizzati per le finalità di cui al punto 2.

#### B - I CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE;

L'attuale sistema di valutazione della performance, approvato con D.G. n. 317/2011 e ss.mm.ii. si ritiene attualmente applicabile, seppur con i necessari correttivi nel rispetto del citato CCNL 21/05/2018.



Sul punto, in considerazione inoltre dell'art. 69 CCNL 21/05/2018, si ritiene opportuno destinare una quota congrua alla produttività organizzativa ed individuale ai dipendenti con le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione dell'Ente. Il numero dei dipendenti coinvolti nella distribuzione dovranno essere selezionati in misura proporzionale al numero di dipendenti di ciascuna area.

Si ritiene inoltre opportuna l'introduzione:

- di un punteggio minimo di valutazione al di sotto del quale non sarà possibile partecipare alla distribuzione del fondo di produttività;
- di un periodo minimo di presenza in servizio nell'anno di riferimento, al fine di consentire al Dirigente di riferimento una valutazione di tipo sostanziale;
- valutare una eventuale commisurazione dell'erogazione del premio in proporzione alla presenza in servizio per i dipendenti in part time.
- Valutare una eventuale riduzione del premio in relazione ad altre forme di incentivazione legate a specifiche disposizioni di legge e destinate solamente ad alcuni uffici.

#### C - I CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

L'attuale sistema di attribuzione delle progressioni economiche deve necessariamente adeguarsi all'art.16 CCNL 21/05/2018.

A tal fine, questa C.A. ritiene opportuno fornire il seguente indirizzo:

- l'introduzione di un punteggio minimo di valutazione al di sotto del quale non sarà possibile partecipare alla valutazione finalizzata alla distribuzione delle progressioni economiche;
- l'introduzione di un periodo minimo di presenza in servizio nell'anno di riferimento;
- l'utilizzo di un metodo che garantisca la possibilità teorica di passaggio dei dipendenti appartenenti a ciascuna area, in considerazione del principio di uniformità nella valutazione;

Si ritiene inoltre necessario che nell'utilizzo dei criteri di cui all'art. 16 comma 3 CCNL 21/05/2018, rivesta un peso preponderante la valutazione di performance del dipendente, rispetto agli ulteriori elementi vorranno essere eventualmente previsti ai fini di una valutazione complessiva.

#### D - L'INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DELL'INDENNITÀ CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 70-BIS, ENTRO I VALORI MINIMI E MASSIMI E NEL RISPETTO DEI CRITERI IVI PREVISTI, NONCHÉ LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LA SUA ATTRIBUZIONE

#### E - L'INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE DELL'INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO DI CUI ALL'ART. 56- QUINQUES, ENTRO I VALORI MINIMI E MASSIMI E NEL RISPETTO DEI CRITERI PREVISTI IVI PREVISTI, NONCHÉ LA DEFINIZIONE DEI CRITERI GENERALI PER LA SUA ATTRIBUZIONE;

#### F - I CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DI CUI ALL'ART. 70-QUINQUES COMMA 1;

Le predette fattispecie verranno valutate in sede di tavolo in virtù delle effettive situazioni in essere all'interno dell'Ente, con particolare riguardo alle attività soggette a rischio.

Per quanto attiene alle indennità per specifiche responsabilità, le stesse devono trarre origine da attività che implicino un'effettiva responsabilità lavorativa o complessità funzionale.

G - I CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA;

In merito agli incentivi erogati ai sensi di specifiche disposizioni di legge, si rinvia ai regolamenti ad hoc adottati. Tuttavia la parte pubblica valuti la possibilità di correlare la quota spettante a titolo di produttività, con gli incentivi di legge, al fine di evitare un'eccessiva sperequazione nella distribuzione del trattamento accessorio.

