



**CONSIGLIO REGIONALE DELLA CALABRIA
SETTORE SEGRETERIA UFFICIO DI PRESIDENZA**

DELIBERAZIONE N. 30 del 26.05.2015

OGGETTO: Definizione linee di indirizzo alla delegazione di parte pubblica per la formulazione dei contratti decentrati integrativi.

L'UFFICIO DI PRESIDENZA

PREMESSO che:

- l'articolo 4 del CCNL 01.04.1999 per il personale del comparto Regioni ed autonomie locali prevede che in ciascun ente debba essere stipulato il contenuto del contratto decentrato integrativo con l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;
- ai sensi dell'articolo 5 comma 4 del CCNL 01.04.1999 i contratti collettivi decentrati hanno durata quadriennale e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi;
- l'art. 31 del CCNL del 22.01.2004 del comparto Regioni ed autonomie Locali (Disciplina delle risorse decentrate) prevede che presso ogni ente siano annualmente determinate le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane ed al sostegno di iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi;
- con la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 113 del 28.12.2012 sono stati adottati i criteri di misurazione e valutazione della performance organizzativa del personale a seguito all'entrata in vigore del D.Lgs. 27.10.2009, n. 150 (Riforma Brunetta);

CONSIDERATO che:

- con la successiva emanazione del D.Lgs. 01.08.2011 n. 141 viene rinviato all'entrata in vigore del nuovo contratto nazionale l'obbligo di ripartizione del personale valutato in fasce di merito ai fini della erogazione in modo differenziato del trattamento economico accessorio collegato alla performance e ampliato l'ambito delle amministrazioni esentate da tale obbligo;
- l'Aran nelle linee guida per la corretta formulazione dei contratti decentrati integrativi raccomanda la definizione di precisi indirizzi per la delegazione di parte pubblica ed in particolare con l'indicazione da parte dell'organo politico dell'Ente degli *interventi ritenuti prioritari* per il miglioramento organizzativo, gestionale e produttivo dell'Ente, nonché indicazioni ulteriori sulle scelte prioritarie che devono presiedere alla utilizzazione delle risorse sia stabili sia variabili, in relazione ai vari istituti del trattamento economico accessorio;

VISTO il D.Lgs. 165/2001 ed in particolare:

- l'art. 5, comma 2, in cui si prevede che nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'art. 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatti salvi la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l'esame congiunto, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9 (partecipazione sindacale);
- l'art. 7, comma 5, che vieta alle amministrazioni pubbliche l'erogazione di trattamenti economici accessori non corrispondenti alle prestazioni effettivamente rese;
- l'art. 40, comma 1, che demanda alla contrattazione collettiva la determinazione dei diritti ed obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché, le materie relative alle relazioni

sindacali, mentre esclude dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, consentendola invece, nei limiti di legge per le materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche;

- il comma 3-bis dell'art. 40 che consente alle amministrazioni di attivare autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa nel rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale e stabilisce che detta contrattazione assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinando, a tal fine, al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato;

RICHIAMATO:

- l'art. 5 del CCNL 31/07/2009 relativo ai principi in materia di compensi per la produttività, in cui si riconferma la disciplina di cui all'art. 37 del CCNL del 22.01.2004, ribadendo gli ordinari principi in materia di premialità, con particolare riferimento alla natura e ai contenuti dei sistemi incentivanti la produttività e alla conseguente necessità di valutare l'apporto partecipativo dei lavoratori coinvolti negli stessi, con la precisazione che in caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività;
- il vigente art. 1 comma 557 della Legge Finanziaria per l'anno 2007 (comma prima modificato dal comma 120 dell'art. 3, L. 24 dicembre 2007, n. 244 e dal comma 1 dell'art. 76, D.L. 25 giugno 2008, n. 112 e poi così sostituito dal comma 7 dell'art. 14, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, come modificato dalla relativa legge di conversione) che dispone che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:
 - riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;
 - razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico - amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
 - contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;

DATO ATTO che in materia di definizione degli ambiti negoziali:

