



DELIBERAZIONE N.62 ADOTTATA DELLA GIUNTA CAMERALE NELLA SEDUTA DEL 15 OTTOBRE 2018

OGGETTO INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE IN MATERIA DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO GIURIDICO ED ECONOMICO 2018/2020

Relatore : Il Presidente

Il Presidente invita il Vice Presidente Gallo a relazionare sull'argomento.

Preliminarmente il Relatore rammenta che la disciplina del rapporto di lavoro del personale alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni trova la sua fonte regolatrice primaria nel D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165, come da ultimo modificato dal d.lgs. 25 maggio 2017 n.75, e segnatamente nell'art. 2, comma 2 e nell'art. 5 comma 2.

In particolare, l'art. 40 del citato d.lgs. 165/2001 contempla i livelli di contrattazione di cui si compone il sistema delle relazioni sindacali nell'ambito del pubblico impiego privatizzato, individuando un livello nazionale di contrattazione ed un livello di contrattazione integrativa, di secondo livello che 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.

Il tema della contrattazione è stato, in modo significativo, novato dal recente Contratto Collettivo Nazionale del comparto "Funzioni locali" per il triennio 2016/2018, stipulato il 21 maggio 2018, i cui trattati salienti sono riportati di seguito:

- **Sistema delle relazioni sindacali:** si archivia definitivamente la concertazione, il sistema delle relazioni sindacali viene articolato nei due modelli relazionali della **partecipazione** e della **contrattazione integrativa**: a sua volta la partecipazione è articolata in **informazione** e **confronto**; la disciplina della contrattazione integrativa viene semplificata e aggiornata rispetto alle problematiche emerse nel corso degli anni in sede applicativa. Ora sono regolamentati in modo puntuale i soggetti, i livelli, le materie, la tempistica e le procedure;
- **Sistema di classificazione:** viene eliminato l'ingresso giuridico nella categoria intermedia D3, favorendo la mobilità interno del personale; si dà mandato ad una Commissione paritetica di approfondire le tematiche attinenti alla revisione dell'attuale classificazione del personale (art. 11); vengono istituiti i nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione, in attuazione della legge n. 150/2000 in tema di comunicazione pubblica;

- **Progressioni economiche orizzontali:** risulta potenziato il criterio di selettività: “quota limitata di dipendenti”; sono ancorate alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente: non più due distinti sistemi di valutazione; esperienza maturata e competenze acquisite a seguito di processi formativi: automatismi ridotti e depotenziati, prevalenza dei criteri meritocratici; si semplifica la disciplina procedurale, eliminando i dubbi applicativi in merito alla decorrenza dell’istituto: non può avere decorrenza anteriore al 1 gennaio dell’anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l’attivazione dell’istituto, e l’esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale è prevista l’attribuzione della progressione economica; oneri a carico della componente stabile del fondo; permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento; è prevista la salvaguardia per le procedure già avviate;
- **Le nuove posizioni organizzative:** si riduce la tipologia di PO, eliminando quelle connesse ad attività di staff/studio/ricerca/ispettive/di vigilanza/controllo e quelle di alta professionalità introdotte dal CCNL 22/1/2004 (art. 13). Si introduce la possibilità di delegare il potere di firma agli incaricati di posizione organizzativa (art. 15, c. 2); Riduzione da 5 a 3 anni della durata massima dell’incarico di PO. Si sottraggono le risorse che remunerano le PO dal fondo e quindi dalla contrattazione decentrata (art. 15, c.5);
- **Gli istituti del rapporto di lavoro:** revisione e aggiornamento della disciplina dell’orario di lavoro, assenze per malattia, aspettative e permessi; introduzione di nuovi istituti, come le tutele per donne vittime di violenza, le ferie solidali, assenze per visite, terapie ed esami, riconoscimento delle unioni civili.
- **La flessibilità nel rapporto di lavoro:** le disposizioni contrattuali sul lavoro flessibile vengono coordinate alla normativa sul lavoro a tempo determinato introdotta dal Jobs Act e dal decreto Madia, tenendo conto delle specificità proprie degli enti territoriali, in ragione dei servizi erogati. Si rafforza il principio di non discriminazione, estendendo ai lavoratori a tempo determinato alcuni istituti del tempo indeterminato; Si disciplina il ricorso alla somministrazione a tempo determinato; la disciplina del part-time viene aggiornata, prevedendo anche la possibilità di definire una durata massima all’articolazione parziale del rapporto di lavoro.
- **Il trattamento economico fondamentale e accessorio:** si risolve l’annosa questione del corretto finanziamento delle risorse da destinare alla contrattazione di secondo livello; si prevede il consolidamento in unico importo delle risorse cosiddette stabili riferite all’anno 2017; vengono individuate in modo dettagliato le risorse che alimentano ulteriormente la parte stabile del fondo; vengono individuate le risorse che anno per anno le amministrazioni possono decidere di aggiungere al fondo (parte variabile), con un’importante semplificazione degli istituti che nel corso degli anni hanno determinato problematiche applicative.

