



## COMUNE DI SORSO PROVINCIA DI SASSARI

### Verbale dell'Incontro con le OO.SS. in data 16.11.2009

**OGGETTO:** : Incontro preliminare della Amministrazione con le Organizzazioni Sindacali.

L'anno 2009 addì 16 del mese di novembre alle ore 9.00, previa convocazione in prot. 17220 del 09.11.2009, sono riunite le delegazioni trattanti per la discussione del punto specificato in oggetto.

Sono presenti:

Sindaco

Dott. Giuseppe Morghen

Assessore al Personale

Sig.ra Giovanna Maria Pulino

***Per la parte pubblica:***

Dott. Antonino Puledda

Direttore/Segretario Generale

Dott. Pietro Nurra

Dirigente I° Settore

Ing. Maurizio Loriga

Dirigente II° Settore

***Per le R.S.U. i signori:***

Sig.ra Campus Monica

Sig. Falchi Gabriele

Sig. Canu Piero

Sig. Mangatia Pier Luigi

***Per le Rappresentanze Territoriali***

Sig Piras Giovanni CGIL

Sig. Armando Ruzzetto CSIL

Dott.ssa Monica Polo - Segretario verbalizzante

La seduta di concertazione viene introdotta dal Sindaco Dott. Giuseppe Morghen il quale, dopo aver salutato le parti presenti, comunica loro che in data 01.10.2009 ha assunto servizio presso il nostro Ente il nuovo Segretario Direttore Generale cui è stato immediatamente affidato il compito di provvedere alla predisposizione di un Piano dettagliato degli Obiettivi per l'ultimo scorcio del 2009 e per il 2010; il Sindaco ha poi provveduto alla presentazione alle OO.SS. della nuova delegazione di parte pubblica abilitata alle attività di concertazione e contrattazione. Tale delegazione sarà costituita dal Direttore Generale con funzioni di Presidente e dai due Dirigenti dell'Ente. La delegazione, in pratica, avrà il compito di trasferire al tavolo sindacale, nelle diverse fasi delle trattative, le direttive della Amministrazione Comunale in ordine alle Politiche del Personale.

Annuncia che l'odierna riunione è stata voluta dall'Amministrazione per illustrare e presentare le linee guida del Piano Strategico del Personale, della nuova Macro Struttura e del Piano Dettagliato degli Obiettivi. Afferma inoltre che, in linea con il programma di governo e con gli indirizzi programmatici approvati dal Consiglio Comunale, si è deciso di riorganizzare la struttura burocratica del personale attraverso una pianificazione e una programmazione degli obiettivi gestionali su base annua e su base pluriennale.

Evidenzia al riguardo l'opportunità di dotarsi di un Piano dettagliato degli Obiettivi con cui individuare formalmente gli obiettivi inclusi nel programma di mandato che andranno definiti almeno in parte nel corso dell'ultimo trimestre 2009;

Il Sindaco sottolinea inoltre che è la prima volta che viene presentato un piano strategico del personale e che questo fatto è una garanzia sia per l'Amministrazione, sia per il personale dipendente che per tutta la cittadinanza la quale vedrà ottimizzati i servizi:

Prende la parola l'assessore Pulino la quale afferma che il riassetto organizzativo del personale che si intende definire e adottare non era mai stato operato da altre amministrazioni e che l'intento di ridefinire la struttura dell'organigramma burocratico e amministrativo ha come scopo principale l'ottimizzazione dei servizi e dei rapporti con l'utenza in un'ottica di efficienza e efficacia dell'agire della pubblica amministrazione; il progetto una volta definito sarà approvato dalla Giunta Comunale

A questo punto della seduta il Segretario Generale e Direttore Generale passa ad esporre il Piano Strategico del Personale annunciando che è un percorso che vedrà l'Amministrazione impegnata per alcuni mesi a tappe forzate. Questa Amministrazione, afferma Dott. Puledda, ha ravvisato l'opportunità di dotarsi di un Piano dettagliato degli Obiettivi cui affidare la gestione delle risorse umane la ridefinizione degli assetti della macrostruttura dell'Ente, la profonda rivisitazione del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, l'elaborazione di precise linee guida e indirizzi applicativi sul tema delle Politiche del Personale; approvare un piano Strategico del Personale significa infatti porre a disposizione delle parti trattanti delle regole certe da seguire. Tale strumento consentirà la condivisa costruzione di una politica del personale coerente con la finalità di assegnare alla risorsa umana una effettiva centralità nell'ambito della attività amministrativa; si tratta di indirizzi che dovranno essere attuati nella piena condivisione delle forze sindacali. Il Segretario Generale afferma che in questo periodo stiamo assistendo ad una profonda riforma della Pubblica Amministrazione con il decreto attuativo della legge Brunetta dove alcune norme sono di immediata applicazione mentre altre entreranno in vigore successivamente; in questa riforma infatti gli aspetti della contrattazione sono fortemente coinvolti ed esiste un tentativo di pubblicizzare il rapporto di pubblico impiego, quindi solo se ci sarà una matura compartecipazione nella gestione delle risorse umane ci potranno essere benefici per tutti. Il modello generale di organizzazione prescelto avrà natura transitoria e dovrà essere periodicamente adeguato alla evoluzione del ruolo e delle competenze del Comune nonché in relazione alle esigenze e alla domanda di servizi da parte della collettività. In una prima fase si provvederà a una transitoria ridefinizione del paradigma organizzativo in essere attraverso le seguenti misure:

