



AZIENDA REGIONALE PER IL DIRITTO ALLO STUDIO UNIVERSITARIO

Legge Regionale 26 luglio 2002, n. 32 e ss.mm.ii.

DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

N° 10/23 del 30/03/2023

Oggetto: DIRETTIVE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA STIPULA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO COMPARTO DELLE FUNZIONI LOCALI, IN RELAZIONE ALL'APPROVAZIONE DEL CCNL 16 NOVEMBRE 2022 - TRIENNIO 2019-2021 COMPARTO DELLE FUNZIONI LOCALI E INDIRIZZI PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023, AI SENSI DELL'ART. 8 COMMA 1 DEL CITATO CCNL.

Servizio proponente: 50.2 GESTIONE AMMINISTRAZIONE E SVILUPPO
RISORSE UMANE

Presidente: Marco Del Medico

Segretario: Enrico Carpitelli

Presenti: Mauro Bellandi, Ilaria Bonaventura, Alessandra Gemmiti, Francesco Giordano, Gaetano Malia, Irene Micali, Sara Sayad Nik

Assenti: Francesco Romizi

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- Vista la Legge Regionale 26 luglio 2002, n. 32 "Testo Unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro", come modificata dalla Legge Regionale 19 maggio 2008, n. 26 e in particolare l'articolo 10 della L.R. n. 32/2002, come modificato dall'articolo 2 della L.R. n. 26/2008, che prevede l'istituzione, a far data dal 1° luglio 2008, dell'Azienda Regionale per il diritto allo studio universitario;
- Visto il Decreto del Presidente della Giunta Regionale 8 agosto 2003, n. 47/R recante "Regolamento di esecuzione della L.R. 26 luglio 2002, n. 32" e ss.mm.ii.;
- Vista la Delibera della Giunta Regionale Toscana n. 244 del 4 marzo 2019, con la quale si approva il Regolamento organizzativo dell'Azienda;
- Vista la Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Azienda n. 10/19 del 29 marzo 2019 con la quale si prende atto della Delibera di cui sopra, procedendo all'adozione definitiva del Regolamento organizzativo;
- Visto il Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 149, del 10 giugno 2021 con cui viene nominato il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario;
- Visto il D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, ed in particolare richiamate le seguenti disposizioni:

- Art. 5, comma 2 (Potere di organizzazione):

"Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi <...> 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 <...>";

- Art. 7, comma 5 (Gestione delle risorse umane), comma 2 (Potere di organizzazione):

"Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese"

- Art. 40 (Contratti collettivi nazionali e integrativi):

comma 1 "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 <...>".

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 <...>. 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 <...>”.

o Art. 45 (Trattamento economico):

comma 3 “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.*

comma 3-bis: “Per premiare il merito e il miglioramento della performance dei dipendenti, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, sono destinate, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, apposite risorse nell'ambito di quelle previste per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro”;

comma 4 “I dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori”;

- *Visto l'art. 8 del CCNL 16 novembre 2022 recante “Contrattazione Collettiva Integrativa: tempi e procedure”, ed in particolare il suo comma 1, secondo cui “Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 (Contrattazione integrativa soggetti e materie), comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7 lett. a) del citato comma 4 possono essere negoziati con cadenza annuale”;*
- *Preso e dato atto che le disponibilità economiche per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative vigenti, tenendo conto delle disponibilità finanziarie dell'Azienda, nonché dei nuovi servizi o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti che si intendono attivare nel corso dell'anno, e che in tale prospettiva spetta all'organo di vertice dell'Azienda definire indirizzi e limiti per la quantificazione delle risorse complessivamente a disposizione del salario accessorio;*
- *Visto l'art. 12 “Piano della Prestazione Organizzativa” del vigente Regolamento Organizzativo aziendale;*
- *Dato atto, altresì, dell'art. 28-octies “Sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione individuale (articolo 20, comma 2, lettera c), L.R. n. 1/2009)”, del Regolamento attuativo della L.R. 1/2009 approvato con D.P.G.R. 24 marzo 2010 n. 33/R,:*

“1. Il sistema di misurazione e valutazione della qualità della prestazione individuale è finalizzato alla misurazione del contributo dei singoli in coerenza con il ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione.

