



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

**DELIBERAZIONE n. 11 del 6 FEBBRAIO 2018**

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

**L'UFFICIO DI PRESIDENZA**

**PREMESSO** che:

- il contratto decentrato integrativo del personale dipendente, in applicazione della disciplina normativa che deriva dall'art. 65 della l. 150/2009, è da rivedere nel rispetto dei principi della stessa legge;
- l'utilizzo delle risorse previste dal contratto decentrato è determinato in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;
- 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. 6 del 09.01.2018 è stato approvato il nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale DEL Consiglio regionale della Calabria" ai sensi del D.lgs. 27.10.2009, n. 150 (Riforma Brunetta);
- che 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. 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 recita testualmente *"La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal presente decreto. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle norme di legge. Sono escluse 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 ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421"*;
- l'art. 40, comma 3-bis, che reca *"Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli 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. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione”;*

**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 22.1.2004, 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 296/2006 (Legge Finanziaria 2007) e ss.mm.ii. 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:
  - 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:

- l'art. 5, comma 2, del D.lgs. 165/2001 prevede che *“nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9”;*
- l'art. 6, comma 1, del D.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche definiscano l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;
- 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. 95/2012) stante l'esigenza di definire un sistema di relazioni sindacali nel pubblico impiego che disciplini anche le ulteriori forme di partecipazione, attualmente non previsto nei contratti collettivi;

**CONSIDERATO** che, in materia di risorse per la contrattazione decentrata, l'art. 23 del D.lgs. 75/2017 prevede che *“a decorrere dal 1 gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;*

**VISTI:**

- il D.L. 16/2014 ed in particolare l'art. 4, comma 1;
- il D.lgs. 74/2017, ispirato alla semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riduzione degli adempimenti in materia di programmazione e di coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni;
- il d.lgs. 75/2017 finalizzato al progressivo superamento della “dotazione organica” come limite delle assunzioni;

**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, validi per la sua intera durata quadriennale di vigenza, che dovranno essere finalizzate al raggiungimento di un'intesa che conduca questa amministrazione 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.

**RICHIAMATA** la precedente deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 30 del 26.05.2015 e preso atto che con provvedimenti successivi è stato regolamentato il conferimento degli incarichi delle Alte Professionalità e delle Posizioni Organizzative e sono stati predisposti i criteri di pesatura come previsto dalle norme contrattuali e legislative vigenti in materia;

Alla stregua dell'istruttoria compiuta dal Segretariato generale e dalle risultanze degli atti costituenti istruttoria a tutti gli effetti di legge

Su proposta del Direttore/Segretario Generale,

a voti unanimi dei presenti

### **DELIBERA**

per le considerazioni, motivazioni e finalità di cui in premessa che qui si intendono integralmente riportate:

1. 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, avente validità per il quadriennio 2018-2021, 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 dell'Ufficio di Presidenza n. 6 del 09.01.2018;
  - 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. G);
    - Indennità di disagio (art. 17, comma 2, lett. E);
    - Indennità di produttività e miglioramento servizi (art. 17 e ss.mm.ii.).
  - utilizzo delle risorse, così come stabilito dall'articolo 5 del CCNL 31.03.1999, 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 14.09.2000, per l'istituto del maneggio valori;
  - utilizzo delle risorse, così come stabilito dall'articolo 38 del CCNL 14.09.2000, per l'istituto del lavoro straordinario;
  - attivazione nel quadriennio, nel rispetto della normativa vigente in materia di fissazione dei tetti di spesa, di iniziative idonee a possibili incrementi di risorse variabili del fondo, sia con specifico riferimento al miglioramento della qualità dei servizi sia all'utilizzo di risorse provenienti dal piano di riqualificazione della spesa;
  - attivazione di adeguate forme di partecipazione in sede di relazioni sindacali per quanto concerne le azioni di recupero, secondo quanto previsto dall'articolo 4 del D.L. n. 16/2014 e dall'articolo 40 del D.Lgs. 165/2001, anche mediante l'utilizzo delle risorse provenienti da misure di razionalizzazione della spesa;
  - 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;
- dare attuazione, per l'Area della Dirigenza, in conformità a quanto previsto dall'art. 27, comma 1 del CCNL 23.12.1999 e ss.mm.ii., 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 e, comunque, nel rispetto delle disponibilità del fondo e dell'invarianza di spesa;
- 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 sia 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.
2. 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.
3. di trasmettere copia del presente provvedimento al segretario generale, al Settore Risorse Umane per il seguito di competenza in tema di relazioni sindacali, al Capo di Gabinetto, al Settore Bilancio e Ragioneria ed al Collegio dei Revisori dei Conti.

Il Segretario  
F.to Dina Cristiani

Il Presidente  
F.to Nicola Irto