- il novellato comma 2 dell'art. 5 del D.Lgs. n. 165/2001, precisa che le forme partecipative sindacali (informazione ed esame congiunto) operano solo se previste nei contratti collettivi nazionali di lavoro;
- la modifica del comma 1 dell'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 attribuisce alle organizzazioni sindacali un diritto di informazione e non più di consultazione in materia di organizzazione e disciplina degli uffici, nonché in materia di consistenza e variazione delle dotazioni organiche ove previsto nei contratti nazionali, precisando che tale diritto spetta anche in caso di applicazione dell'art. 33 dello stesso D.Lgs. nei casi in cui i processi di riorganizzazione degli uffici comportino l'individuazione di esuberanti o l'avvio di processi di mobilità;
- nel periodo transitorio di prima attuazione delle nuove norme, in attesa dei successivi rinnovi contrattuali, rimane ferma l'applicazione del solo modello dell'informazione (comma 19 dell'art. 2 del D.L. n. 95 del 2012) stante l'esigenza di definire un sistema di relazioni sindacali nel pubblico

impiego che disciplini anche il nuovo modello dell'esame congiunto, attualmente non previsto nei contratti collettivi;

CONSIDERATO che in materia di rinnovi contrattuali e di risorse per la contrattazione:

- il D.L. n. 78/2010, convertito con la legge n. 122/2010, all'art. 9 "Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico", comma 2-bis prevede che *"a decorrere dal 01 gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del D.L. 30 marzo 2001 , n. 165 , non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio"*;
- L'art. 1, della Legge 147/2013 (legge di stabilità 2014) dispone:
- al comma 453 che le procedure contrattuali e negoziali ricadenti negli anni 2013 – 2014 del personale dipendente delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, avranno luogo solo per la parte normativa e senza possibilità di recupero per la parte economica;
- al comma 456 che le limitazioni più sopra richiamate di cui all'art. 9, comma 2 bis del D.L. n. 78/2010 sono prorogate fino al 31 dicembre 2014 e che *"A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate per un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo"*;

RITENUTO, pertanto, di formulare alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica direttive da osservare nelle attività negoziali relative al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente per gli anni 2014-2017, che dovranno essere finalizzate al raggiungimento di un'intesa che porti ai seguenti risultati:

- miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione;
- accrescimento motivazionale e crescita professionale del personale;
- determinazione di un rapporto tra incentivazione economica e valutazione dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti e dai gruppi di lavoro nei quali sono inseriti;
- ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane attraverso ragionevoli criteri di flessibilità.

Su proposta del Segretario Generale;

a voti unanimi

DELIBERA

per le considerazioni di cui in premessa che qui si intendono integralmente riportate:

- di dare mandato alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica di condurre le trattative per la stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, Area della Dirigenza e Comparto, quadriennio 2014-2017, prevedendo la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate sulla base dei seguenti indirizzi:
 - Pieno rispetto delle norme contrattuali e legislative in materia di spesa del personale e delle norme per l'eventuale previsione di risorse aggiuntive;
 - Applicazione puntuale delle norme contrattuali e legislative nazionali per la costituzione e la finalizzazione del fondo delle risorse decentrate;
 - Piena applicazione degli strumenti di valorizzazione del merito e delle prestazioni ed erogazioni della premialità anche mediante l'affermazione del principio di selettività e meritocrazia, di cui alla deliberazione U.P. n. 113 del 28.12.2012;
 - Utilizzo delle risorse, così come stabilito dall'articolo 17 del CCNL 01.04.1999 per i seguenti istituti:
 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f);