2. Il sistema è articolato su tre distinti fattori di valutazione:

- a) contributo al raggiungimento degli obiettivi organizzativi come definiti nel piano della qualità della prestazione organizzativa;*
- b) raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo assegnati;*
- c) competenze e comportamenti professionali e organizzativi messi in atto nello svolgimento del proprio ruolo.*

3. La misurazione e valutazione dei risultati individuali dei dirigenti è collegata altresì alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata anche tramite l'articolazione dei giudizi, nel pieno rispetto del principio del merito.

4. L'incidenza dei fattori di valutazione è modulata in funzione dei diversi livelli di responsabilità e del ruolo esercitato all'interno dell'ente”;

- Dato atto che la summenzionata normativa è applicabile anche all'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario, a norma dell'art. 45 comma 1 del medesimo testo regolamentare;
- Vista la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 2/23 del 31 marzo 2023, recante *"Atti di programmazione per il triennio 2023/2025: A) adozione piano di attività, Bilancio previsionale economico Conto economico previsionale e Piano degli investimenti) B) Approvazione Programma di attività contrattuale 2023 e Programma biennale degli acquisti di beni e servizi e Budget economico 2023"*;
- Vista la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 6/23 del 21 febbraio 2023 *"Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025: adozione"*;
- Preso atto del provvedimento del Direttore n. 35/23 del 22 marzo 2023 recante *"Personale del comparto – Fondo Risorse Decentrate ai sensi dell'art. 79 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022: costituzione provvisoria 2023"*, con il quale sono esposte le risorse destinate/destinabili al finanziamento delle politiche delle risorse umane e per la produttività
- Considerato che *"spetta al competente organo di direzione politica (giunta o altro analogo organo, in relazione alla tipologia degli enti del comparto), necessariamente ed in via preventiva, la formulazione delle direttive alla delegazione trattante, per definirne gli obiettivi strategici ed i vincoli anche di ordine finanziario. Le direttive, in modo particolare, devono indicare gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio e degli obiettivi del PEG o di analoghi strumenti di programmazione previsti dagli ordinamenti degli altri enti del Comparto. Indicazioni ulteriori possono utilmente riguardare le scelte prioritarie che devono presiedere alla utilizzazione delle risorse sia stabili sia variabili, in relazione ai vari istituti del trattamento economico accessorio"* (ARAN – *"La procedura della contrattazione decentrata integrativa"* marzo 2013);
- Preso e dato atto che le disponibilità economiche per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative vigenti, tenendo conto delle disponibilità finanziarie dell'Azienda, nonché dei nuovi servizi o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti o che si intendono attivare nel corso dell'anno, e che in tale prospettiva la costituzione delle risorse decentrate costituisce atto unilaterale dell'Amministrazione;
- Dato atto, conformemente a quanto previsto dai documenti ARAN illustrativi degli adempimenti da parte dei pubblici datori di lavoro per la contrattazione decentrata:
 - che i componenti della delegazione di parte pubblica operano nell'ambito di una discrezionalità tecnica in quanto i fini, gli obiettivi e le risorse finanziarie sono disposti dal competente organo di direzione politico/amministrativa;
 - che spetta dunque al Consiglio di Amministrazione formulare le direttive datoriali sugli obiettivi prioritari della contrattazione decentrata integrativa e sulle risorse finanziarie disponibili, così come deliberato dal CdA in sede di approvazione del bilancio di previsione annuale;
 - che le direttive, in modo particolare, devono indicare gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del Piano delle Attività esplicitati nelle linee programmatiche e nel PQPO, nonché di fornire indicazioni in ordine alle scelte prioritarie che devono presiedere alla utilizzazione delle risorse sia stabili che variabili;
 - che la nuova contrattazione, anche decentrata, deve rispondere alle regole della riforma a suo tempo apportata dal D.lgs. n. 150/2009 *"Attuazione della legge delega nr.15/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni"*;
- Dato atto che, limitatamente al personale del comparto, l'obbligo di contrattazione annuale delle risorse non è più vincolante ed è reso facoltativo atteso che, come riportato più sopra, l'art. 8 del CCNL 16 novembre 2022 definisce triennale in contratto decentrato che peraltro interviene su tutti gli istituti rimessi a tale livello negoziale, sia a carattere giuridico che a carattere economico;

