



**REGIONE CALABRIA
GIUNTA REGIONALE**

Deliberazione n. 252 della seduta del 27 MAG. 2024.

Oggetto: Atto di indirizzo al presidente della delegazione trattante di Parte pubblica – Contrattazione integrativa decentrata anno 2024, Area del Comparto ed Area della Dirigenza

Presidente e/o Assessore/i Proponente/i: f.to Dott. Filippo Pietropaolo

Relatore (se diverso dal proponente): _____ (timbro e firma) _____

Dirigente/i Generale/i: f.to Dott.ssa Marina Petrolo

Dirigente di Settore: f.to Dott. Luciano L. Rossi – f.to Avv. Roberta Cardamone – f.to Avv. Sergio Tassone

Alla trattazione dell'argomento in oggetto partecipano:

| | | | Presente | Assente |
|----------|----------------------------|------------------------|-----------------|----------------|
| 1 | ROBERTO OCCHIUTO | Presidente | X | |
| 2 | GIUSEPPINA PRINCI | Vice Presidente | | X |
| 3 | GIOVANNI CALABRESE | Componente | x | |
| 4 | GIANLUCA GALLO | Componente | | x |
| 5 | MARCELLO MINENNA | Componente | X | |
| 6 | FILIPPO PIETROPAOLO | Componente | X | |
| 7 | EMMA STAINE | Componente | X | |
| 8 | ROSARIO VARI' | Componente | X | |

Assiste il Segretario Generale della Giunta Regionale.

La delibera si compone di n. 5 pagine compreso il frontespizio e di n. / allegati.

Il Dirigente Generale del Dipartimento Bilancio
conferma la compatibilità finanziaria del presente provvedimento
f.to Dott. Filippo De Cello

LA GIUNTA REGIONALE

VISTO:

- il D.lgs . 30 marzo 2001, n. 165, che stabilisce all'art. 40 (*Contratti collettivi nazionali e integrativi*):
 - comma 3 bis: *“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 ...”*;
 - comma 3-quinquies: *“... Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile...”*;

PREMESSO che con precedente deliberazione n. 197 del 28 aprile 2023 è stata costituita la Delegazione Trattante di parte pubblica (D.T.P.P.), relativa alla Dirigenza, ai sensi dell'art. 7, comma 3 del CCNL 17 dicembre 2022 ed al personale non dirigente, ai sensi dell'art. 7, comma 4 del CCNL 16 novembre 2022;

VISTO:

- il vigente CCNL 17 dicembre 2020 Funzioni locali triennio 2016-2018, per il Personale della Dirigenza, che all'art. 8 stabilisce, tra l'altro, che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale ed i criteri di ripartizione del Fondo, tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato, sono negoziate con cadenza annuale;
- il CCNL 16 novembre 2022 per il Personale del Comparto Funzioni Locali, valido per il triennio 2019-2021, il quale ha introdotto significative novità sia in termini di trattamento economico tabellare ed accessorio del personale dipendente, sia di ordinamento professionale del personale medesimo;

RICHIAMATI gli artt. 57 (Art. 57 Nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato) del CNL Area della Dirigenza e art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL Area del Comparto, che disciplinano i criteri di determinazione delle risorse economiche che devono essere destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e del risultato/ produttività ed il cui utilizzo è demandato alla contrattazione decentrata a livello di ente;

PRESO ATTO che:

- la costituzione e determinazione del fondo delle risorse decentrate costituisce atto unilaterale di natura dirigenziale, non soggetto a contrattazione, in conformità alle vigenti disposizioni di legge e di contratto collettivo, mentre i criteri di ripartizione delle risorse costituiscono oggetto di contrattazione in sede decentrata;
- l'art. 7 dei CCNL del personale Dirigente e non dirigente definiscono i soggetti titolari della contrattazione integrativa e le materie che formano oggetto della contrattazione medesima;

CONSIDERATO che, è competenza dell'Organo di direzione politica formulare le linee di indirizzo alla Delegazione Trattante di Parte pubblica per avviare con le OO.SS. il confronto, finalizzato alla stipulazione dei contratti integrativi decentrati relativi all'anno 2024, nel rispetto di quanto stabilito dai vigenti Contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto e per il personale della dirigenza;

DATO ATTO, relativamente al personale non dirigente:

- che l'art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017, stabilisce: *“Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, 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. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016”*;
- che la determinazione del fondo, potrà tenere conto di elementi variabili quali le integrazioni ex art. 33 del D.L. n. 34/2019, il cui comma 1, ult. cpv stabilisce che *“il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”*;
- che la spesa per il trattamento accessorio del personale non è sottoposta al limite di cui all'art. 23 co. 2 del d.lgs. n. 75/2017, nel caso in cui sia coperta da finanziamenti vincolati da parte di soggetti terzi, e in tal caso:
 - devono essere circostanziati le modalità di svolgimento degli incarichi, gli obiettivi di risultato ed i corrispondenti criteri di misurazione, anche in termini di miglioramento dei servizi, definendo in via preventiva gli importi dei compensi accessori per il personale;
 - le risorse, nel rispetto del vincolo di destinazione e delle prescrizioni della contrattazione nazionale e decentrata, devono essere destinate non alla generalità del personale, bensì al personale specificatamente individuabile per lo svolgimento di attività da considerarsi aggiuntive, sotto il profilo qualitativo e quantitativo, rispetto alle mansioni di ordinaria competenza;
- che il nuovo CCNL ha delineato un nuovo regime delle progressioni orizzontali, prevedendo *“differenziali stipendiali”* intesi come incrementi stabili del trattamento economico, finalizzati a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie dell'area di classificazione;
- che il finanziamento dei suddetti differenziali stipendiali è possibile solo nella misura in cui la destinazione delle somme non determini un assorbimento e l'irrigidimento di buona parte del Fondo, che deve conservare un reale effetto incentivante;