- Distinzione fra settori di staff e settori di *line*;
- Costituzione di un Settore di Staff affidato alla diretta responsabilità gestionale del Segretario Direttore;
- Conservazione della bipartizione dei settori/servizi di line fra il 1° e il 2° settore, rispettivamente fra servizi Finanziari e delle Politiche Sociali e Culturali (Settore 1°) e quelli afferenti la Gestione del Territorio (Settore 2°);
- Conferma delle due figure dirigenziali e delle cinque Posizioni Organizzative in essere

Sarà inoltre ridefinito, continua il Dott. Puledda, l'adeguamento sistematico del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi e per tale necessità si è ravvisata di istituire per tale finalità una specifica Unità di Progetto che abbia il compito di provvedere entro il 31.12.2009 alla rettifiche, integrazioni e delle modifiche necessarie, da apportare, con deliberazione di Giunta. A tal fine viene proposto alle parti sindacali di calendarizzare gli incontri per accelerare i tempi .

Chiuso l'intervento del direttore generale prende la parola il sig. Canu il quale rileva che da una prima lettura il Piano strategico presentato dalla amministrazione sembra ricco di buoni propositi visto che fino ad oggi è mancata da parte delle precedenti amministrazioni una programmazione nella gestione del personale, ricorda che il Comune di Sorso non ha ancora adottato il contratto decentrato quadriennale i cui lavori sono stati iniziati nel lontano 2005. Rimarca quanto già evidenziato dalla RSU in incontri precedenti sul fatto che non sia mai stato adottato un piano di formazione del personale e che spesso il personale è autodidatta . Afferma che un altro gravoso problema dell'Ente è dovuto al fatto che molti dipendenti da anni svolgono mansioni superiori e non hanno alcuna gratificazione professionale per il lavoro svolto Pertanto in ordine a tutti questi problemi la RSU aspetta delle risposte concrete e rileva che comunque nel settore tecnico servizio Manutenzioni sono state rese operative le prime modifiche.

La Sig.ra Campus concorda con le affermazioni del collega e ricorda che è dal 1995 che non si prestava attenzione al personale se non per effettuare trasferimenti volti alle vendette politiche, perciò spera che il piano strategico che questa Amministrazione intende adottare si trasformi in realtà e non rimanga un bellissimo romanzo.

Il Sindaco a tale proposito asserisce che si tratta di un progetto complessivo di riorganizzazione che sarà utile tanto al cittadino quanto al personale impegnato; evidenzia che da un primo studio è emerso un sottodimensionamento di alcuni settori e un sovradimensionamento di altri, per cui dovranno essere responsabilizzati sia i dipendenti che la parte politica nel processo di riforma che si intende avviare.

Interviene il Sig. Mangatia il quale apprezza molto il programma presentato e concorda con quanto affermato fino a questo momento dai colleghi, rimarca il fatto che il personale ha tante aspettative. Evidenzia che in passato si sono effettuate delle mobilità interne senza un progetto a monte dove il personale veniva spostato da un ufficio all'altro senza una programmazione, invece ora si stanno ponendo delle regole e si sono iniziate a studiare le criticità; questo è molto positivo poiché vuol dire che si sta agendo in un ottica di valorizzazione del dipendente il quale a sua volta dovrà ottimizzare il proprio operato.

Dott. Puledda si dice soddisfatto che la RSU abbia colto l'intento del programma presentato dall'Amministrazione dove si sta riconoscendo al personale una valenza strategica a beneficio dell'Ente; infatti avere un piano strategico è una autolimitazione della discrezionalità e dell'agire dell'Amministrazione e pertanto è necessaria una certa coerenza delle parti; il tutto comporta un lavoro complesso e ambizioso poiché si stanno ponendo delle regole generali affinché la meritocrazia , la responsabilizzazione, il ciclo della performance e altri aspetti possano essere non solo pianificati ma attuati e rispettati.

Il Sig. Piras condivide quanto detto dai colleghi, rileva che il programma presentato è un progetto ambizioso che dà la visione di un'organizzazione a lungo termine, sottolinea che bisogna dare un sistema di qualità all'utenza; non condivide la riforma del pubblico impiego che si sta introducendo ma condivide certamente il piano prospetto dall'Amministrazione. Rileva che nell'Ente ci sono delle professionalità che andrebbero motivate con dei percorsi di carriera poiché il personale gratificato sicuramente porterebbe ad una ottimizzazione dei servizi. Ricorda che dovrà essere chiuso il decentrato del 2008 e dovrà essere attuato il piano per la formazione visto che in precedenza i fondi sono stati depauperati senza la possibilità di dividerne la destinazione; non risulta essere sufficiente infatti l'autoformazione che un dipendente può darsi. A tale proposito sarà necessario porre le basi per adottare un piano per la formazione perfezionabile nel tempo:

Si riserva inoltre di ragionare sui programmi presentati per prospettare suggerimenti operativi; chiede alla parte pubblica, essendo obbligatoria l'informativa sugli atti di organizzazione e considerato che il CCNL dei Dirigenti demanda la competenza alle OO.SS. Territoriali, che venga consegnato il provvedimento di nomina del dirigente del settore Tecnico, la deliberazione di giunta di costituzione della parte pubblica e la calendarizzazione degli incontri essendoci dei problemi operativi per i congressi delle varie sigle.