- Preso atto dell'introduzione del "termine a contrattare" introdotto con l'art. 8 comma 4 del citato CCNL 16 novembre 2022, secondo cui *"Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale <...> va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione)";*
- Preso e dato atto, a tal proposito, che l'Azienda ha provveduto all'invio alle OO.SS. e alla RSU del provvedimento del Direttore n. 35/23 del 22 marzo 2023 recante "Personale del comparto – Fondo Risorse Decentrate ai sensi dell'art. 79 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022: costituzione provvisoria 2023", giusta nota prot. 3948/23 del 24 marzo 2023;
- Visto l'allegato n. 4/1 al D.Lgs 23 giugno 2011 n. 118 (recante *"Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42"*), rubricato *"Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio"*, secondo cui il Documento di economia e finanza regionale deve contenere tra le linee programmatiche dell'azione di governo regionale, anche gli indirizzi agli enti strumentali ed alle società controllate e partecipate;
- Dato atto che il Consiglio Regionale della Toscana, con propria deliberazione n. 110 del 22 dicembre 20221 recante *"Nota di aggiornamento al Documento di Economia e Finanza Regionale (DEF) 2023. Approvazione"* ha formulato in seguenti indirizzi per gli enti dipendenti, con riferimento al governo della spesa di personale:

Gli Enti dipendenti di cui all'art.50 dello Statuto, concorrono alla realizzazione degli obiettivi generali individuati nel presente documento, attraverso: a) il contenimento dei costi di funzionamento della struttura finalizzato al contenimento dell'onere a carico del bilancio regionale; b) il raggiungimento del pareggio di bilancio; c) l'assicurazione di un tendenziale mantenimento della stessa tipologia e livello dei servizi.

Obiettivo a) "contenimento dei costi di funzionamento della struttura finalizzato al contenimento dell'onere a carico del bilancio regionale".

In particolare il raggiungimento di tale obiettivo sarà perseguito attraverso le seguenti misure:

1. Tendenziale mantenimento del contributo di funzionamento agli enti e alle agenzie allo stesso livello dell'esercizio 2022. Inoltre, si prevede per il triennio 2023-2025 il mantenimento al livello dell'esercizio 2016 della spesa per il personale. In particolare a tale regola possono derogare quei soggetti che per motivi organizzativi o per l'attivazione di nuovi servizi o attività, sono esplicitamente autorizzati con provvedimento della Giunta regionale. A tale proposito si conferma che sono ancora vigenti i tetti di spesa del personale disposti dal legislatore nazionale, secondo cui l'indicatore di spesa massima resta quello costituito dal valore medio della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013, ex art.1, comma 557 e ss. della L. n. 296/2006; <...>

2. Nel caso di superamento della spesa di personale di cui al punto 1 e in assenza di una specifica autorizzazione da parte della Giunta, il risparmio che non è stato conseguito dovrà essere assicurato attraverso la riduzione dei costi totali di produzione di cui alla lettera B del conto economico dell'articolo 2425 del codice civile, come dettagliato con apposita delibera di Giunta regionale. Il risparmio dovrà essere determinato confrontando il costo totale di produzione dell'esercizio in corso con quello dell'esercizio n-1, al netto degli ammortamenti, delle svalutazioni e delle voci di cui ai punti 1 e 2. Inoltre al fine di eliminare l'incidenza di costi di natura eccezionali di cui all'art. 2427, comma 1 n. 13 cod. civ., anche questi devono essere sottratti dal computo del calcolo dei costi totali di produzione.