RITENUTO, altresì, per quanto concerne l'area della dirigenza che, la trattativa con le OO.SS. debba essere indirizzata alla sottoscrizione del Contratto integrativo decentrato aziendale (CIDA), anno 2024, definendo criteri per il riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, destinando al trattamento accessorio collegato ai risultati almeno il 30% della retribuzione complessiva del dirigente per come previsto dall'art. 24, comma 1 bis del DLgs n. 165/2001;

RITENUTO, infine:

- che la Delegazione Trattante di parte pubblica deve e condurre le trattative nel rispetto degli indirizzi sopra fissati, di corrette relazioni sindacali e impegnandosi a prevenire eventuali conflitti;
- che le ipotesi di Contratti Integrativi Decentrati Aziendali dovranno essere, secondo la vigente normativa corredata dalla attestazione positiva del Collegio dei Revisori;

VISTI:

- il DLgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., recante *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;

- il Dlgs. 27 ottobre 2009, n. 150, avente ad oggetto "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

PRESO ATTO

- che il Dirigente generale ed i Dirigenti di settore del Dipartimento proponente attestano che l'istruttoria è completa e che sono stati acquisiti tutti gli atti e i documenti previsti dalle disposizioni di legge e di regolamento che disciplinano la materia;
- che il Dirigente generale ed i Dirigenti di settore del Dipartimento, proponenti ai sensi dell'art. 28, comma 2, lett. a, e dell'art. 30, comma 1, lett. a, della legge regionale 13 maggio 1996 n. 7, sulla scorta dell'istruttoria effettuata, attestano la regolarità amministrativa nonché la legittimità della deliberazione e la sua conformità alle disposizioni di legge e di regolamento comunitarie, nazionali e regionali, ai sensi della normativa vigente e del disciplinare dei lavori di Giunta approvato con D.G.R. n. 17/2020;
- che il Dirigente generale ed i Dirigenti di settore del Dipartimento proponente attestano che il presente provvedimento non comporta oneri a carico del bilancio annuale e/o pluriennale regionale;

SU PROPOSTA dell'assessore al Personale, Dott. Filippo Pietropaolo a voti unanimi,

DELIBERA

- 1. DI FORNIRE** alla delegazione trattante di parte pubblica le seguenti linee di indirizzo per procedere, alla sottoscrizione del contratto integrativo del personale dirigente e non dirigente della Giunta regionale:
 - a. attenersi, per le materie oggetto di contrattazione, a quelle tassativamente previste dall'art. 7 comma 4 del CCNL 16.11.2022, rendendo disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, come descritte dal comma 1, dell'art. 80 del CCNL 2019/2021 (comprese eventuali risorse residue, di natura stabile, del fondo, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile), al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo;
 - b. incrementare le risorse di cui all'art. 17, comma 6, del vigente CCNL di una quota pari o superiore di almeno il 10% con riduzione delle risorse del Fondo al fine di dare riscontro alle esigenze organizzative rappresentate da diverse strutture apicali, al Dipartimento "Organizzazione e Risorse Umane";
 - c. prevedere una percentuale di differenziali stipendiali tale da non provocare un irrigidimento del fondo per le risorse decentrate, che deve conservare un reale effetto incentivante, anche valutando la possibilità di elevare fino a quattro anni il periodo necessario per partecipare all'istituto *de quo*;
 - d. prevedere l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui alla lettera c del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 2016/2018, "*risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge*";
 - e. consentire che le suddette risorse potranno essere incrementate, ai sensi della lettera c) del comma 2 dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022, con le risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa;
 - f. incrementare, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 3 dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022, nonché quelle di cui all'art. 17, comma 6 del citato CCNL (quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative), di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate

ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del Fondo delle risorse decentrate e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6 del citato CCNL;

- g. definire i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del CCNL 16.11.2022 tra le diverse modalità di utilizzo;
 - h. in attuazione dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022, garantire che ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, venga attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, della misura non inferiore al 30% del valore medio pro – capite dei premi destinati, la quale va ad aggiungersi alla quota di detto premio sulla base dei criteri selettivi e definire, a tal fine, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita;
 - i. definire i criteri per il riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, destinando al trattamento accessorio collegato al risultato almeno il 30% della retribuzione complessiva del dirigente, per come previsto dall'art. 24, comma 1 bis del Dlgs n. 165/2001;
- 2. DI NOTIFICARE** il presente provvedimento a cura del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane a tutte le Strutture interessate, alle OO.SS. ed al Coordinatore della RSU;
- 3. DI DISPORRE**, a cura del Dirigente Generale del Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane la pubblicazione del provvedimento sul BURC ai sensi della legge regionale 6 aprile 2011 n. 11 e nel rispetto del Regolamento UE 2016/679, e la contestuale pubblicazione sul sito istituzionale della Regione, ai sensi del d.lgs. 14 marzo 2013 n. 33 della legge regionale 6 aprile 2011 n. 11 e nel rispetto del Regolamento UE 2016/679.

IL SEGRETARIO GENERALE

f.to Montilla

IL PRESIDENTE

f.to Occhiuto