Orbene, continua il Relatore, i primi adempimenti realizzati all’indomani della sottoscrizione del CCNL in commento si sono sostanziati nella costituzione della delegazione trattante di parte datoriale (delibera di Giunta n. 37/2018) e nella costituzione provvisoria del “fondo risorse decentrate” per l’anno 2018 secondo la disciplina contenuta

negli artt. 67 e ss del contratto medesimo (determinazione del Segretario Generale n. 469 del 26/9/2018).

Tale ultimo provvedimento sarà trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti, in virtù di quanto previsto dall'art. 40 bis del D. Lgs. 165/01 che assegna il controllo sulla compatibilità della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori alla competenza dell'Organo di controllo.

Il Relatore rammenta che la materia del personale da quasi un decennio, ma più incisivamente negli ultimi sei anni, è stata oggetto di numerosi interventi normativi volti al contenimento della spesa, incidendo, oltre che sulle limitazioni di assunzioni, anche sul blocco dei trattamenti economici accessori, che, sulla scorta di quanto, da ultimo, previsto dall'art. 23 del d.lgs. 75/2017, a decorrere dal 1 gennaio 2017 non possono superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, sia con riferimento al personale dirigenziale che al personale con qualifica non dirigenziale.

Detto vincolo, continua il Relatore, è espressamente richiamato dall'articolo 67, comma 7, del citato CCNL 21/5/2018.

Nel merito dell'argomento oggetto di trattazione il Relatore riferisce che l'art. 8, comma 1 del CCNL 21/5/2018 prevede che il contratto collettivo integrativo abbia durata triennale e si riferisca a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 e che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.

Ricorda che in applicazione dell'art. 4 e 5, comma 2 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, l'Organo di governo dell'Ente formula direttive e/o linee guida finalizzate a fornire un indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica, in ordine alle trattative negoziali, affinché queste si conformino e garantiscano adeguato supporto al raggiungimento degli obiettivi programmatici individuati come prevalenti dall'Amministrazione, con esclusiva finalità:

- di orientare e finalizzare l'azione negoziale della parte pubblica verso determinati obiettivi, definendo quindi le strategie dell'attività posta in essere dalla delegazione trattante di parte pubblica;
- di definire i margini entro i quali la trattativa dovrà svolgersi, in maniera tale da consentire alla delegazione trattante la necessaria autonomia nella gestione del confronto;
- di definire gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma annuale di attività, delle scelte di bilancio, dei progetti strategici e degli obiettivi del Piano della performance;
- di definire le scelte prioritarie che devono presiedere alla quantificazione ed all'utilizzazione delle risorse sia stabili che variabili.