- Vista la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 60/20 del 29 dicembre 2020 ad oggetto "Sviluppo delle politiche per le risorse umane e per la produttività - approvazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) dell'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario della Toscana 2019/2021. Approvazione dell'Accordo di

ripartizione delle risorse anno 2020, personale del comparto. Autorizzazione alla Delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del CCDI e dell'Accordo di ripartizione delle risorse anno 2020";

- Vista la deliberazione del CdA n. 4/21 del 15 gennaio 2021 "Deliberazione n. 60/20 del 29 dicembre 2020: integrazioni e conferma documentazione e decisioni assunte";
- Ritenuto necessario formulare specifiche direttive di negoziazione (per il personale di categoria) allo scopo di definire le linee-guida generali per le politiche del personale, in sintonia con gli atti di programmazione deliberati per il triennio, nei limiti di ammissibilità anche in riferimento alle norme imperative recate al capo III del D.Lgs 150/2009, nonché alle disposizioni recate al titolo III del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165 – in particolare artt. 40 e 40 bis – direttive di contrattazione che vengono qui sotto sinteticamente evidenziate:
 - condurre la trattativa ed il confronto con parte sindacale solo sulle materie assegnate alla contrattazione decentrata dal CCNL e dalla normativa vigente, con l'osservanza delle procedure e dei termini ivi previsti, rispettando il nuovo assetto di relazioni sindacali e perseguendo per quanto più possibile il raggiungimento di un accordo;
 - porre particolare attenzione al rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di carattere economico-finanziario; in merito al finanziamento di tutti gli istituti di salario accessorio contemplati nel Fondo, esso deve essere previsto secondo le modalità indicate nel CCNL e nel rispetto rigoroso dei criteri e delle condizioni ivi previste e delle vigenti disposizioni legislative, anche in relazione alla disciplina del turno, e con particolare riferimento alla gestione delle attività parzialmente esternalizzate, in armonia con il parere ARAN RAL 751 secondo cui *"l'applicazione della disciplina del turno <.>, presuppone la esistenza di «strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore»;*
 - a) *tale arco temporale deve essere naturalmente assicurato dal personale addetto alle strutture interessate in quanto solo il personale interno può ritenersi obbligato ad un «orario di servizio»;*
 - b) *se una parte delle 10 ore è affidata alle prestazioni di un altro soggetto esterno (es. una cooperativa) viene a mancare il requisito fondamentale prescritto dal CCNL;*
 - c) *di conseguenza non potrebbe essere organizzato un lavoro in turno per prestazioni giornaliere di servizio inferiori a 10 ore e, comunque, non può essere certamente erogata la indennità di turno a favore dei lavoratori interessati;*
 - definire la percentuale massima di risorse per il premio individuale nel 30% (o del 20% nei casi previsti dal CCNL) del valore medio dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, dato atto che l'art. 81 comma 2 del CCNL 16 novembre 2022 stabilisce che la misura della maggiorazione per valorizzare la differenziazione del premio individuale non può comunque essere inferiore al 30% (ovvero non inferiore al 20% nel caso ivi contemplato) del valore medio *pro capite* dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
 - definire che una quota rilevante delle somme rimanenti, del fondo risorse decentrate, dopo il finanziamento degli istituti contrattuali obbligatori siano utilizzati, secondo l'ordine di priorità qui di seguito riportato:
 - a) per ri-negoziare le risorse necessarie a:
 - riallineare la retribuzione di risultato associata agli incarichi Elevata Qualificazione, per adeguare la struttura organizzativa ai nuovi piani e progetti di sviluppo e potenziamento delineati dal Consiglio di Amministrazione in sede di pianificazione strategica degli interventi;
 - valorizzare adeguatamente le posizioni strategicamente rilevanti, in funzione delle attività da presidiare;

