



STRUTTURA PROPONENTE:

U.D.: “ GESTIONE PATRIMONIO E RISORSE”

DELIBERA n. 51/2020

OGGETTO:	CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA 2020/2022 RELATIVA AL PERSONALE NON DIRIGENTE - LINEE DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA. COSTITUZIONE PARTE VARIABILE FONDO SALARIO ACCESSORIO
----------	---

L'anno duemilaventi, il giorno 20 (Venti) del mese di Novembre, nella sede dell'A.T.E.R.

L'AMMINISTRATORE UNICO

Arch. Vincenzo DE PAOLIS, nominato con decreto del Presidente del Consiglio Regionale n. 8 del 20.10.2019, assistito dal Direttore dell'Azienda ing. Pierluigi Arcieri;

RICHIAMATI

- l'art. 47 del D. Lgs. n. 165/2001, che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;
- l'art. 7, comma 5, del D. Lgs. n. 165/2001, il quale recita: *“Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”*;
- l'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001, laddove stabilisce, al comma 3-quinquies, che *“Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di 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”*;
- l'art. 45, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001, che dispone: *“I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:*
 - a) *alla performance individuale;*
 - b) *alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;*
 - c) *all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute”*;

VISTO l'art. 23, comma 2, del D.Lgs.n.75/2017 il quale recita: *“(.....) 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'art. 1, co. 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016...”*;

VISTO il CCNL del comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 21 maggio 2018 e in particolare:

- a) gli artt. 7 e 8 - Titolo II (Relazioni Sindacali) , che disciplinano soggetti, materie, tempi e procedure per la contrattazione collettiva integrativa, prevedendo che il contratto integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, c.4, mentre i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa possono essere negoziati con cadenza annuale;
- b) gli artt. 67 e 68 che disciplinano rispettivamente le modalità di costituzione e utilizzo del fondo risorse decentrate;

DATO ATTO che i componenti della Delegazione Trattante di parte pubblica operano nell'ambito di una discrezionalità tipicamente tecnica in quanto i fini, gli obiettivi e le risorse finanziarie sono disposti dal competente organo di direzione politica;

RILEVATA la necessità di fondare gli indirizzi sull'irrinunciabile priorità di assicurare la stretta funzionalità degli strumenti negoziali e di disciplina regolamentare del lavoro alle esigenze di migliore funzionamento delle strutture, dei servizi da erogare, nonché alla valorizzazione del personale anche in ordine alla professionalità nel tempo acquisita;

RITENUTO di dover definire, a beneficio della Delegazione Trattante di parte pubblica, gli indirizzi e le direttive che costituiranno elementi di riferimento per la conduzione delle trattative, con la parte sindacale, relative alla contrattazione per il triennio 2020/2022 del personale non dirigente dell'ATER di Potenza:

- a) la contrattazione dovrà essere condotta in modo conforme alle vigenti disposizioni di legge e di contratto, attendendosi alle indicazioni fornite in merito da Aran, Rgs, DPF, etc., e nel pieno rispetto dei ruoli e delle prerogative delle parti, rispettando il nuovo assetto di relazioni sindacali e perseguendo per quanto più possibile il raggiungimento di un accordo;
- b) gli incentivi di produttività e le retribuzioni di risultato delle posizioni organizzative saranno erogati secondo il vigente “Sistema di misurazione e valutazione della performance”, approvato con propria deliberazione n. 39 del 04.07.2019;
- c) la individuazione delle indennità e di tutti gli istituti previsti contrattualmente dovrà avvenire nel puntuale rispetto della normativa, prestando la dovuta attenzione a che le stesse non vengano duplicate;
- d) definire che una quota rilevante delle somme rimanenti, del fondo risorse decentrate, dopo il finanziamento degli istituti contrattuali obbligatori sia utilizzata:

- per compensare la realizzazione di progetti – obiettivi, piani di lavoro ed altre iniziative ed attività di cui al Piano delle Performance, al fine di poter premiare ed incentivare il merito e la produttività e migliorare la performance organizzativa, ai sensi del D.Lgs. n.150/2009;
- per compensare la performance individuale valutata in ottemperanza al vigente “Sistema di misurazione, e valutazione” della performance;