Pertanto propone di dettare alla delegazione trattante di parte datoriale le seguenti linee di indirizzo nell'ottica di pervenire alla definizione della destinazione delle risorse ex art. 68 del CCNL 21/5/2018 per la corrente annualità economica:

- l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate dovrà avvenire nel puntuale rispetto dei CCNL e delle disposizioni vigenti, in particolare prevedendo il riconoscimento delle

indennità e degli altri istituti contrattuali al personale dipendente avente titolo, laddove ne sussistono i necessari presupposti giuridici;

- i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, determinati nella loro entità nel rispetto della normativa vigente, saranno collegati esclusivamente al riconoscimento del merito ed al conseguimento di obiettivi di performance, di gruppo e/o individuali, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema premiante di misurazione e valutazione delle performance, destinando a tale fattispecie una quota non inferiore al 50% delle risorse di cui all'art. 67 comma 2 e 3 del CCNL 21/5/2018;
- programmare le progressioni economiche orizzontali (PEO) limitatamente alla misura del 50% del personale avente diritto per ciascuna categoria, con il riconoscimento del beneficio a decorrere dal corrente anno (1/1/2018) e, comunque, nell'ambito delle risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo;
- di stabilire quale base di riferimento per l'attribuzione delle progressioni le valutazioni della performance individuale e organizzativa del personale per le annualità 2015/2016/2017 al fine di garantire l'imparzialità e concorrenza a tutela delle procedure selettive, oltre che gli ulteriori parametri contemplati dall'art. 16 comma 3, sulla scorta di una ponderazione dei parametri che meglio si coniughi con il piano delle performance dell'Ente;
- le indennità per specifiche responsabilità e particolare figure, da determinarsi sulla base del vigente regolamento, dovranno essere destinate a remunerare un ristretto numero di dipendenti, ai quali, sulla base del modello organizzativo vigente, sono attribuite effettive e significative responsabilità aggiuntive;
- le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati saranno erogate a seguito di misurazione del contributo individuale del dipendente alla realizzazione del progetto e del risultato da parte dell'Ente;
- il rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3 del CCNL 21/5/2018;

Il tema delle progressioni economiche orizzontali richiede una attenta riflessione in considerazione del fatto che gli ultimi sviluppi di carriera realizzati risalgono al 2009 anche a seguito del blocco disposto dal DL. 78/2010, e che sebbene le stesse fossero realizzabili a partire dal 2015 la Giunta ha egualmente ritenuto di non darvi corso, anche in considerazione degli effetti prodotti sul bilancio dell'Ente.

Naturalmente, continua il Relatore, qualsivoglia decisione sull'argomento non può prescindere da due condizioni irrinunciabili e cioè che le progressioni economico orizzontali devono interessare una quota limitata di dipendenti e bisogna adottare un rigoroso meccanismo di selettività, anche attraverso - come detto - la ponderazione dei criteri dettati dal terzo comma dell'art. 16 del contratto collettivo 21/5/2018 e purché sussistano le condizioni per assicurare quanto meno l'invarianza del costo del personale.

In ordine, poi alle modalità di impiego delle risorse anche nel 2018 dovrà trovare continuità la tendenziale attitudine nell'utilizzo del fondo risorse decentrate con l'obiettivo strategico di incrementare le performance individuale e collettiva attraverso meccanismi selettivi di premialità che assicurino una preponderanza dell'incentivazione legata ad obiettivi performanti ed alla valorizzazione delle responsabilità.

La Giunta ha anche il compito di definire nell'ambito delle direttive in argomento le disponibilità di risorse da attribuire per l'applicazione di quanto prevede il combinato disposto dal comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b) dell'art. 67 del CCNL 21/5/18, segnatamente alla possibilità di destinare alla componente variabile del fondo, somme destinate al trattamento accessorio per il mantenimento degli obiettivi di performance contemplati dal relativo piano, oltre che, naturalmente, stanziare ulteriori risorse che fungano da leva per il perseguimento di obiettivi ulteriormente performanti.