- rideterminare l'assetto generale riferito alle particolari e specifiche responsabilità assegnate a talune categorie di personale dipendente, onde rendere aderente all'assetto organizzativo ridefinito nel corso dell'anno 2022 il sistema di remunerazione accessoria introdotto dall'art. 70-quinquies del CCNL 21 maggio 2018 per il comparto delle Funzioni Locali, come modificato per effetto dell'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022;
 - valorizzare processi di crescita professionale attraverso la messa in esercizio degli strumenti introdotti dal CCNL in riferimento alle progressioni di carriera e al sistema dei "differenziali stipendiali", favorendo un equo contemperamento tra lo sviluppo professionale dei dipendenti in forza e l'esigenza di acquisire risorse umane dall'esterno;
- b) per compensare la *performance* individuale valutata secondo il sistema permanente di valutazione che dovrà essere adeguato alle modifiche normative/contrattuali intervenute, nonché in relazione all'assetto organizzativo interno;
- analizzare l'assetto organizzativo complessivo in relazione al nuovo sistema di classificazione del personale introdotto con il CCNL 16 novembre 2022, in vista:
 - della mappatura dei profili professionali esistenti e da prevedere, in relazione ai fabbisogni da soddisfare e in funzioni degli atti di programmazione testè ricordati;
 - dell'analisi e dell'adeguamento del sistema delle responsabilità di secondo livello, allo scopo di far transitare l'assetto organizzativo nel nuovo sistema degli "Incarichi di Elevata Qualificazione";
 - Verificare, omogeneizzare e razionalizzare i criteri per l'individuazione dell'indennità per condizioni di lavoro, di cui all'art. 84-bis del CCNL 16 novembre 2022, anche tenendo conto dei processi di riorganizzazione in atto e in concomitanza con i piani di sviluppo dei servizi;
 - Verificare le condizioni abilitanti il riconoscimento delle ulteriori indennità previste dal CCNL, tenendo conto delle innovazioni tecnologiche intervenute, della differenziazione delle modalità di gestione dei servizi all'utenza, del ricorso a forme di lavoro a distanza, tali da incidere sull'assetto regolativo posto a disciplina dell'erogazione dei relativi emolumenti;
 - Sistematizzare le attività inerenti il potenziamento dei servizi di relazione con l'utenza, privilegiando forme incentivanti basate su percorsi di progettualità finalizzati al continuo miglioramento del flusso informativo;
 - Individuare eventuali tipologie di lavorazioni – derivanti anche da nuovi processi produttivi e/o dall'introduzione di tecnologie – che possano prefigurare situazioni di effettivo disagio, anche in relazione ai ritmi di lavoro, alla salubrità dei luoghi, allo stress lavorativo, anche avvalendosi delle analisi aziendali in tema di benessere organizzativo;
 - Razionalizzare le risorse destinate al finanziamento delle indennità di turno e simili, anche attraverso l'eventuale accompagnamento di misure di mitigazione del disagio derivante dall'effettuazione di prestazioni lavorative in fasce orarie disagiate;
 - Valorizzare i processi di mobilità interni all'Azienda, in un'ottica di migliore allocazione delle risorse umane nella compagine aziendale e semplificando gli adempimenti connessi all'esercizio dello *jus variandi* nonché le procedure sottese ai trasferimenti interni;
 - Valorizzare processi di crescita professionale attraverso la messa in esercizio degli strumenti introdotti dal CCNL in riferimento alle progressioni di carriera e al sistema dei "differenziali stipendiali", favorendo un equo contemperamento tra lo sviluppo professionale dei dipendenti in forza e l'esigenza di acquisire risorse umane dall'esterno;

- ribadire che la valutazione del personale è effettuata in linea generale a consuntivo e non sono autorizzate forme di erogazione indiscriminata e non selettiva;
 - prevedere la possibilità di stanziare risorse variabili sul fondo, la cui quantificazione ed attestazione verranno esposte ed approvate in sede di autorizzazione alla stipula del CCDI e/o dell'accordo annuo di ripartizione;
- Osservato che le direttive di cui sopra sono efficaci anche, *mutatis mutandis*, in relazione al percorso di confronto da condurre con riferimento alla Dirigenza aziendale, di talché appare opportuno raccomandare alla delegazione trattante di parte pubblica un calibrato coordinamento degli assi negoziali affinché vi sia coerenza nelle misure organizzative e regolatorie in relazione ai due distinti livelli di contrattazione;
 - Dato atto che il contenuto della presente deliberazione è aderente alle esigenze finanziarie, utili a conseguire il soddisfacimento delle risorse di parte stabile del fondo salario accessorio del personale del comparto, le cui fonti di alimentazione trovano copertura nel Bilancio previsionale 2023 e verranno registrate nel relativo Bilancio d'Esercizio;