Prende la parola il Sig. Ruzzetto per esporre alcune riflessioni; in primo luogo la riforma del pubblico impiego che si sta introducendo non sta innovando ma sta introducendo quanto già affermato dalla giurisprudenza; in tal senso sarà necessario riformulare in alcune parti il contratto decentrato e adeguarlo alle novità normative in modo che possa essere chiuso definitivamente. Infatti ci sono alcuni aspetti del decentrato 2008 nelle parti stabili che dovranno essere incrementati per gli anni successivi.

Per quanto riguarda l'adozione del piano strategico del personale bisognerà rispettare il ruolo delle OO.SS. e delle relazioni sindacali oltre che le professionalità dell'Ente, infatti il fatto che in passato non sia stato adottato un piano ha creato dei privilegi ed è mancata la trasparenza.

A questo punto della trattazione prende la parola Dott. Nurra quale componente di parte pubblica asserendo che poiché sono state adottati dei programmi da sottoscrivere i limiti entro cui operare sono già definiti e gli obiettivi da conseguire sono già nell'ottica di una ottimizzazione dei servizi per l'utenza. Concorda con quanto detto e prospettato dalle parti presenti e rileva che sicuramente il tutto comporterà una nuova sfida per l'ente in termini di efficacia nell'azione e efficienza nei risultati, rileva inoltre il ruolo fondamentale dell'autoformazione del dipendente, oltre alla formazione ordinaria che deve essere demandata ai corsi. A tale riguardo sottolinea l'esistenza di corsi gratuiti tenuti dalla regione e dalla SPPAL per i quali si sta attivando il Direttore Generale. Si dichiara soddisfatto con la metodologia di lavoro attuata.

Interviene l'Ing. Loriga quale componente di parte pubblica il quale si dice soddisfatto della pacatezza dei toni dell'incontro odierno, asserisce che quello che si intende attuare è un percorso condiviso nelle sue linee generali benché ci siano molte problematiche da affrontare. Uno dei primi cambiamenti è già reso operativo fin da oggi con la dislocazione del servizio Manutenzioni Ambiente al servizio Urbanistica, esprime delle preoccupazioni per le problematiche operative che possono insorgere ma rimane fiducioso visto che i colleghi hanno risposto in modo positivo ai cambiamenti proposti.

Prende la parola il Geom. Falchi asserendo di condividere quanto prospettato dai colleghi e rimarca la necessità di una maggiore attenzione per la formazione del personale; chiede inoltre se sia possibile pubblicizzare le sedute di modo che tutti i colleghi possano avere accesso ai verbali.

Dott. Puledda concorda con la proposta avanzata e propone a sua volta alla RSU il nominativo di un referente che serva da coordinamento tra le parti.

Le parti concordano di nominare il Geom. Gabriele Falchi quale referente della RSU.

Ruzzetto propone il 25 novembre ore 11,00 quale data del prossimo incontro.

Dott. Puledda a questo punto della seduta si dice soddisfatto per il clima propositivo dell'attuale riunione e della condivisione del metodo proposto nel programma; auspica che l'atteggiamento responsabile e dialogico delle parti possa essere mantenuto anche nell'avvenire; aggiorna la seduta al 25 novembre nel corso della quale sarebbe auspicabile riscontrare e verificare alcuni dei cambiamenti programmati .

Il Sindaco ringrazia le parti per il clima di condivisione dell'odierna seduta e ricorda che il piano strategico del personale sarà adottato rispettando le regole e in conformità con le aspettative dei dipendenti e le rivendicazioni delle parti sindacali, ricorda che gli obiettivi sono un programma non statico ma in divenire e che la parte pubblica sarà garante del progetto.

L'Assessore al Personale comunica alle parti di essere soddisfatta per il clima della riunione e per il dialogo instaurato con le parti sindacali.

Il presente verbale viene sottoscritto, come in appresso:

***Per la parte pubblica:***

Dott. Antonino Puledda \_\_\_\_\_

Dott. Pietro Nurra \_\_\_\_\_

Ing. Maurizio Loriga \_\_\_\_\_

***Per le R.S.U. i signori:***

Sig.Campus Monica \_\_\_\_\_

Sig. Piero Canu \_\_\_\_\_

Sig. Falchi Gabriele \_\_\_\_\_

Sig. Mangatia Pier Luigi \_\_\_\_\_

Rappresentante Territoriale CGIL Sig. Giovanni Piras \_\_\_\_\_

Rappresentante Territoriale CISL Sig. Armando Ruzzetto \_\_\_\_\_

***Segretario verbalizzante***

Dott.ssa Monica Polo \_\_\_\_\_