

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PER IL PERSONALE DELL'AREA DIRIGENZA

DEL CONSIGLIO REGIONALE DELLA CALABRIA

Parte normativa ANNO 2016-2018 parte economica ANNO 2016

L'anno **duemiladiciassette** addì nove del mese di **febbraio** presso la stanza del Segretario generale, dopo formale avviso di convocazione, si sono riuniti, per la sottoscrizione del contratto decentrato definitivo integrativo del personale dell'Area Dirigenza parte normativa 2016 – 2018 parte economica anno 2016, la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale.

Le parti intervenute,

VISTA la Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 8 del 27.01.2016;

VISTO il parere del Collegio dei Revisori dei Conti;

RITENUTO che vi siano le condizioni per la sottoscrizione del contratto decentrato definitivo integrativo parte normativa 2016-2018 parte economica 2016;

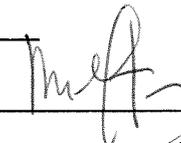
SOTTOSCRIVONO definitivamente il contratto richiamato ed allegato al presente atto, per farne parte integrante e sostanziale.

PARTE PUBBLICA

Segretario Generale, dott. Maurizio Priolo



Dirigente del Settore Risorse Umane, Avv. Maurizio Al. Praticò

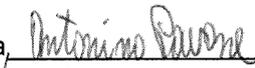


Dirigente del Settore Segreteria Uff. di Presidenza, Avv. Dina Cristiani



PARTE SINDACALE

FP/CGIL CALABRIA _____

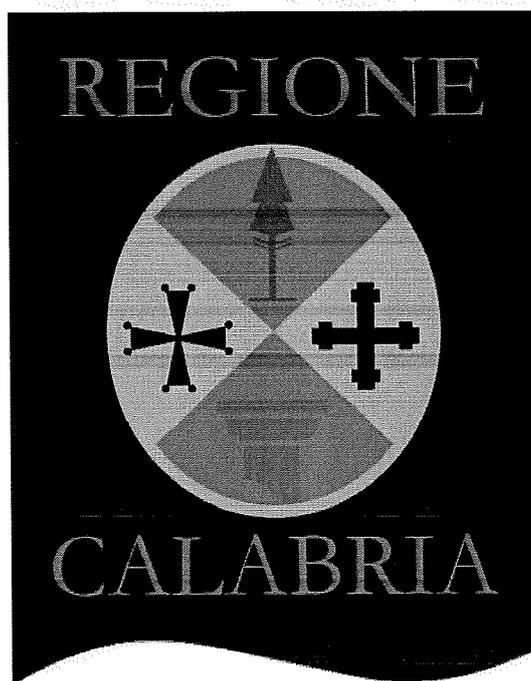
CISL/FP Calabria  _____

UIL FPL  _____

CSA Regioni e autonomie Locali _____

CONFEDIR – DIRER -SIDIRSS  _____

Consiglio regionale della Calabria



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Per il personale con qualifica dirigenziale del Consiglio regionale della Calabria

ANNO 2016 – 2018

Parte economica anno 2016

Handwritten signatures and initials:
A large signature at the top right.
Below it, the initials 'L.S.'.
Further down, the initials 'M.F.' on the left and 'S.' on the right.
At the bottom right, there are more initials, possibly 'D.' and 'G.P.'.

Art. 1
Campo di applicazione
(art. 1 C.C.N.L. 03.08.2010)

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale di qualifica dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, in servizio presso il Consiglio regionale della Calabria .