H - I CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO;

Sul punto si segnala che con parere dell'Aran CFL29 è stato precisato che, come evidenziato dalla stessa formulazione dell'art.72 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, gli oneri per la concessione al personale di benefici di natura assistenziale e sociale possono trovare copertura nelle disponibilità già stanziati dagli enti sulla base delle vigenti e specifiche disposizioni normative in materia. Pertanto, se l'ente non ha già in passato stanziato risorse a tale finalità, sulla base di specifiche norme vigenti nel tempo, non potrà applicare la citata disciplina dell'art.72 del CCNL del 21.5.2018.

Quanto premesso, questa C.A. è in ogni caso intenzionata a perseguire finalità di welfare organizzativo, anche attraverso l'utilizzo di una maggiore flessibilità oraria finalizzata alla conciliazione vita - lavoro (vd. Lett. p).

A tal fine si ritiene altresì di indirizzare la parte dirigenziale, alla predisposizione di piani che introducano lo smart working, strumento già ampiamente utilizzato nelle aziende private ed obiettivo richiesto alle pubbliche amministrazioni con Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 3/2017. Sarà cura di questa C.A. valutare proposte di regolamentazione dell'istituto.

Benchè non inserito espressamente nelle politiche di welfare organizzativo, ma in considerazione delle istanze sindacali, si ritiene di poter accogliere la richiesta di aumento dell'importo dei buoni pasto da €. 6,50 ad €. 7,00, anche in considerazione dell'introduzione della pausa pranzo non inferiore alla mezz'ora. Si richiede tuttavia di verificare la possibilità, sulla base delle adesioni degli esercenti presenti sul territorio, a che tale iniziativa sia correlata al passaggio dai buoni pasto cartacei ai buoni pasto elettronici, circostanza, questa, che garantirebbe, nel complesso, un significativo risparmio relativamente al versamento degli oneri riflessi sia a carico dell'Ente che a carico del dipendente, nonché un efficientamento del sistema di erogazione.

I - L'ELEVAZIONE DELLA MISURA DELL'INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ PREVISTA DALL'ART. 24, COMMA 1;

A tal fine, si richiede di valutare, nell'ambito delle risorse disponibili, la possibilità di aumentare l'importo di che trattasi in caso di allerta meteorologica. Sul punto si veda anche lett. k)

J - LA CORRELAZIONE TRA I COMPENSI DI CUI ALL'ART. 18, COMMA 1, LETT. H) E LA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA;

Si ritiene opportuno valutare una riduzione proporzionale della retribuzione di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa in proporzione alle somme ricevute a titolo di particolari compensi di cui all'art. 18 lett. h) CCNL 21/05/2018.

K - L'ELEVAZIONE DEI LIMITI PREVISTI DALL'ART. 24, COMMA 3 PER IL NUMERO DEI TURNI DI REPERIBILITÀ NEL MESE ANCHE ATTRAVERSO MODALITÀ CHE CONSENTANO LA DETERMINAZIONE DI TALI LIMITI CON RIFERIMENTO AD UN ARCO TEMPORALE PLURIMENSILE;

A tal fine, si richiede di valutare, nell'ambito delle risorse disponibili, la possibilità di aumentare i limiti di che trattasi in caso di allerta meteorologica. Sul punto si veda anche lett. i), come peraltro già contrattualmente previsto per le giornate in turno notturno ai sensi dell'art. 23, comma 4 CCNL 21/05/2018;

L - L'ELEVAZIONE DEI LIMITI PREVISTI DALL'ART. 23, COMMI 2 E 4, IN MERITO, RISPETTIVAMENTE, ALL'ARCO TEMPORALE PRESO IN CONSIDERAZIONE PER L'EQUILIBRATA DISTRIBUZIONE DEI TURNI, NONCHÉ AI TURNI NOTTURNI EFFETTUABILI NEL MESE;

A tal fine si ritiene di valutare le osservazioni che verranno presentate dal Dirigente del Servizio P.L.

