

**CONSIGLIO REGIONALE DELLA CALABRIA  
SETTORE SEGRETERIA UFFICIO DI PRESIDENZA****DELIBERAZIONE n. 7 del 30 gennaio 2019**

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

**L'UFFICIO DI PRESIDENZA****PREMESSO CHE:**

- con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 11 del 06 febbraio 2018 sono state definite le linee di indirizzo alla delegazione di parte pubblica per la formulazione dei contratti decentrati integrativi per il quadriennio 2018-2021;
- in data 21 maggio 2018 tra l'Aran e le Organizzazioni sindacali del Comparto Funzioni Locali è stato stipulato il nuovo CCNL del Comparto Funzioni Locali per il periodo 2016-2018 e che, pertanto, è opportuno ridefinire le linee di indirizzo relative alla contrattazione decentrata integrativa per il personale del Comparto alla luce delle disposizioni innovative introdotte dal testo contrattuale;
- ai sensi dell'art. 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 dello stesso art. 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;

**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. 6 del 09 gennaio 2018 è stato approvato il nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale" ai sensi del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (Riforma Brunetta);
- che l'Aran nelle linee guida per la corretta formulazione dei contratti decentrati integrati 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 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 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'art. 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;
- l'art. 6 del CCNL 21 maggio 2018 prevede la costituzione dell'organismo paritetico per l'innovazione, sede in cui si attivano relazioni aperte e collaborative con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali, designati dalle stesse, e componenti in rappresentanza dell'ente, in composizione paritetica, su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi – anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro – al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa;

**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. n. 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 n. 11 del 6 febbraio 2018 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;

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 primarietà anche mediante l'affermazione del principio di selettività e meritocrazia, di cui alla deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 6 del 09 gennaio 2018;
- 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. C);
  - 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;
- Costituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione così come stabilito dall'art. 6 del CCNL 21.05.2018;
- 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 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.
- 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. 11 del 06 febbraio 2018;

4. di stabilire che le presenti linee guida hanno vigenza fino al 31 dicembre 2021;

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 ed al Collegio dei Revisori dei Conti;

6. di pubblicare il presente atto sul Bollettino Ufficiale della Regione Calabria.

Il Segretario  
F.to Dina Cristiani

Il Presidente  
F.to Nicola Irto