



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

ESTRATTO

DELIBERAZIONE N. 48 DEL 4 OTTOBRE 2023

OGGETTO: Definizione delle linee di indirizzo alla delegazione di parte pubblica per la formulazione del contratto collettivo decentrato integrativo - Comparto.

L'UFFICIO DI PRESIDENZA

PREMESSO CHE:

- con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 26 del 28 aprile 2022 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 2024, fatta salva l'eventuale ridefinizione delle citate linee in caso di rinnovo del CCNL;
- in data 16 novembre 2022, tra l'Aran e le Organizzazioni sindacali del Comparto Funzioni locali, è stato stipulato il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni locali per il triennio 2019-2021;
- pertanto, considerata l'entrata in vigore del nuovo CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021, è opportuno ridefinire le linee di indirizzo relative alla delegazione di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa per il personale del Comparto Funzioni Locali;
- ai sensi dell'articolo 8 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, i contratti collettivi decentrati integrativi hanno durata triennale, si riferiscono a tutte le materie di cui all'articolo 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 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'articolo 7, comma 4, lett. a), possono essere negoziate con cadenza annuale;

VISTO il d.lgs. 165/2001 e, 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) 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;

CONSIDERATO CHE:

- in materia di risorse per la contrattazione decentrata l'art. 23, comma 2, 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”;*
- l'art. 79 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 (Fondo risorse decentrate: costituzione) disciplina la costituzione del fondo delle risorse decentrate, destinate a cura di ogni ente all'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;
- l'art. 80 del predetto CCNL disciplina l'utilizzo delle risorse confluite nel Fondo risorse decentrate annualmente disponibili;
- 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 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;

TENUTO CONTO che, ai sensi dell'art. 4 del CCNL Comparto Funzioni locali 2019-2021, fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni vigenti in materia, l'informazione ha ad oggetto le materie per le quali i successivi artt. 5 e 7 dello stesso CCNL prevedono il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo il presupposto per la loro attivazione, nonché, in via generale, per il corretto esercizio delle relazioni sindacali;

RITENUTO di formulare alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica direttive da osservare nelle attività negoziali finalizzate alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente non dirigenziale, valide per il triennio di vigenza dello stesso, volte al raggiungimento dei seguenti risultati:

- miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione;
- accrescimento motivazionale e crescita professionale del personale, anche attraverso la piena attuazione della disciplina delle Elevate qualificazioni prevista dal vigente CCNL e di quella della progressione tra le Aree di cui all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del già citato vigente CCNL;
- 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;

RITENUTO altresì, opportuno avvalersi della disciplina di cui all'art. 13, commi 6, 7, 8 del CCNL 2019-2021 entro il termine del 31 dicembre 2025 e in tale ambito, al fine di realizzare un'adeguata ponderazione tra le esigenze di sviluppo professionale dei dipendenti e le peculiarità organizzative dell'amministrazione, privilegiare il titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno -per come pure previsto dal vigente Regolamento sulle selezioni pubbliche e sulle progressioni verticali - e applicare un peso percentuale prevalente al criterio dell'esperienza nell'area di provenienza (art. 13, comma 7, lett. a);

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, aggiornate ed integrate con le linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali pubblicate nella Gazzetta Ufficiale n. 215 del 14 settembre 2022;
- l'art. 6 del d.l. 80/2021, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113;

VISTO pure il vigente Sistema di misurazione e di valutazione della performance del Consiglio regionale;

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

All'esito dell'istruttoria compiuta dalla Direzione generale,
su proposta del Direttore generale,
a voti unanimi

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 del personale non dirigente del 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;
 - Attuazione degli istituti contrattuali finalizzati alla valorizzazione delle professionalità esistenti e, in particolare, della disciplina relativa alle Elevate qualificazioni, contrattando i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico, e di quella relativa alla progressione tra Aree, di cui all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL del Comparto Funzioni locali 2019-2021, secondo gli indirizzi meglio esplicitati in parte motiva;

- 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 al vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance;
 - Utilizzo delle risorse, così come stabilito dall'articolo 79 e ss. del succitato CCNL 2019-2021 per i seguenti istituti:
 - Premi correlati alla performance organizzativa;
 - Premi correlati alla performance individuale;
 - Indennità di condizioni di lavoro di cui agli articoli 70 bis del CCNL Comparto Funzioni locali 2016-2018 e 84 bis del CCNL Comparto Funzioni locali 2019-2021;
 - Indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'articolo 84 del CCNL Comparto Funzioni locali 2019-2021;
 - Differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL Comparto Funzioni locali 2019-2021;
 - Progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'articolo 14 del CCNL Comparto Funzioni locali 2019-2021;
 - 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 32 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, per l'istituto del lavoro straordinario;
 - Attivazione nel triennio, nel rispetto della normativa vigente in materia di fissazione dei tetti di spesa del fondo risorse decentrate, di iniziative idonee a realizzare possibili incrementi di risorse variabili dello stesso, anche con specifico riferimento alle eventuali somme residue dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'articolo 14 del CCNL 01.04.1999, per come richiamato all'articolo 79, comma 2, lett. d), nonché dall'utilizzo di ulteriori risorse di cui all'articolo 79 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021;
 - 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 compiti di specifiche responsabilità da parte dei competenti dirigenti mediante specifici atti di assegnazione formale, significativamente rilevanti per l'ente e professionalmente qualificanti per l'interessato;
 - erogati sulla base di procedure, anch'esse definite in sede negoziale, che comportino comunque l'iniziativa della proposta di attribuzione dei compiti di specifiche responsabilità in capo al singolo dirigente e una fase di verifica e selezione, fra quelli 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;
 - Previsione di progetti obiettivo come previsti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance;
2. **di perseguire**, nei rapporti con il personale e le rappresentanze sindacali, la realizzazione dei seguenti fondamentali obiettivi:
- 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 e un miglioramento dell'organizzazione e delle prestazioni, con riflessi positivi sulla qualità del servizio e sul benessere organizzativo;

3. **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;
4. **di stabilire** che le presenti linee guida hanno vigenza fino al 31 dicembre 2025, fatta salva l'eventuale rideterminazione delle stesse in caso di rinnovo del CCNL del 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, al Capo di gabinetto, al Settore Bilancio e Ragioneria e al Collegio dei Revisori dei conti;
6. **di pubblicare** il presente atto nel Bollettino ufficiale telematico della Regione Calabria.

Il Segretario
F.to Antonio Cortellaro

Il Presidente
F.to Filippo Mancuso