



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

DELIBERAZIONE N. 26 DEL 28 APRILE 2022

ESTRATTO

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

L'UFFICIO DI PRESIDENZA

PREMESSO CHE

- in data 21 maggio 2018 tra l'Aran e le Organizzazioni sindacali del Comparto Funzioni Locali è stato stipulato il CCNL del Comparto Funzioni Locali per il periodo 2016-2018;
- con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 7 del 30 gennaio 2019 sono state definite le linee di indirizzo alla delegazione di parte pubblica per la formulazione dei contratti collettivi decentrati integrativi vigenti fino al 31 dicembre 2021;
- pertanto, è opportuno ridefinire le linee di indirizzo relative alla delegazione di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa per il personale del Comparto;
- ai sensi dell'articolo 8 del CCNL 21 maggio 2018, Comparto Funzioni Locali, i contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata triennale, si riferiscono a tutte le materie di cui all'art.7, comma 4 del citato CCNL e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi;
- ai sensi dell'articolo 8, comma 1, i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4 possono essere negoziate con cadenza annuale;

DATO ATTO che con la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 27 del 23 luglio 2021 sono state definite le linee di indirizzo alla delegazione di parte pubblica per la formulazione dei contratti decentrati integrativi per l'Area della Dirigenza;

CONSIDERATO CHE

- l'art. 67 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018 (Fondo risorse decentrate: costituzione) disciplina la costituzione del fondo delle risorse decentrate, destinate a cura di ogni ente alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e dal sostegno di iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi;
- con la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 12 del 17 marzo 2021 è stato approvato il nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale";
- che l'Aran, nelle linee guida per la corretta formulazione dei contratti decentrati integrativa, raccomanda la definizione di precisi indirizzi per la delegazione di parte pubblica ed in particolare statuisce che l'organo di indirizzo politico dell'Ente individui gli interventi ritenuti prioritari per il miglioramento organizzativo, gestionale e produttivo dell'Ente, nonché fornisca 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

- il vigente articolo 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'articolo 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'articolo 6, comma 1, del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche definiscono 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;
- l'articolo 4 del CCNL 21 maggio 2018 stabilisce che, fermo restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni vigenti in materia, l'informazione, presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali, ha ad oggetto le materie, per i quali i successivi artt. 5 e 7 dello stesso CCNL prevedono il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo il presupposto per la loro attivazione;

CONSIDERATO CHE in materia di risorse per la contrattazione decentrata l'articolo 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 secondo le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018 e pubblicate nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

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 non dirigenziale validi per la sua intera durata triennale 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 deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 69 del 29 novembre 2018 con la quale è stato approvato il disciplinare per il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa;

RICHIAMATA la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 27 del 23 luglio 2021 che ha definito le linee di indirizzo alla delegazione di parte pubblica per la formulazione dei contratti decentrati integrativi per l'Area Dirigenza che qui si conferma;

RICHIAMATO il parere di legittimità e di regolarità tecnico - amministrativa, rilasciato dal Direttore generale proponente;

All'esito dell'istruttoria compiuta dalla Direzione generale;
Su proposta del Direttore 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, Comparto Funzioni Locali 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. 12 del 17 marzo 2021;
- Utilizzo delle risorse, così come stabilito dall'articolo 68 e ss. del CCNL 21 maggio 2018 per i seguenti istituti:
 - Premi correlati alla performance organizzativa;
 - Premi correlati alla performance individuale;
 - Indennità di condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis;
 - Compensi per specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
 - Compensi previsti da disposizioni di legge (art. 68, comma 2, lett. g);
 - Differenziazione del premio individuale (art. 69);
 - Indennità di produttività e miglioramento servizi;
 - Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento;
 - 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 38 del CCNL 14.09.2000, per l'istituto del lavoro straordinario;
 - Attivazione nel triennio, 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 forme di partecipazione in sede di relazioni sindacali laddove si ravvisasse la necessità di ulteriori azioni secondo quanto previsto dall'articolo 4 del d.l. 16/2014 e dall'articolo 40 del d.lgs. 165/2001;
 - Determinazione di 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;
 - Attivazione di progetti-obiettivo secondo quanto stabilito dall'art. 67, comma 5, lettera b), del CCNL-Comparto Funzioni Locali 2016-2018 e in conformità alle previsioni del nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale" approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 12 del 17 marzo 2021;
 - Dare attuazione alle disposizioni di cui agli articoli 7, comma 4, lett. g) del CCNL 21 maggio 2018 e 113 d.lgs. 50/2016;
 - 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 confermare** le linee di indirizzo per l'Area Dirigenza definite nella deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 27 del 23 luglio 2021;
 - 4. di stabilire** che le presenti linee guida hanno vigenza fino al 31 dicembre 2024, fatta salva l'eventuale ridefinizione delle presenti linee di indirizzo in caso di rinnovo del CCNL Comparto Funzioni Locali;
 - 5. di trasmettere** copia del presente provvedimento al Segretario generale, al Direttore generale, al Settore Risorse Umane per il seguito di competenza in tema di relazioni sindacali, all'Ufficio di Gabinetto, al Settore Bilancio e Ragioneria ed al Collegio dei Revisori dei Conti;
 - 6. di pubblicare** il presente atto sul Bollettino Ufficiale della Regione Calabria.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Segretario
(Antonio Cortellaro)

Il Presidente
(Filippo Mancuso)