DELIBERA

1. Di formulare le seguenti direttive di contrattazione (per il personale di categoria) allo scopo di definire le linee-guida generali per le politiche del personale, in sintonia con gli atti di programmazione deliberati per il triennio, nei limiti di ammissibilità anche in riferimento alle norme imperative recate al capo III del D.Lgs. 150/2009, nonché alle disposizioni recate al titolo III del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 – in particolare artt. 40 e 40 bis – direttive di contrattazione che vengono qui sotto formalmente rese:

la delegazione trattante di parte pubblica è tenuta a procedere nelle trattative per la definizione dell'accordo annuo di ripartizione per l'anno 2023 e per la stipula del CCDI avente valenza giuridico/economica triennale, assicurando di:

- condurre la trattativa ed il confronto con parte sindacale solo sulle materie assegnate alla contrattazione decentrata dal CCNL e dalla normativa vigente, con l'osservanza delle procedure e dei termini ivi previsti, rispettando il nuovo assetto di relazioni sindacali e perseguendo per quanto più possibile il raggiungimento di un accordo;
- porre particolare attenzione al rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di carattere economico-finanziario; in merito al finanziamento di tutti gli istituti di salario accessorio contemplati nel Fondo, esso deve essere previsto secondo le modalità indicate nel CCNL e nel rispetto rigoroso dei criteri e delle condizioni ivi previste e delle vigenti disposizioni legislative, anche in relazione alla disciplina del turno, e con particolare riferimento alla gestione delle attività parzialmente esternalizzate, in armonia con il parere ARAN RAL 751 secondo cui *«l'applicazione della disciplina del turno <.>, presuppone la esistenza di «strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore»;*
 - a) *tale arco temporale deve essere naturalmente assicurato dal personale addetto alle strutture interessate in quanto solo il personale interno può ritenersi obbligato ad un «orario di servizio»;*
 - b) *se una parte delle 10 ore è affidata alle prestazioni di un altro soggetto esterno (es. una cooperativa) viene a mancare il requisito fondamentale prescritto dal CCNL;*
 - c) *di conseguenza non potrebbe essere organizzato un lavoro in turno per prestazioni giornaliere di servizio inferiori a 10 ore e, comunque, non può*

essere certamente erogata la indennità di turno a favore dei lavoratori interessati;

- definire la percentuale massima di risorse per il premio individuale nel 30% (o del 20% nei casi previsti dal CCNL) del valore medio dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, dato atto che l'art. 81 comma 2 del CCNL 16 novembre 2022 stabilisce che la misura della maggiorazione per valorizzare la differenziazione del premio individuale non può comunque essere inferiore al 30% (ovvero non inferiore al 20% nel caso ivi contemplato) del valore medio *pro capite* dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
- definire che una quota rilevante delle somme rimanenti, del fondo risorse decentrate, dopo il finanziamento degli istituti contrattuali obbligatori siano utilizzati, secondo l'ordine di priorità qui di seguito riportato:
 - a) per ri-negoziare le risorse necessarie a:
 - riallineare la retribuzione di risultato associata agli incarichi Elevata Qualificazione, per adeguare la struttura organizzativa ai nuovi piani e progetti di sviluppo e potenziamento delineati dal Consiglio di Amministrazione in sede di pianificazione strategica degli interventi;
 - valorizzare adeguatamente le posizioni strategicamente rilevanti, in funzione delle attività da presidiare;
 - rideterminare l'assetto generale riferito alle particolari e specifiche responsabilità assegnate a talune categorie di personale dipendente, onde rendere aderente all'assetto organizzativo ridefinito nel corso dell'anno 2022 il sistema di remunerazione accessoria introdotto dall'art. 70-quinquies del CCNL 21 maggio 2018 per il comparto delle Funzioni Locali, come modificato per effetto dell'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022;
 - valorizzare processi di crescita professionale attraverso la messa in esercizio degli strumenti introdotti dal CCNL in riferimento alle progressioni di carriera e al sistema dei "differenziali stipendiali", favorendo un equo contemperamento tra lo sviluppo professionale dei dipendenti in forza e l'esigenza di acquisire risorse umane dall'esterno;
 - b) per compensare la *performance* individuale valutata secondo il sistema permanente di valutazione che dovrà essere adeguato alle modifiche normative/contrattuali intervenute, nonché in relazione all'assetto organizzativo interno;
- Analizzare l'assetto organizzativo complessivo in relazione al nuovo sistema di classificazione del personale introdotto con il CCNL 16 novembre 2022, in vista:
 - della mappatura dei profili professionali esistenti e da prevedere, in relazione ai fabbisogni da soddisfare e in funzioni degli atti di programmazione testè ricordati;
 - dell'analisi e dell'adeguamento del sistema delle responsabilità di secondo livello, allo scopo di far transitare l'assetto organizzativo nel nuovo sistema degli "Incarichi di Elevata Qualificazione";
- Verificare, omogeneizzare e razionalizzare i criteri per l'individuazione dell'indennità per condizioni di lavoro, di cui all'art. 84-bis del CCNL 16 novembre 2022, anche tenendo conto dei processi di riorganizzazione in atto e in concomitanza con i piani di sviluppo dei servizi;
- Verificare le condizioni abilitanti il riconoscimento delle ulteriori indennità previste dal CCNL, tenendo conto delle innovazioni tecnologiche intervenute, della differenziazione delle modalità di gestione dei servizi all'utenza, del ricorso a forme di lavoro a distanza, tali da incidere sull'assetto regolativo posto a disciplina dell'erogazione dei relativi emolumenti;