- Indennità per particolari attività connesse a specifiche disposizioni di legge (art. 17 comma 2 lett. I);
 - Indennità di disagio (art. 17, comma 2, lett. E);
 - Indennità di produttività e miglioramento servizi (art. 17 e s.m.i.).
- Utilizzo delle risorse, così come stabilito dall'articolo 5 del CCNL 01.04.1999 per l'istituto delle progressioni orizzontali;
 - Utilizzo delle risorse, così come stabilito dall'articolo 33 del CCNL 22.01.2004 per l'istituto dell'indennità di comparto;
 - Utilizzo delle risorse, così come stabilito dall'articolo 36 del CCNL 14.09.2004 per l'istituto del maneggio valori;
 - Risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale, recependo le linee guida contenute nell'accordo sul pubblico impiego siglato il 03.05.2012 tra il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione e le organizzazioni sindacali di categoria, attribuendo un ruolo più significativo alla performance organizzativa rispetto a quella individuale;
 - Rideterminazione dei criteri generali per l'utilizzo delle risorse destinate alle finalità di compenso per specifiche responsabilità, allo scopo di promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa e di qualità dei servizi resi, prevedendo in particolare che i compensi per specifiche responsabilità:
 - siano destinati a remunerare un numero ristretto di dipendenti, ai quali, risultino attribuiti a cura dei competenti Dirigenti, mediante specifici atti di assegnazione formale dell'incarico, compiti complessi, significativamente rilevanti per l'ente e professionalmente qualificanti per l'interessato e comunque tali da comportare per quest'ultimo l'assunzione di una diretta responsabilità di iniziativa e di risultato;
 - siano erogati sulla base di procedure, anch'esse definite in sede negoziale, che comportino comunque l'iniziativa della proposta di incarico in capo al singolo Dirigente e una fase di verifica e selezione, fra gli incarichi attribuibili, di quelli che possono effettivamente fruire dei compensi in parola in quanto più rispondenti degli altri alle esigenze di miglioramento qualitativo e di sviluppo dell'azione dell'ente e quindi, in quanto tali legittimanti l'erogazione dell'indennità in questione;
 - Non accantonamento delle risorse per l'anno 2014 da destinare alle progressioni economiche orizzontali, stante il divieto posto dalla normativa vigente di procedere all'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali per la parte economica, che invece possono essere utilizzate in modo immediato per incentivare il personale attraverso i vari istituti contrattuali ed avvio delle procedure di contrattazione per il riconoscimento delle progressioni economiche per l'anno 2015 che dovranno essere ispirate al criterio di selettività e di meritocrazia;
 - Conferma dei criteri di ripartizione dell'incentivo per la progettazione interna di opere pubbliche prevista dall'art. 92 del D.Lgs. n. 163/2006, dando atto che a seguito dell'entrata in vigore della legge 11 agosto 2014, n. 114 di conversione, con modifiche, del decreto legge n. 90 del 2014 "Decreto Pubblica Amministrazione", gli incentivi ai tecnici per la progettazione interna sono stati confermati, ma con una diversa disciplina. Si rinvia, pertanto, all'adozione di un nuovo e specifico regolamento in materia;
 - Verifica dello stato giuridico ed economico relativo alle Alte Professionalità e Posizioni Organizzative, predisponendo criteri di pesatura come previsto dalle norme contrattuali e legislative vigenti in materia;
 - Dare attuazione, per l'Area della Dirigenza, in conformità a quanto previsto dall'art. 27, 1° comma del CCNL 23.12.1999 e s.m.i., previa concertazione con le OO.SS., alla pesatura delle funzioni dirigenziali determinando i valori economici della retribuzione di posizione e di risultato, tenendo conto dei parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa ed alle responsabilità gestionali interne ed esterne;
 - L'Amministrazione, nei rapporti con il personale e le rappresentanze sindacali, valuta di fondamentale importanza i seguenti elementi:
 - confronto sereno e costruttivo per limitare la conflittualità interna;
 - verifica dei risultati secondo criteri oggettivi predeterminati e condivisi;

- riconoscimento, sia in termini economici che di progressione di carriera, del merito e dell'impegno personale;
- collaborazione al fine di ottenere la crescita professionale del personale dipendente ed un miglioramento dell'organizzazione e delle prestazioni, con riflessi positivi sulla qualità del servizio;
- di precisare che il puntuale rispetto delle linee di indirizzo, come sopra dettate, costituisce condizione necessaria per l'autorizzazione di questo Ufficio di Presidenza alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo;
- di trasmettere copia del presente provvedimento al Segretario Generale per competenza, al Settore Risorse Umane per il seguito di competenza in tema di relazioni sindacali, al Capo di Gabinetto, al Servizio Bilancio e Ragioneria ed al Collegio dei Revisori dei Conti per opportuna conoscenza.

Il Segretario
F.to Giovanni Fedele

Il Presidente
F.to Antonio Scalzo