



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

DELIBERA n. 52/2023

OGGETTO:	CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA 2023 RELATIVA AL PERSONALE NON DIRIGENTE - LINEE DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA. COSTITUZIONE PARTE VARIABILE FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNUALITA' 2023.
----------	---

L'anno duemilaventitre, il giorno 25 (venticinque) del mese di settembre, 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;

VISTO il CCNL 16/11/2022 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;

ATTESO che il medesimo CCNL disciplina tempi e procedure per l'attivazione della contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente;

RICHIAMATO l'art. 79 del suddetto CCNL che disciplina la costituzione del fondo delle risorse decentrate, prevedendo i criteri di determinazione delle risorse economiche che devono essere destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività ed il cui utilizzo è demandato alla contrattazione decentrata a livello di ente;

DATO 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 del CCNL definisce i soggetti titolari della contrattazione integrativa e le materie che formano oggetto della contrattazione medesima;
- rientra nelle competenze dell'Amministratore Unico, quale organo di governo dell'Azienda, determinare gli indirizzi alla delegazione trattante di parte datoriale per la disciplina negoziale delle materie ed istituti demandati alla contrattazione in sede decentrata;

RICHIAMATE inoltre le disposizioni dell'art. 23 – comma 2 – del D. Lgs. n. 75/2017 secondo cui, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 fatto salvo quanto previsto dall'art. 3, comma 2 del D. L. n. 80/2021, convertito in L. 113/2021 e dall'art. 1, comma 604, della L. 234/2021 (legge di bilancio 2022);

RITENUTO pertanto di dover impartire alla delegazione trattante di parte datoriale gli opportuni indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa - parte giuridica 2023/2025 e parte economica 2023 - al fine di un corretto ed equilibrato utilizzo delle risorse demandate alla contrattazione integrativa, perseguendo in particolare le seguenti finalità:

- l'effettiva incentivazione, riconoscimento e premiazione del merito;
- l'adeguata e congrua remunerazione delle responsabilità eccedenti quelle derivanti dalle aree di inquadramento contrattuali;
- l'adeguato indennizzo delle condizioni di lavoro di particolare disagio o rischio;
- il riconoscimento e la valorizzazione delle posizioni di lavoro relative agli incarichi di particolare responsabilità, anche di tipo organizzativo, non inquadrate come elevate qualificazioni;
- l'adeguata conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale, anche attraverso la conferma di ampie fasce di flessibilità nell'orario di lavoro;
- la possibilità di attivare, in fase di prima applicazione e comunque non oltre il 31.12.2025, forme selettive per la progressione tra le aree, utilizzando, compatibilmente con i vincoli del bilancio di previsione, le risorse messe a disposizione dal CCNL;

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;
- l'attuale esercizio finanziario è caratterizzato da alcune criticità derivanti:
  - ✓ da una drastica riduzione degli introiti connessi all'incameramento delle cosiddette "Spese generali", dovute all'assenza di interventi costruttivi in corso;

- ✓ dalla esistenza di numerose situazioni debitorie derivanti da problematiche connesse al pagamento dell'ICI per le quali le competenti Commissioni Tributarie, adite dall'Ente, hanno comunque rigettato le deduzioni in ordine all'esonero del relativo pagamento, con conseguente avvio di procedure esecutive da parte dei Comuni interessati;

DATO ATTO, in ogni caso, della opportunità di prevedere l'inserimento nel fondo di risorse variabili, ex art. 79, comma 2 lettera c), del CCNL 2019/2021 per il conseguimento di specifici obiettivi di produttività e qualità, definiti nel Piano delle performance, all'interno del PIAO, 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;

VERIFICATO, in tal senso, che l'allocazione di risorse variabili per un importo non inferiore ad € 50.000,00 consente di garantire il rispetto del principio di cui sopra;

RITENUTO 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, sia importi derivanti da specifiche norme di legge

VISTA la propria delibera n. 8 del 13.02.2023 con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione 2023 e Pluriennale 2023-2025;

VISTA la deliberazione della Giunta Regionale n. 157 del 21.03.2023, 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 2023 e pluriennale 2023-2025;

DATO ATTO, altresì, della insussistenza di cause di conflitto di interessi, anche potenziale, del dirigente responsabile del procedimento rispetto all'adozione del presente atto, ai sensi dell'art. 6-bis della legge n. 241/90 e dell'art. 6 del D.P.R. n. 62/2013;

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

VISTO il C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022;

VISTA la Legge Regionale n. 12/96;

VISTA la Legge Regionale n. 29/96;

VISTA la delibera dell'Amministratore Unico p.t. n. 100 del 22.12.2022 con la quale è stato approvato il nuovo assetto organizzativo dell'Azienda e sono stati conferiti gli incarichi dirigenziali;

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

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;