Art.2
Durata, tempi e procedure di applicazione del contratto
(art. 2 C.C.N.L. 03.08.2010)

- 1 Il presente contratto è valido per la parte normativa dal 01.01.2016 al 31.12.2018 e dal 01 gennaio 2016 al 31 dicembre 2016 per la parte economica, fatta salva la facoltà di ciascuna parte di chiederne la revisione almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.
- 2 Il presente Contratto concerne l'adeguamento al mutato quadro legislativo in materia di responsabilità, valutazione e retribuzione dei dirigenti, delle disposizioni rimesse a livello decentrato. L'impostazione generale del Contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del D.Lgs 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti. Le modalità di utilizzo delle risorse sono determinate con cadenza annuale e coerentemente alla disponibilità delle risorse in bilancio.
- 3 Gli effetti del Contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal Contratto stesso. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli artt. 47 e 48 del D.Lgs. n. 165 del 2001.
- 4 Il presente Contratto Decentrato Integrativo conserva la propria efficacia limitatamente agli istituti contrattuali fino alla stipulazione del successivo Contratto Decentrato.
- 5 In caso di entrata in vigore di un nuovo CCNL, le eventuali norme del presente C.C.D.I. che dovessero risultare in contrasto con le sopravvenute disposizioni nazionali, sono immediatamente disapplicate per incompatibilità sopravvenuta.

Art. 3
Relazioni sindacali
(art.3 CCNL 23.12.1999)

1. Al di fuori dell'ambito delle materie riservate alla legge e alla contrattazione collettiva nazionale, le relazioni sindacali a livello decentrato si ispirano al rispetto tra le parti e al loro proficuo confronto e svolgono con le modalità e sulle materie previste dai CCNL tempo per tempo vigenti.
2. L'Amministrazione, in ogni caso, ogniqualvolta le parti sindacali ne facciano richiesta, procede, entro 10 giorni, alla convocazione della delegazione trattante per le materie oggetto di contrattazione decentrata.

Art.4

Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente (art. 4 CCNL 23.12.1999, come modificato dall'art. 4 CCNL 22.2.2006)

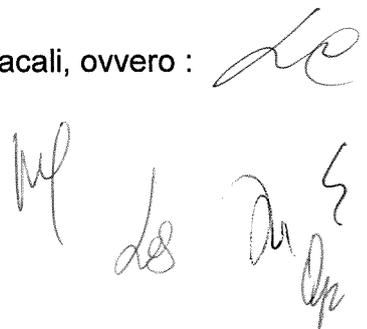
1. La contrattazione decentrata integrativa si svolge sulle seguenti materie:
 - a) individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146 del 1990, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del CCNL del 10.4.1999;
 - b) criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti;
 - c) pari opportunità,
 - d) criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;
 - e) verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 26 (finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato) del CCNL 23.12.1999;
 - f) criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26 del CCNL 23.12.1999;
 - g) criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato;
 - h) criteri e modalità per la disciplina degli effetti economici derivante dal conferimento al dirigente di un nuovo incarico, in presenza di processi di riorganizzazione, per cui sia prevista una retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico.
2. I contratti collettivi integrativi decentrati non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dei bilanci dei singoli enti. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate.

Art. 5

Informazione

(art. 7 CCNL 23.12.1999, come modificato dall'art. 3, comma 2, CCNL 22.2.2006)

1. L'ente informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali, ovvero :



- dalle rappresentanze sindacali aziendali espressamente costituite per l'area della dirigenza dalle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali;
 - dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali regionali di categoria firmatarie del presente CCNL.
2. Sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro dei dirigenti ed il proprio modello organizzativo, ai fini di una più compiuta informazione, le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale ed, in ogni caso, in presenza di eventuali processi di dismissione o di attività.
 3. Nel caso in cui si tratti di materie per le quali il contratto prevede la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'informazione deve essere preventiva.

Art.6

Concertazione

(art. 8 CCNL 23.12.1999, come modificato dall'art. 6, comma 2, CCNL del 22.2.2006)

1. Ciascuno dei soggetti sindacali di cui all'art.7 ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art. 5, può attivare, entro i successivi 10 giorni, la concertazione mediante richiesta scritta. In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione. La procedura di concertazione, nelle materie ad essa riservate, non può essere sostituita da altri modelli di relazioni sindacali.
2. La concertazione si effettua per le seguenti materie:
 - a) criteri generali relativi all'individuazione dei parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;
 - b) criteri generali relativi alle modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati e al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - c) criteri generali relativi alla disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro di cui all'art. 17 del CCNL 23.12.1999;
 - d) criteri generali relativi ai sistemi di valutazione dei risultati di gestione dei dirigenti, anche con riferimento al procedimento e ai termini di adempimento.
3. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.
4. La concertazione si conclude nel termine massimo di trenta giorni dalla data della dell'attivazione del tavolo. Dell'esito della stessa è redatto specifico verbale di apertura concertazione e di relativa chiusura.