M - LE LINEE DI INDIRIZZO E I CRITERI GENERALI PER LA INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE CONCERNENTI LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO;

In merito alla salute e sicurezza sul lavoro, dal questionario distribuito al personale dipendente è emersa una profonda insofferenza. A tal fine, questa C.A. si impegna a valutare eventuali proposte sindacali nel quadro complessivo della disponibilità di risorse economiche. In ogni caso si precisa che sarà onere del RSPP effettuare una attenta analisi dei singoli uffici ed ambienti di lavoro ai fini della stesura del rinnovato DVR.

N - L'ELEVAZIONE DEL CONTINGENTE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE AI SENSI DELL'ART. 53, COMMA 2;

Non si ritiene che la fattispecie sia applicabile al Comune di Santa Margherita Ligure, in quanto il personale richiedente è decisamente inferiore rispetto ai già previsti limiti contrattuali ed, in ogni caso, l'Ente in questione non sarebbe in grado di garantire una funzionale organizzazione e gestione degli uffici nel caso in cui il personale a tempo parziale fosse superiore al 25% previsto per legge.

O - IL LIMITE INDIVIDUALE ANNUO DELLE ORE CHE POSSONO CONFLUIRE NELLA BANCA DELLE ORE, AI SENSI DELL'ART. 38-BIS DEL CCNL DEL 14.9.2000;

Non si ritiene che la fattispecie sia applicabile al Comune di Santa Margherita Ligure, in quanto la gestione dei recuperi ulteriori rispetto al limite già previsto per legge pare non conciliabile con le esigenze dei servizi. Tuttavia è possibile valutare un ampliamento unicamente per lavoratori adibiti a mansioni che comportano la necessità di lavoro in misura effettivamente non prevedibile (a titolo esemplificativo e non esaustivo: assistenza a manifestazioni turistiche);

P - I CRITERI PER L'INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITÀ ORARIA IN ENTRATA E IN USCITA, AL FINE DI CONSEGUIRE UNA MAGGIORE CONCILIAZIONE TRA VITA LAVORATIVA E VITA FAMILIARE;

La conciliazione vita lavoro è ritenuta di primaria importanza per garantire una maggiore efficienza lavorativa vd. Lett. H). L'utilizzo della flessibilità consente infatti al personale di adeguare l'articolazione del proprio orario di lavoro alle esigenze della propria vita privata e non il contrario, affinché il dipendente, attraverso una migliore gestione del proprio tempo, possa garantire una maggiore concentrazione ed impegno nella propria attività lavorativa.

Quanto premesso, la C.A. richiede alla delegazione di parte pubblica una particolare attenzione in merito alla fattispecie in esame, tenuto conto delle esigenze di servizio e degli orari di apertura al pubblico.

Si richiede altresì di correlare l'esercizio della flessibilità oraria alla predisposizione di un sistema di smart working.

Q - L'ELEVAZIONE DEL PERIODO DI 13 SETTIMANE DI MAGGIORE E MINORE CONCENTRAZIONE DELL'ORARIO MULTIPERIODALE, AI SENSI DELL'ART. 25, COMMA 2;

Si richiede alla parte pubblica di valutare eventualmente l'introduzione del sistema dell'orario multiperiodale, in caso di servizi aventi particolari picchi di lavoro pianificabili (e pertanto non legati a circostanze eccezionali ed imprevedibili alle quali è possibile fare fronte con prestazioni di lavoro straordinario) in determinati periodo dell'anno, al fine di una più corretta gestione del tempo-lavoro.

R - L'INDIVIDUAZIONE DELLE RAGIONI CHE PERMETTONO DI ELEVARE, FINO AD ULTERIORI SEI MESI, L'ARCO TEMPORALE SU CUI È CALCOLATO IL LIMITE DELLE 48 ORE SETTIMANALI MEDIE, AI SENSI DELL'ART. 22, COMMA 2;

Non si ritiene opportuno applicare la predetta fattispecie al Comune di Santa Margherita Ligure.