DATO ATTO che il citato CCNL 21/5/2018 ha confermato la suddivisione delle risorse decentrate in:

- ✓ risorse stabili, che presentano la caratteristica di “certezza, stabilità e continuità” e che, quindi, restano acquisite al fondo anche per il futuro;
- ✓ risorse variabili, che presentano la caratteristica della “eventualità e variabilità” e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l’anno in cui vengono definite e messe a disposizione del fondo;

ATTESO che la quantificazione delle risorse stabili è una applicazione delle disposizioni contrattuali, mentre la quantificazione delle risorse variabili è connessa prevalentemente a scelte discrezionali dell’Amministrazione che deve tradursi in una preventiva e specifica allocazione nel bilancio dell’Ente, ai sensi dell’art. 48 c. 2 D. Lgs. 165/2001;

RITENUTO, pertanto, opportuno fornire in questa sede indirizzi per la costituzione, da parte del Dirigente dell’U.D. “Gestione Patrimonio e Risorse”, della parte variabile del fondo salario accessorio mediante l’allocazione di risorse finalizzate a remunerare sia proposte di progetti per il conseguimento di specifici obiettivi di produttività e qualità, definiti nel Piano delle performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione (art. 67 c. 3 lett. I CCNL2016/18) , sia importi derivanti da specifiche norme di legge (art. 67 c. 3 lett. C CCNL2016/18);

RITENUTO, altresì, che nella quantificazione dell’importo delle risorse variabili dovrà necessariamente tenersi conto anche delle cessazioni dal servizio medio-tempore intervenute;

VISTO l’art. 5, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001;

VISTO inoltre il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

VISTA la L.R. n. 12/96;

VISTA la delibera dell’Amministratore Unico p.t. n. 15/2017 con la quale è stato approvato il nuovo assetto organizzativo dell’Azienda;

VISTA la propria delibera n. 23, adottata in data 01 aprile 2020, con la quale sono stati conferiti gli incarichi dirigenziali, previa parziale modifica della precedente delibera n. 15/2017;

VISTA la propria delibera n. 82/2019 del 30.12.2019 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2020 e Pluriennale 2020-2022;

VISTA la deliberazione della Giunta Regionale n. 87 del 06.02.2020, con la quale, ai sensi dell’art. 18, comma 9, della L.R. 14.07.2006, n. 11, è stato formalizzato l’esito positivo del controllo di legittimità e di merito sul Bilancio di Previsione 2020 e pluriennale 2020-2022;

VISTA l’attestazione del Responsabile del Procedimento sulla correttezza, per i profili di propria competenza, degli atti propedeutici alla suesposta proposta di deliberazione;

VISTI i pareri favorevoli espressi:

- dal Dirigente dell’U.D. “Gestione Patrimonio e Risorse” in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa e contabile della proposta di cui alla presente deliberazione;
- dal Direttore dell’Azienda in ordine alla legittimità della proposta di cui alla presente deliberazione;

D E L I B E R A

1. di adottare e formulare i seguenti indirizzi alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica, ai fini della trattazione con la Delegazione Sindacale di un’ipotesi di contratto collettivo integrativo 2020/2022 per il personale non dirigente:

Relativamente al fondo per le politiche di incentivazione

- Assicurare, tenuto anche conto della corrente disciplina legislativa di contenimento della crescita delle risorse decentrate, una distribuzione annuale e pluriennale delle stesse che, pur sostenendo politiche di riconoscimento delle professionalità e delle esperienze acquisite, garantisca in ogni caso la conservazione

di adeguati margini di spesa variabile delle stesse, su ogni annualità anche futura, a tutela della irrinunciabile flessibilità d'impiego su funzioni e servizi presenti e di futura attivazione;