*MP del 4.
des P. Op*

5. La determinazione delle materie oggetto di concertazione, operata dalla contrattazione collettiva nazionale, deve in ogni caso tenere conto delle previsioni dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs.n.165/2001e s.m.i. , come modificato dall'art. 34 del D.Lgs. n. 150/2009, nonché delle indicazioni contenute nelle circolari esplicative n. 7/2010, n. 1/2011 e n. 7/2011 rilasciate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Art.7

Soggetti sindacali nei luoghi di lavoro

(art. 10 CCNL 23.12.1999)

1. I soggetti sindacali nei luoghi di lavoro sono le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per l'area della dirigenza dalle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali, ai sensi dell'art. 43 del D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 8

Composizione delle delegazioni

(art. 11 CCNL 23.12.1999)

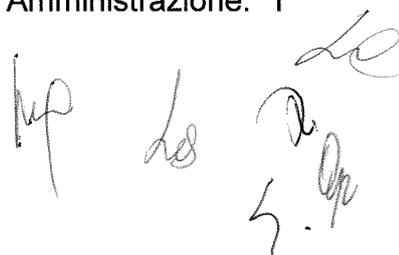
1. Ai fini della contrattazione collettiva decentrata integrativa, l'Ufficio di Presidenza individua la delegazione trattante di parte pubblica.
2. Per le organizzazioni sindacali, fino alla costituzione delle RSU relative alle Aree della dirigenza, la delegazione è composta:
 - dalle rappresentanze sindacali aziendali espressamente costituite per l'area della dirigenza dalle organizzazioni sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali;
 - dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali regionali di categoria firmatarie del CCNL.
3. Il dirigente che sia componente di una delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 7 non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'ente per l'area della dirigenza.

Art. 9

Criteri generali per la elaborazione dei programmi annuali e pluriennali di formazione e di aggiornamento dei dirigenti

(art. 32 CCNL 10.4.1996, come modificato dall'art. 23 CCNL 23.12.1999)

1. L'attività di formazione riguardante i dirigenti, pur con proprie specificità, rientra nel piano di formazione annuale e pluriennale elaborato dall'Amministrazione. I



- programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti vengono impostati secondo criteri generali che mirano ad accompagnare e facilitare lo sviluppo delle competenze manageriali, soprattutto a fronte dell'evoluzione in atto del ruolo della dirigenza nella Pubblica Amministrazione, come metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini e quale supporto per l'assunzione delle responsabilità affidate.
2. In tal senso, particolare attenzione viene posta agli interventi di alta formazione e formazione continua, potenziamento delle tecniche manageriali di gestione, sviluppo e valutazione delle risorse umane, finanziarie e dei nuovi orientamenti relativi ai comportamenti organizzativi, all'integrazione, alla comunicazione, alla flessibilità, al superamento di atteggiamenti burocratici, alla velocità d'azione, alla costruzione e alla gestione del "team", al project management, anche attraverso stages full immersion le cui modalità applicative, operative e valutative dell'efficacia verranno decise e adottate dall'Amministrazione.
 3. Il dirigente può partecipare, senza oneri per l'amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano in linea con le finalità indicate nei commi 1 e 2. Al dirigente può inoltre essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi.
 4. Qualora l'amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente ai sensi del comma 3 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concedere un contributo sulla spesa sostenuta e debitamente documentata nel limite delle risorse destinate alla formazione individuale e così come individuate nel piano annuale della formazione.
 5. L'Amministrazione impegna annualmente per la formazione del personale dipendente una somma pari alla percentuale corrispondente a quanto previsto dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti e si impegna ad avviare la procedura per il reperimento di ulteriore risorse di provenienza europee.
 6. La formazione dovrà riguardare nell'arco del triennio tutto il personale, compreso quello in distacco sindacale.
 7. Le parti concordano che i fondi non spesi sono vincolati e saranno utilizzati nell'esercizio successivo.

