

COMUNE DI LOZZO DI CADORE

Premesso

- Che dal con delibera del Consiglio comunale n.10 del 28.04.2010 si è provveduto a rinnovare la delega alla Comunità Montana Centro Cadore per l'espletamento del servizio di gestione associata del personale nel quinquennio 2010/2014;
- che il comune di LOZZO DI CADORE ritiene di aderire alla contrattazione collettiva decentrata a livello di Comunità Montana Centro Cadore;
- che la maggioranza delle OO. SS. ha manifestato la propria disponibilità ad effettuare la contrattazione territoriale per la nuova contrattazione integrativa;
- che la delegazione opererà sulla base delle direttive che l'amministrazione si impegna a definire con apposito separato atto;
- che la delegazione non potrà comunque sottoscrivere patti che comportino oneri aggiuntivi rispetto a quanto stabilito dall'ente.

Si formulano le seguenti direttive per lo svolgimento delle trattative:

Ai sensi e per le finalità negoziali di cui all'art. 4 del CCNL 1.4.99, si determina quanto di seguito formulato, costituente atto d'indirizzo prescrittivo per la competente delegazione trattante rappresentante, il Comune di LOZZO DI CADORE;

1. compiuta osservanza dei principi e delle clausole contrattuali, nonché delle disposizioni normative disciplinanti le materie e gli istituti oggetto di negoziazione, con particolare riguardo agli aspetti ed agli specifici profili rimessi, a tale livello negoziale, dal vigente assetto normativo legale e contrattuale;
2. pieno rispetto dei contenuti rimessi al livello relazionale negoziale con puntuale osservanza delle disposizioni legislative vigenti in materia. Ai predetti fini, la delegazione di parte pubblica dovrà assumere comportamenti negoziali imparziali e corretti, improntati, oltre che al necessario ed imprescindibile rispetto formale della norma, al raggiungimento di idoneo incontro di volontà tra le parti trattanti avuto riguardo al concetto di superiore ed irrinunciabile interesse pubblico e generale che l'ente, istituzionalmente, è tenuto a conseguire e tutelare;
3. salvaguardia di adeguati livelli di salario "flessibile", scongiurando, dannosi o impropri fenomeni di consolidamento di quote, più o meno ampie, di salario accessorio;
4. escludere, per ogni fattispecie trattata, meccanismi o automatismi che, di fatto, possano pregiudicare la facoltà-dovere del dirigente o del responsabile di valutare e incentivare la prestazione lavorativa individuale e di ufficio con quell'ampiezza di spettro e quell'adeguata discrezionalità tecnica che, necessariamente, devono assistere l'esercizio di un'idonea attività gestionale delle risorse umane.
5. particolare attenzione deve essere data alla alimentazione del cd. "fondo per la

progressione orizzontale”, ed alla definizione dei criteri applicativi, in modo da rendere esplicito che il sistema delle progressioni è finalizzato, in forma selettiva e di merito, per retribuire le aumentate competenze ed impegno che i lavoratori hanno acquisito nel tempo e manifestato concretamente sul lavoro all’interno della categoria di appartenenza, sulla base dei contenuti definiti a tal uopo dall’amministrazione. Si dovrà garantire pertanto, che l’elemento correlato all’esperienza acquisita si integri in un contesto di razionale equilibrio con gli ulteriori elementi valutativi;

6. trattare, in via d’indirizzo, sistemi incentivanti tendenzialmente di tipo “selettivo”, cioè orientativamente intesi al riconoscimento di apporti individuali e/o di gruppo in funzione di conseguimento di obiettivi di sviluppo e/o di realizzazione di programmi di trasformazione di evoluzione, di recupero, di miglioramento, etc., costituenti effettivi e reali momenti di incremento delle *performances*, negoziando, eventualmente, sistemi di riconoscimento in cui una parte delle risorse sia legata a risultati in base a prestazioni realmente misurabili, ed in parte, ad obiettivi legati alla valutazione dei comportamenti organizzativi;
7. puntuale determinazione dei presupposti di diritto e di fatto, che accompagnano, necessariamente, il riconoscimento erogativo dei singoli istituti economici costituenti il cd. “trattamento economico accessorio” del dipendente, segnatamente per quanto attiene agli istituti aventi natura indennitaria.
8. puntuale determinazione di norme e regole che consentano sia una omogeneizzazione applicativa all’interno degli enti aderenti alla contrattazione integrativa, sia che la specifica attività dei dirigenti e/o dei responsabili dei servizi possa adeguatamente ricondursi alla trasparente e, per quanto possibile, obiettiva definizione dei criteri di attribuzione, scongiurando eventuali atteggiamenti arbitrari e/o condotte discriminanti, a favore di una migliore tutela, a parità sostanziale di condizioni, dei lavoratori interessati all’erogazione dei benefici economici in parola;
9. in nessun caso la Contrattazione integrativa potrà portare ad intese che siano in contrasto o comportare oneri aggiuntivi con quanto previsto dal CCNL o dagli indirizzi dell’amministrazione.