- Operare politiche di respiro anche pluriennale, a tutela dei suddetti obiettivi e in coerente rispondenza agli stessi, ai programmi e ai progetti attuativi degli stessi da impostare e realizzare nel tempo;

Politiche negoziali e retributive

- In merito all'utilizzo delle risorse decentrate disponibili:
 - a) tutti gli impegni delle risorse e le relative norme di disciplina decentrata dovranno essere fondati sulla puntuale applicazione dei principi di legge e di CCNL, con particolare riguardo a quelli del merito e della differenziazione valutativa e salariale.
- In merito alle posizioni organizzative, occorre procedere all'adeguamento, nel rispetto della disciplina prevista dal CCNL 21/05/2018, dei criteri per il conferimento degli incarichi; alla definizione di un nuovo sistema di graduazione, ai fini della determinazione della retribuzione di posizione, nonché procedere alla definizione, nel rispetto di quanto previsto dalle relazioni sindacali, dei nuovi criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato
- In merito alle progressioni economiche orizzontali nelle categorie, oltre ai criteri di attribuzione, si conferma che l'istituto di cui trattasi deve essere attribuito ad una quota limitata di personale.
- In merito ad altri istituti:
 - ✓ Specifiche responsabilità. Adeguamento dei criteri vigenti, specificando che la specifica indennità può essere erogata solo previo incarico formale nel quale andranno indicati le attività che danno luogo all'erogazione;
 - ✓ Indennità particolari condizioni di lavoro. Definizione di criteri determinativi, anche dinamici, dell'indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate e/o esposte a rischi e/o implicanti maneggio di valori, ai sensi dell'art. 70-bis del vigente CCNL di comparto.
- 2. Di impartire il seguente indirizzo, ai fini della costituzione della parte variabile del fondo salario accessorio del personale non dirigente anno 2020, nel rispetto dei vincoli contrattuali e finanziari e, comunque, entro i limiti del fondo dell'anno 2016:
 - a. inserimento di risorse variabili, ex art. 67, comma 4, per un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza;
 - b. inserimento di risorse variabili, ex art. 67, comma 5 - lettera b - per il conseguimento di specifici obiettivi di produttività e qualità, definiti nel Piano delle performance, da quantificarsi in modo tale che sia tendenzialmente garantita la quota teorica pro-capite degli anni precedenti, tenendo comunque conto delle economie di parte stabile e variabile determinatesi per effetto delle cessazioni dal servizio medio-tempore intervenute.

La presente deliberazione, costituita da n. 5 facciate, sarà pubblicata all'Albo on-line dell'Azienda per rimanervi consultabile per 15 giorni consecutivi e si provvederà successivamente alla sua catalogazione e conservazione.

IL DIRETTORE DELL'AZIENDA
(ing. Pierluigi ARCIERI)

L'AMMINISTRATORE UNICO
(arch. Vincenzo DE PAOLIS)

STRUTTURA PROPONENTE:
U.D.: “ GESTIONE PATRIMONIO E RISORSE”

DELIBERA n. 51/2020

OGGETTO:	CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA 2020/2022 RELATIVA AL PERSONALE NON DIRIGENTE - LINEE DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA. COSTITUZIONE PARTE VARIABILE FONDO SALARIO ACCESSORIO
----------	---

ATTESTAZIONE DEL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO SULLA CORRETTEZZA, PER I PROFILI DI PROPRIA COMPETENZA, DEGLI ATTI PROPEDEUTICI ALLA SUESTESA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE (art. 6 Legge n. 241/90; art. 72 del Reg. Org.) - PARERE DI REGOLARITA' TECNICO-AMMINISTRATIVA E CONTABILE -

Si esprime parere favorevole

UNITA' DI DIREZIONE:
“GESTIONE PATRIMONIO E RISORSE”

IL DIRIGENTE
(avv. Vincenzo PIGNATELLI)

data 20.11.2020

Si esprime parere favorevole in merito alla legittimità del presente atto:

IL DIRETTORE DELL'AZIENDA
(ing. Pierluigi ARCIERI)

data 20.11.2020