#### DELIBERA

1. di impartire alla delegazione trattante di parte datoriale i seguenti indirizzi per la contrattazione integrativa, per il triennio giuridico 2023/2025 ed economico 2023, del personale non dirigente del comparto Funzioni Locali:
  - a) destinare una quota adeguata, per la effettiva capacità di incentivare e premiare il merito, di risorse atte a finanziare la performance organizzativa ed individuale, da erogare al personale sulla base del sistema di valutazione vigente nell'Ente, eventualmente anche rimodulando le risorse destinabili agli istituti indennitari di cui all'art. 80 del CCNL;
  - b) destinare l'indennità per condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 2018 e 84 bis del CCNL 2022, per remunerare lo svolgimento delle attività esposte a rischio, disagiate o implicanti il maneggio dei valori, purché in via continuativa, ovvero in presenza di situazioni o prestazioni lavorative, individuate in sede di contrattazione integrativa, che comportino una continua e diretta esposizione a rischi

pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, come individuati dal DVR; o in presenza di specifiche condizioni di lavoro, non solo spaziali ma anche temporali, le cui modalità di esecuzione della prestazione siano realmente ed effettivamente caratterizzate da situazioni disagiate, da definire in sede di contrattazione decentrata, tenuto comunque conto che la condizione di disagio dev'essere considerata una condizione di lavoro meno gravosa del rischio (come da costante orientamento ARAN) e pertanto il valore dell'indennità di disagio dovrà essere inferiore a quello dell'indennità di rischio; o maneggio di valori (solo denaro contante e altri valori materializzati) nei limiti mensili definiti in sede di contrattazione integrativa;

- c) prevedere una quota adeguata di risorse destinate a remunerare le specifiche responsabilità di cui all'art. 84, valorizzando prioritariamente o esclusivamente le figure incaricate di effettive e documentate responsabilità (risultanti da atti dirigenziali di incarico e non rientranti nei normali compiti di istituto). Il riconoscimento delle specifiche responsabilità deve comportare, in ogni caso, l'effettiva assunzione di livelli di responsabilità differenziati ed aggiuntivi rispetto alle ordinarie mansioni corrispondenti all'area ed al profilo di inquadramento professionale;
- d) relativamente ai piani di welfare aziendale, pur condividendo appieno il valore e l'utilità degli istituti di welfare integrativo aziendale, si ritiene che tali strumenti possano essere attuati compatibilmente con eventuali risorse finanziarie aggiuntive rese in futuro disponibili;
- e) di prevedere, per l'annualità 2023, ai fini della costituzione della parte variabile del fondo salario accessorio del personale non dirigente, nel rispetto dei vincoli contrattuali e finanziari e, comunque, entro i limiti del fondo dell'anno 2016:
  - l'inserimento di risorse variabili, ex art. 79, comma 2, lett. c) CCNL 2019-2021 per un importo di € 50.000,00, 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.
2. di stabilire che il presente atto di indirizzo viene emanato allo scopo di consentire l'avvio della trattativa sindacale nei termini di cui al CCNL e, pertanto, di riservarsi di impartire ulteriori e più ampi indirizzi su tutte le materie oggetto di contrattazione a norma dell'art. 7 del CCNL 16.11.2022 e delle altre disposizioni contrattuali disciplinanti materie oggetto di contrattazione decentrata, anche su impulso della delegazione trattante di parte datoriale o in relazione ad eventuali problematiche negoziali formulate dalle OO.SS. nel corso della trattativa;
3. di trasmettere il presente atto alla delegazione trattante di parte datoriale per l'avvio della sessione negoziale, al dirigente dell'Unità di Direzione "Gestione Patrimonio e Risorse" per i provvedimenti attuativi di competenza, nonché alla RSU e alle OO.SS. rappresentative.

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

IL DIRETTORE DELL'AZIENDA  
F.to Pierluigi ARCIERI

L'AMMINISTRATORE UNICO  
F.to Vincenzo DE PAOLIS

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

DELIBERA n. 52/2023

OGGETTO:	CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA 2023 RELATIVA AL PERSONALE NON DIRIGENTE - LINEE DI INDIRIZZO ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA. COSTITUZIONE PARTE VARIABILE FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNUALITA' 2023.
----------	---

L'ESTENSORE DELL'ATTO (avv. Vincenzo PIGNATELLI)

F.to Vincenzo PIGNATELLI

ATTESTAZIONE DEL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Il sottoscritto attesta l'avvenuta istruttoria degli atti necessari e di averli adeguatamente valutati ai fini della proposta della presente determinazione e che, ai sensi dell'art.6-bis della legge n. 241/90, come introdotto dalla legge n. 190/2012, in merito al relativo procedimento non sussistono elementi, situazioni e circostanze per conflitto di interessi tali da giustificare e necessitare l'astensione dal procedimento.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO  
(avv. Vincenzo PIGNATELLI)  
F.to Vincenzo PIGNATELLI

PARERI DI REGOLARITA' AI SENSI DEL REGOLAMENTO DI AMMINISTRAZIONE E CONTABILITA' E DEL REGOLAMENTO DI ORGANIZZAZIONE

Si esprime parere favorevole in merito alla regolarità tecnico-amministrativa del presente atto:

UNITA' DI DIREZIONE  
“GESTIONE PATRIMONIO E RISORSE”

IL DIRIGENTE  
(avv. Vincenzo PIGNATELLI)  
F.to Vincenzo PIGNATELLI

data 25.09.2023

Si esprime parere favorevole in merito alla regolarità contabile del presente atto:

UNITA' DI DIREZIONE:  
“GESTIONE PATRIMONIO E RISORSE”

IL DIRIGENTE  
(avv. Vincenzo PIGNATELLI)  
F.to Vincenzo PIGNATELLI

data 25.09.2023

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

IL DIRETTORE DELL'AZIENDA  
(ing. Pierluigi ARCIERI)  
F.to Pierluigi ARCIERI

data 25.09.2023