Sull'argomento il relatore rammenta che sulla scorta della Metodologia per l'individuazione delle azioni e dei risultati ottenuti dall'Ente per l'integrazione delle risorse ai sensi dell'art. 26, comma 3 del CCNL 23/12/1999 - Area Dirigenza - ed ai sensi dell'art. 67 comma 3, lett. i) - comma 4 - comma 5 lett. b) e comma 6 del CCNL 21/5/2018 approvata con provvedimento n. 53 del 31 luglio 2018 la Giunta ha destinato, per il corrente anno, risorse per Euro 254.545,45, destinati, appunto al mantenimento degli obiettivi di performance.

Il **Vice Presidente**, nell'invitare i colleghi a deliberare sull'argomento, ritiene necessario evidenziare alcuni ulteriori dati ed informazioni.

Al riguardo, evidenzia la drastica riduzione di risorse finanziarie destinate al costo del lavoro del personale, in considerazione del fatto che ben 9 unità hanno cessato il servizio durante la gestione di questa Giunta e che solo nell'ultimo anno si è registrata una riduzione delle risorse di poco più di 100mila euro. Inoltre, si evidenzia che l'attuazione delle progressioni orizzontali per il 50% dei dipendenti registra solamente un impatto sull'IFR, più che compensato dalla riduzione del fondo incentivazione che, sulla base delle vigenti norme contrattuali, si è ridotto a 930mila euro.

LA GIUNTA

Udito il Relatore;

Vista la L. 29 dicembre 1993, n. 580, come modificata dal D. Lgs. 15 febbraio 2010, n. 23 e dal D. Lgs. 219/2016;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D. Lgs. 75/2017;

Visto il CCNL "Funzioni locali" del personale non dirigente per il triennio 2016-2018 sottoscritto in data 21/5/2018;

Dato atto che a seguito all'entrata in vigore del D.Lgs. 27.10.2009 n.150 (Riforma Brunetta) la Camera di Commercio di Salerno ha adeguato i propri strumenti di misurazione e valutazione delle performance organizzativa del personale;

Visto il D.L. 31.05.2010, n.78, convertito, con modificazioni, nella L. 30.07.2010, n.122;

Visto il D.Lgs. 1 agosto 2011, n. 141, recante "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro

pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3;

Vista la circolare n. 12 del 15/04/2011 del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria dello Stato;

Visto il D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122 "Regolamento in materia di proroga del blocco della contrattazione e degli automatismi stipendiali per i pubblici dipendenti, a norma dell'articolo 16, commi 1, 2 e 3, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111";

Visto l'art. 28 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114;

Vista la legge 147/13 (legge di stabilità 2013);

Visto l'art. 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016);

Vista la Circolare n. 12 del 23 marzo 2016 del MEF - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato;

Visto l'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017 il quale stabilisce 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. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato"*;

Richiamata la propria deliberazione n. 37 del 19 giugno 2018 di nomina della delegazione trattante di parte datoriale abilitata alla contrattazione collettiva decentrata integrativa per il personale dipendente;

Appurato che, con la sottoscrizione del succitato CCNL, bisogna procedere all'avvio del tavolo negoziale per la sottoscrizione del contratto integrativo normativo per il triennio 2018/2020 e di parte economica per l'anno 2018;

Dato atto che sulla costituzione del Fondo, sulla relazione illustrativa e sulla compatibilità dei costi con le previsioni di bilancio sarà acquisito il parere dei Revisori dei Conti in sede di autorizzazione per la sottoscrizione definitiva del contratto integrativo da parte della delegazione trattante di parte datoriale;

Vista la determinazione del Segretario Generale n. 469 del 26/9/2018 con la quale il fondo è stato provvisoriamente determinato in Euro 930.886,47;

Ritenuto di poter pienamente condividere le direttive delineate dal Relatore in premessa;

Visti i pareri favorevoli dal Capo ufficio Gestione, Organizzazione e Sviluppo delle Risorse Umane", nonché responsabile del procedimento espressi dal responsabile del procedimento, dott.ssa Giovanna D'Auria, e dalla dr.ssa Emilia DE LUCA, Capo Servizio AA.GG. e del Personale, in ordine alla legittimità dell'istruttoria stessa;

