



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° 44/22 del 13/07/2022

Oggetto: DIRETTIVE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA ANNO 2022 – PERSONALE DI CATEGORIA DELLE “FUNZIONI LOCALI”.

Servizio proponente: 20 DIRETTORE GENERALE

Presidente: Marco Del Medico

Segretario: Enrico Carpitelli

Presenti: Mauro Bellandi, Miriana Bilello, Alessandra Gemmiti, Francesco Giordano, Irene Micali, Francesco Miglietta, 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

*Documento informatico firmato digitalmente, ai sensi e con gli effetti del D. Lgs 82/2005 nonché del D.P.R. 445/2000 (e rispettive norme collegate).

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 21 maggio 2018 per il personale di categoria delle “Funzioni Locali”, nella parte in cui sono individuate le modalità di negoziazione e stipula del contratto collettivo decentrato integrativo, “che ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 <del medesimo CCNL>. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo <...> possono essere negoziati con cadenza annuale”;
- Richiamati gli artt. 67 e 68 del CCNL 21 maggio 2018, relativi rispettivamente alla costituzione e all'utilizzo delle risorse decentrate, finalizzate dal CCNL alle politiche di sviluppo delle risorse umane;
- Richiamato l'art. 40-bis del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165, recante “Controlli in materia di contrattazione integrativa”;
- Visto il provvedimento del Direttore n. 72/22 del 23 giugno 2022 “Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 – Costituzione definitiva 2021”, proposto dal Servizio Controllo Strategico e di Gestione;
- Visto il provvedimento del Direttore n. 74/22 del 30 giugno 2022 ad oggetto “Personale del comparto – Fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67 del CCNL Funzioni Locali 2016 – 2018: costituzione provvisoria 2022”;
- 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 21 maggio 2018 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;
- Richiamato ulteriormente l'art. 67 *"Fondo risorse decentrate: costituzione"* del CCNL 21 maggio 2018 per il comparto delle Funzioni Locali che, nel dettare regole nuove in tema di composizione del Fondo ed in particolare nel *crystallizzare* nel tempo le cd. "risorse stabili" nell'unico importo consolidato, ha pure precisato, al comma 3, che *"il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili, di anno in anno"* dalle voci dettagliatamente elencate nell'articolato;
- 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. 113 del 22 dicembre 2021 recante *"Nota di aggiornamento al Documento di Economia e Finanza Regionale (DEF) 2022. 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 2021. Inoltre, si prevede per il triennio 2022-2024 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;

<...>

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 <...>

Obiettivo b) "raggiungimento del pareggio di bilancio": in sede di valutazione del pre-consuntivo nell'ipotesi di una possibile perdita di esercizi, dovranno essere adottate misure atte a ripristinare l'equilibrio economico.

Obiettivo c) "assicurare un tendenziale mantenimento della stessa tipologia e livello dei servizi": nell'ipotesi in cui nel piano delle attività si prevede una significativa riduzione del livello delle prestazioni o servizi, l'amministratore dell'Ente, nella sua Relazione e in occasione dell'adozione del Bilancio preventivo e del pre-consuntivo, ne dovrà illustrare gli impatti economici. <...>".

- Vista la propria deliberazione n. 4/22 del 21 gennaio 2022, ad oggetto "Atti di programmazione per il triennio 2022/2024: A) Adozione Piano di Attività, Bilancio Previsionale Economico (Conto Economico Previsionale e Piano degli Investimenti) B) Approvazione Programma di attività contrattuale 2022 e programma biennale degli acquisiti di beni e servizi e budget 2022";
- Vista la propria deliberazione n. 11/22 del 7 marzo 2022 ad oggetto "Ciclo di gestione e sistema di misurazione e valutazione della qualità della Prestazione Organizzativa – Monitoraggio finale degli obiettivi 2021 PQPO e dei Piani di Area 2021: approvazione della Relazione sulla qualità della prestazione 2021";
- Visto il provvedimento del Direttore n. 68/22 del 9 giugno 2022 ad oggetto "Monitoraggio finale 2021 degli obiettivi dei Piani dei Servizi afferenti allo Staff di Direzione, all'Area Ristorazione e Residenze, all'Area Gestione Risorse e all'Area Affari Generali: approvazione";
- Vista la propria deliberazione n. 12/22 del 7 marzo 2022 ad oggetto "Piano della Qualità della Prestazione Organizzativa 2022 e Piani di Area 2022: approvazione";
- Vista la propria deliberazione n. 33/22 del 29 giugno 2022, di adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022/2024;
- 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 recata all'art. art. 23 – *Turnazioni* - del CCNL 21 maggio 2018 per il comparto delle Funzioni Locali, 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% del valore medio dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, dato atto che l'art. 69 comma 2 del CCNL 21 maggio 2018 stabilisce che la misura della maggiorazione per valorizzare la differenziazione del premio individuale non può comunque essere inferiore al 30% 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 di posizione organizzativa, definiti *ex novo* nel corso dell'anno 2022 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;
 - 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 e disciplinare interno che si è compiutamente realizzato con il recente varo del Regolamento Organizzativo aziendale di cui alla deliberazione del CdA n. 10/19 del 29 marzo 2019;

- c) per favorire percorsi rigorosamente selettivi finalizzati a realizzare – nel corso del 2022 - una quota minoritaria di progressioni orizzontali nel sistema di classificazione, secondo la disciplina di cui all'art. 16 del citato CCNL 21 maggio 2018
- 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 ex art. 67 comma 5 del CCNL 2016/2018, ed in particolare in relazione alla sua lettera b) se ed in quanto concretamente applicabile all'Azienda;
- 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 2022 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 2022, 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 recata all'art. art. 23 – *Turnazioni* - del CCNL 21 maggio 2018 per il comparto delle Funzioni Locali, 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% del valore medio dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, dato atto che l'art. 69 comma 2 del CCNL 21 maggio 2018 stabilisce che la misura della maggiorazione per valorizzare la differenziazione del premio individuale non può comunque essere inferiore al 30% 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, sia utilizzata, 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 di posizione organizzativa, definiti *ex novo* nel corso dell'anno 2022 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;
 - 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 e disciplinare interno che si è compiutamente realizzato con il recente varo del Regolamento Organizzativo aziendale di cui alla deliberazione del CdA n. 10/19 del 29 marzo 2019;
 - c) per favorire percorsi rigorosamente selettivi finalizzati a realizzare – nel corso del 2022 - una quota minoritaria di progressioni orizzontali nel sistema di classificazione, secondo la disciplina di cui all'art. 16 del citato CCNL 21 maggio 2018
 - 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 ex art. 67 comma 5 del CCNL 2016/2018, ed in particolare in relazione alla sua lettera b) se ed in quanto concretamente applicabile all'Azienda;
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 2022/2024 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. 7 (Del Medico, Bellandi, Bilello, Gemmiti, Giordano, Micali, Miglietta)
- Astenuti: n. 1 (Sayad Nik)
- Contrari: n. (-----)

IL SEGRETARIO
Enrico Carpitelli

Firmato digitalmente*

IL PRESIDENTE
Marco Del Medico

Firmato digitalmente*