S - L'ELEVAZIONE DEL LIMITE MASSIMO INDIVIDUALE DI LAVORO STRAORDINARIO AI SENSI DELL'ART. ART. 38 DEL CCNL DEL 14.9.2000;

Verranno valutate eventuali proposte della parte pubblica, purchè dettagliatamente motivate e correlate ad attività e profili specifici e nel rispetto dell'art. 38 CCNL 21/05/2018.

L'eventuale aumento del limite non potrà comunque mai superare le 200 ore annue.

T - I RIFLESSI SULLA QUALITÀ DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITÀ DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE INERENTI L'ORGANIZZAZIONE DI SERVIZI;

In sede di questionario sul benessere organizzativo, i dipendenti dell'Ente hanno espresso la necessità di un potenziamento di procedure e strumenti informatici innovativi finalizzati alla digitalizzazione di molti procedimenti, che garantirebbero una più snella attività, semplificando adempimenti e sovraccarichi di lavoro. Sul punto, emerge altresì che una delle principali richieste relative a corsi di formazione riguarda proprio l'utilizzo di strumenti informatici, in particolare word/excel.

A tal fine, la parte pubblica valuti l'opportunità di implementare l'utilizzo delle tecnologie informatiche, presentando proposte che verranno valutate da questa C.A.

U - L'INCREMENTO DELLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 15, COMMA 5 ATTUALMENTE DESTINATE ALLA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE, OVE IMPLICANTE, AI FINI DELL'OSSERVANZA DEI LIMITI PREVISTI DALL'ART. 23, COMMA 2 DEL D. LGS. N. 75/2017, UNA RIDUZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 67;

Fino alla vigenza dell'art. 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, eventuali incrementi delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, possono essere previste qualora non determinino una riduzione necessaria delle risorse del Fondo, rispetto al totale complessivo delle risorse stabili e variabili soggette a tetto, come calcolato nell'anno 2018.

V - I CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA;

L'attuale sistema di valutazione prevede già una correlazione tra l'erogazione della retribuzione di risultato ed il raggiungimento degli obiettivi. Tuttavia si richiede di valutare l'applicazione delle riduzioni proporzionali in base all'erogazione di compensi specifici (Cfr. lett. j)

W - IL VALORE DELL'INDENNITÀ DI CUI ALL'ART. 56-SEXIES, NONCHÉ I CRITERI PER LA SUA EROGAZIONE, NEL RISPETTO DI QUANTO PREVISTO AL COMMA 2 DI TALE ARTICOLO;

Sul punto si valuteranno le proposte eventualmente presentate dalla parte pubblica.

Z - INTEGRAZIONE DELLE SITUAZIONI PERSONALI E FAMILIARI PREVISTE DALL'ART.23, COMMA 8, IN MATERIA DI TURNI DI LAVORO NOTTURNI.

Non si ritiene che la fattispecie sia applicabile al Comune di Santa Margherita Ligure, anche in considerazione del fatto che in ogni caso i turni notturni sono disposti esclusivamente in determinati periodi dell'anno, di massima affluenza turistica, nel corso dei quali non risulta possibile, per esigenze organizzative, ampliare la

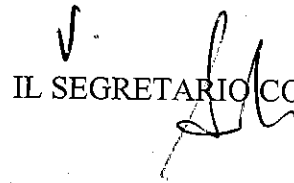
platea dei beneficiari dell'esclusione dai turni notturni, rispetto a quanto già previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali.

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE



IL SEGRETARIO COMUNALE

✓  


### Certificato di pubblicazione

Su attestazione del Messo Comunale si certifica che la presente deliberazione:

- E' stata pubblicata all'albo pretorio in data **22 FEB 2019**  
e vi resterà per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 124 del D.lgs.267/2000;
- E' stata comunicata con lettera in data **22 FEB 2019**  
ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D.lgs. n. 267/2000.

Li, **22 FEB. 2019**

IL SEGRETARIO COMUNALE



---

Divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_ dopo il decimo giorno dalla  
pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D.lgs. n. 267/2000.

Li,

IL SEGRETARIO COMUNALE

---