Visto il parere favorevole espresso dal dr. Mario CRISCONIO, Responsabile della SIC "Bilancio Finanze e Risorse", in merito alla regolarità contabile;

Visto il parere favorevole espresso dal Segretario Generale, dr. Raffaele DE SIO, il quale, dopo aver verificato la rigorosa osservanza di tutte le condizioni di legittimità inerenti all'adozione del presente provvedimento, assumendo in relazione alla propria funzione la responsabilità circa gli effetti che l'atto proposto è chiamato a produrre;

Presenti e votanti n. 7 componenti;

Ad unanimità di voti palesemente espressi

DELIBERA

di considerare la premessa narrativa quale motivazione di fatto e di diritto della presente deliberazione;

di prendere atto della sottoscrizione avvenuta in data 21/5/2018 del CCNL "Funzioni locali" del personale non dirigente per il triennio 2016-2018;

di formulare alla delegazione trattante di parte datoriale i criteri generali e le linee di indirizzo riportate in premessa per il personale camerale non dirigente, nei limiti delle disponibilità del preventivo economico per l'anno in corso e nel rispetto rigoroso dei vincoli di legge posti per tale istituto le seguenti direttive:

- l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate dovrà avvenire nel puntuale rispetto dei CCNL e delle disposizioni vigenti, in particolare prevedendo il riconoscimento delle indennità e degli altri istituti contrattuali al personale dipendente avente titolo, laddove ne sussistono i necessari presupposti giuridici;
- i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, determinati nella loro entità nel rispetto della normative vigente, saranno collegati esclusivamente al riconoscimento del merito ed al conseguimento di obiettivi di performance, di gruppo e/o individuali, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema premiante di misurazione e valutazione delle performance, destinando a tale fattispecie una quota non inferiore al 50% delle risorse di cui all'art. 67 comma 2 e 3 del CCNL 21/5/2018;
- programmare le progressioni economiche orizzontali (PEO) limitatamente alla misura del 50% del personale avente diritto per ciascuna categoria, con il riconoscimento del beneficio a decorrere dal corrente anno (1/1/2018) e, comunque, nell'ambito delle risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo;
- di stabilire quale base di riferimento per l'attribuzione delle progressioni le valutazioni della performance individuale e organizzativa del personale per le annualità 2015/2016/2017 al fine di garantire l'imparzialità e concorrenza a tutela delle procedure selettive, oltre che gli ulteriori parametri contemplati dall'art. 16 comma 3, sulla scorta di una ponderazione dei parametri che meglio si coniughi con il piano delle performance dell'Ente;

- le indennità per specifiche responsabilità e particolare figure, da determinarsi sulla base del vigente regolamento, dovranno essere destinate a remunerare un ristretto numero di dipendenti, ai quali, sulla base del modello organizzativo vigente, sono attribuite effettive e significative responsabilità aggiuntive;
- le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati saranno erogate a seguito di misurazione del contributo individuale del dipendente alla realizzazione del progetto e del risultato da parte dell'Ente;
- il rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3 del CCNL 21/5/2018;

di dare atto che al presente atto, nonché agli atti conseguenti alla presente deliberazione si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'art. 40 bis del D. Lgs. 165/01 e smi;

di disporre che copia del presente atto sia trasmesso alla delegazione trattante di parte datoriale, alle RSU, alle OO.SS. e pubblicata, oltre che all'Albo on line, sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente", sottosezione personale - contrattazione integrativa

La presente deliberazione è esecutiva in virtù dell' art.4 della Legge 29/12/1993 n.580, come modificato dall'articolo 1, comma 4 del D.lgs. 15 febbraio 2010 n.23 e sarà affissa nell'albo informatico della Camera di Commercio di Salerno ai sensi dell'art. 32 della Legge n. 69 / 2009.

IL SEGRETARIO GENERALE
(dott.Raffaele DE SIO)

IL PRESIDENTE
(Ing. Andrea PRETE)

Atto sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs. n. 82 del 07/03/2005 e s.m.i.