- Sistematizzare le attività inerenti il potenziamento dei servizi di relazione con l'utenza, privilegiando forme incentivanti basate su percorsi di progettualità finalizzati al continuo miglioramento del flusso informativo;
 - Individuare eventuali tipologie di lavorazioni – derivanti anche da nuovi processi produttivi e/o dall'introduzione di tecnologie – che possano prefigurare situazioni di effettivo disagio, anche in relazione ai ritmi di lavoro, alla salubrità dei luoghi, allo stress lavorativo, anche avvalendosi delle analisi aziendali in tema di benessere organizzativo;
 - Razionalizzare le risorse destinate al finanziamento delle indennità di turno e simili, anche attraverso l'eventuale accompagnamento di misure di mitigazione del disagio derivante dall'effettuazione di prestazioni lavorative in fasce orarie disagiate;
 - Valorizzare i processi di mobilità interni all'Azienda, in un'ottica di migliore allocazione delle risorse umane nella compagine aziendale e semplificando gli adempimenti connessi all'esercizio dello *jus variandi* nonché le procedure sottese ai trasferimenti interni;
 - Valorizzare processi di crescita professionale attraverso la messa in esercizio degli strumenti introdotti dal CCNL in riferimento alle progressioni di carriera e al sistema dei "differenziali stipendiali", favorendo un equo temperamento tra lo sviluppo professionale dei dipendenti in forza e l'esigenza di acquisire risorse umane dall'esterno;
 - ribadire che la valutazione del personale è effettuata in linea generale a consuntivo e non sono autorizzate forme di erogazione indiscriminata e non selettiva;
 - prevedere la possibilità di stanziare risorse variabili sul fondo, la cui quantificazione ed attestazione verranno espone ed approvate in sede di autorizzazione alla stipula del CCDI e/o dell'accordo annuo di ripartizione.
2. Di esprimere indirizzo al Direttore affinché orienti l'attività negoziale secondo le direttive di cui sopra che sono ritenute efficaci, *mutatis mutandis*, anche in relazione al percorso negoziale per l'Area della dirigenza, di talché appare opportuno raccomandare alla delegazione trattante di parte pubblica un calibrato coordinamento degli assi negoziali affinché vi sia coerenza nelle misure organizzative e regolatorie in relazione ai due distinti livelli di contrattazione.
3. Di riservarsi di formulare ulteriori direttive di contrattazione laddove il graduale conseguimento delle misure di pianificazione delle risorse umane per il triennio 2023/2025 rendano necessario operare in tale direzione.
4. Di assicurare la pubblicità integrale dell'atto mediante affissione all'Albo online dell'Azienda.

La presente Deliberazione viene adottata con la seguente votazione:

- Favorevoli: n. 5 (Del Medico, Bellandi, Gemmiti, Giordano, Micali)
- Astenuti: n. 3 (Bonaventura, Malia, Sayad Nik)
- Contrari: n. (-----)

IL SEGRETARIO
 Enrico Carpitelli
 Firmato digitalmente*

IL PRESIDENTE
 Marco Del Medico
 Firmato digitalmente*