

## Obiettivo strategico e di sviluppo SETTORE IV Gestione e Valorizzazione Risorse Umane

N°	Motivazione (input)	Titolo Obiettivo (output)	Beneficio per l'utenza (outcome)	Peso %
1	Creare regole certe nella gestione delle relazioni sindacali in funzione di una maggiore efficienza delle risorse umane	gestione corretta delle relazioni sindacali in funzione della sottoscrizione del CCDI	La gestione efficiente delle risorse umane produce un innalzamento dell'efficienza del livello dei servizi	

<b>Missione</b>	<b>Missione 01 Servizi istituzionali, generali e di gestione</b>
<b>Obiettivo strategico</b>	<b>gestione corretta delle relazioni sindacali in funzione della sottoscrizione del CCDI</b>
<b>Programma</b>	<b>Programma 10 Risorse Umane</b>

### Articolazione in fasi operative dell'obiettivo

N° Fase operativa	Descrizione della Fase Operativa	Indicatore di risultato	Quantità prevista	Quantità effettiva	Data prevista	Data effettiva
1	studio degli istituti contrattuali	Studio dei CCNL	6	6	30.giugno 2014	30.giugno 2014
2	l'elaborazione dei documenti negoziali	CCDI	1		30 ottobre 2014	21 ottobre 2014
3	gestione delle relazioni sindacali	Sottoscrizione CCDI	1		31.dicembre.2014	10 DIC 2014

### Relazione

Come noto il comma 3° bis dell'art. 40 del D.lgs n. 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione integrativa, nel rispetto dell'art. 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione; l'art. 5 del CCNL comparto Regioni ed Autonomie locali del 1.4.1999, come integralmente sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, stabilisce i tempi e le procedure per la stipulazione del contratto decentrato integrativo; il

CCNL 22.1.2004 precisa che le risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività vengono determinate annualmente dagli Enti; il medesimo CCNL all'art. 31 contiene la disciplina relativa alla costituzione e composizione delle risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività; tali risorse risultano essere distinte in "Stabili" e "Variabili", le prime utili a finanziare istituti contrattuali di carattere permanente, le seconde utili al finanziamento di istituti che abbiano carattere di variabilità ed eventualità:

Per quanto riguarda le risorse stabili bisogna far riferimento ai seguenti CCNL:

- ✓ il CCNL del 22 gennaio 2004 (Contratto collettivo nazionale de/lavoro del comparto delle regioni e delle autonomie locali per il quadriennio 2002-2005 ed il biennio economico 2002-2003) in particolare gli articoli 31 e 32 che attengono alla costituzione del fondo per le risorse decentrate e loro integrazione e incremento stabile delle dotazioni organiche;
- ✓ -il CCNL del 5 ottobre 2001- Comparto Regioni e autonomie locali biennio 2000-2001 per quanto concerne l'integrazione delle risorse art.4, comma 1 (incremento 1,1% Monte salari 1999) e comma 2 per salario anzianità e assegni *ad personam* in godimento da parte del personale cessato dal servizio a far data dal 1 gennaio 2000;
- ✓ l'art 4 del CCNL 6 maggio 2006 - Comparto Regioni e autonomie locali biennio 2004-2005, relativo agli incrementi di risorse decentrate di cui all'art.31, comma 2 e comma 3 del CCNL 22/1/2004;
- ✓ l'art 6 e 8 del CCNL 11 aprile 2008 - Comparto Regioni e autonomie locali biennio 2006-2007, relativo agli incrementi di risorse decentrate di cui all'art.31, comma 2 e comma 3 del CCNL 22/1/2004;
- ✓ l'art.2 e 4 del CCNL 31 luglio 2009 Comparto Regioni e autonomie locali biennio 2008-2009, relativo agli incrementi di risorse decentrate di cui all'art.31, comma 2 e comma 3 del CCNL 22/1/2004;

Viceversa per quanto riguarda le risorse variabili alcune componenti risultano quantificata in sede tecnica: Economie fondo anno precedente (art. 17, c.5, CCNL 1998-2001), Economie fondo straordinario confluite (art. 14, c.4, CCNL 1998-2001), Quote per la progettazione (art. 15, c.1 lett. k), CCNL 1998-2001; art. 92, cc. 5-6, d.lgs. 163/2006), Compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli (art. 27, CCNL 14/9/2000), Sponsorizzazioni, accordi di collaborazioni, ecc. (art. 43, l. 449/1997; art. 15, c.1, lett. d), CCNL 1998-2001), Risorse piani razionalizzazione e riqualificazione spesa (art. 15, comma 1, lett. k); art. 16, commi 4 e 5, dl 98/2011) per altro non soggetti al limite di cui all'art 2 bis dell'art 9 del D.L 78/2010, mentre altre componenti sono legate a condizioni e a limiti in relazione alla efficacia e alla attivazione di nuovi e migliori servizi e alla riorganizzazione con aumento della dotazione organica la cui attivazione compete alla organo esecutivo.

E' ovvio che tutte queste norme contrattuali, di fronte da una parte alle disposizioni statali che impongono un tetto alle retribuzioni, dall'altra all'attesa da parte dei dipendenti di veder meglio retribuita ed incentivata l'attività lavorativa, è necessario una attenta lettura di tutte queste norme contrattuali, dall'altra una capacità di quantificazione finanziaria degli istituti in modo da rispettare i relativi vincoli.

Tutta questa complessa attività ha impegnato gli uffici per i primi sei mesi dell'anno. Successivamente è stato predisposto il documento che ha dato luogo alla tornata di contrattazione.

Con la DG provinciale 112 del 21 ottobre è stato approvato il documento di indirizzo da parte della Giunta alla delegazione di parte pubblica.

Il 10.12.2014 è stata raggiunta l'intesa con le OO.SS.. La compatibilità economica e giuridica è stata certificata dal Collegio dei Revisori il 29 dicembre 2014 e la GP ha ratificato l'accordo con Delibera n 4/2015.