



## 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° 7/24 del 15/04/2024

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 2024, AI SENSI DELL'ART. 8 COMMA 1 DEL CITATO CCNL.

Servizio proponente: 50.2 GESTIONE RISORSE UMANE

Presidente: Marco Del Medico

Segretario: Enrico Carpitelli

Presenti: Mauro Bellandi, Iris D'Alessandro, Alessandra Gemmiti, Francesco Giordano, Giuseppe Marano, Elena Porciatti

Assenti: Irene Micali, 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;
- 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;
- 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 propria deliberazione n. 1/24 del 17 gennaio 2024 recante "*ATTI DI PROGRAMMAZIONE PER IL TRIENNIO 2024/2026: A) ADOZIONE PIANO DI ATTIVITA', BILANCIO PREVISIONALE ECONOMICO (CONTO ECONOMICO PREVISIONALE E PIANO DEGLI INVESTIMENTI) B) APPROVAZIONE PROGRAMMA DI ATTIVITA' CONTRATTUALE 2024 E PROGRAMMA TRIENNALE DEGLI ACQUISTI DI BENI E SERVIZI E BUDGET ECONOMICO 2024*";
- Vista la propria deliberazione n. 5/24 del 26.03.2024 "*PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026: APPROVAZIONE*";

- Preso atto del provvedimento del Direttore n. 34/24 recante "Personale del comparto – Fondo Risorse Decentrate ai sensi dell'art. 79 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022: costituzione provvisoria 2024", 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 la formulazione delle direttive alla delegazione trattante, per definirne gli obiettivi strategici ed i vincoli anche di ordine finanziario;
- 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;
  - 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 medesimo Consiglio in sede di approvazione del bilancio di previsione annuale;
  - 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 fornire indicazioni in ordine alle scelte prioritarie che devono presiedere alla utilizzazione delle risorse sia stabili che variabili;
  - 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 n.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 il contratto decentrato che peraltro interviene su tutti gli istituti rimessi a tale livello negoziale, sia a carattere giuridico che a carattere economico;
- Preso atto di quanto previsto dall'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;
- 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. 91 del 21 dicembre 2023 recante "Nota di aggiornamento al Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFR) 2024. Approvazione" ha formulato i 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 2023. Inoltre, si prevede per il triennio 2024/26 il mantenimento al livello dell'esercizio 2016 del costo per il personale. 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. Resta in ogni caso confermato il tetto di spesa (leggasi costo) del personale disposto dal legislatore nazionale per il triennio 2011-2013, ex art.1, comma 557 e ss. della L.n. 296/2006; <...>*

*Nel caso di superamento del tetto di costo del 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;*

- 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 (con particolare riferimento alla gestione delle attività parzialmente esternalizzate, in armonia con il parere ARAN RAL 751);
  - 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 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;
  - 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;
  - 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;
  - Proseguire nel processo di semplificazione delle procedure di mobilità interna all'Azienda, in un'ottica di migliore allocazione e valorizzazione delle risorse umane nella compagine aziendale;
  - 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;
- 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 2024 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 2024 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 (con particolare riferimento alla gestione delle attività parzialmente esternalizzate, in armonia con il parere ARAN RAL 751);
  - 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 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;
    - 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;
  - 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;
  - 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;
- Proseguire nel processo di semplificazione delle procedure di mobilità interna all'Azienda, in un'ottica di migliore allocazione e valorizzazione delle risorse umane nella compagine aziendale;
- 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;

2. Di riservarsi di formulare ulteriori direttive di contrattazione laddove il graduale conseguimento delle misure di pianificazione delle risorse umane per il triennio 2024/2026 rendano necessario operare in tale direzione.

3. 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, Marano)
- Astenuti: n. 2 (D'Alessandro, Porciatti)
- Contrari: n. (-----)

IL SEGRETARIO  
Enrico Carpitelli

Firmato digitalmente\*

IL PRESIDENTE  
Marco Del Medico

Firmato digitalmente\*