Art. 10

Comitato Unico di Garanzia e Pari Opportunità

1. In materia di pari opportunità e mobbing, è costituito il Comitato Unico di Garanzia abilitato, a mente degli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001, a garantire e vigilare sulle effettive pari opportunità tra uomini e donne, nonché a contrastare qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale e/o psichica tra e contro i lavoratori.
2. Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali, conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva Ministero Funzione Pubblica del 04/03/2011 e dall'art. 57 del DLgs 165/2001, modificato dall'art. 21



della legge 183/2010, a mente dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO.SS. e la RSU sulle attività istituzionali di propria competenza.

3. A tal fine, adotta modalità organizzative di lavoro flessibili, atte a consentire la conciliazione dei tempi di vita professionale e familiare, garantisce e promuove la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza ai corsi medesimi, può finanziare, a tale scopo, programmi ed azioni positive, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio, anche avvalendosi della Commissione Pari Opportunità.

Art. 11

Clausole di raffreddamento (art. 12 C.C.N.L. 23.12.1999)

1. Il sistema delle relazioni sindacali, orientato alla prevenzione dei conflitti, è improntato a principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei reciproci comportamenti. I protocolli d'intesa sottoscritti tra le parti non possono essere modificati unilateralmente dall'Organo o dalla Struttura abilitata all'adozione dell'atto.
2. Durante il tempo di svolgimento della contrattazione e della concertazione le parti, nelle materie oggetto delle stesse, non possono assumere iniziative autonome, né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dalla vigente normativa legislativa e contrattuale in materia.

Art. 12

Interpretazione autentica (art.9 C.C.N.L. 22.02.2006)

1. Nei casi di violazione della legge e/o dei vincoli e/o dei limiti di competenza previsti dalle disposizioni normative, di legge o dalla contrattazione nazionale, le clausole del C.C.D.I. sono nulle, a pena di responsabilità patrimoniale e disciplinare del dirigente che le ha autorizzate, non possono essere applicate e sono sostituite di diritto secondo quanto previsto dagli articoli 1339 e 1419 secondo comma del c.c..
2. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione autentica di clausole la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara le parti si incontrano entro 30 giorni per definirne il significato. L'accordo d'interpretazione autentica, verbalizzato e sottoscritto con le procedure di cui all'art. 5 CCNL del 1 aprile 1999, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Art. 13

Sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro

1. Il piano di sicurezza degli uffici del Consiglio regionale contenente la individuazione e valutazione dei fattori di rischio ivi rilevanti ed il programma degli interventi da



attuare per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute dei posti di lavoro, nonché il piano antincendio e di evacuazione si incentrano su tre linee di intervento:

- Miglioramento dei luoghi di lavoro;
 - Formazione e addestramento del personale;
 - Sorveglianza sanitaria dei lavoratori.
2. Nell'ambito della riunione di prevenzione e protezione dai rischi, sono definiti tempi e modalità di attuazione degli interventi contenuti nel programma previa valutazione delle priorità e compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili.
 3. Con periodicità almeno annuale, nell'ambito della medesima riunione, è verificato lo stato di attuazione degli interventi programmati e valutata l'esistenza di nuovi fattori di rischio che richiedono l'aggiornamento dei documenti di cui al comma 1.
 4. A tal fine, il Servizio di prevenzione e protezione, effettua un costante monitoraggio dell'ambiente di lavoro anche su segnalazione del rappresentante per la sicurezza.
 5. Risorse finanziarie congrue ed adeguate saranno finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
 6. La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.

Art. 14

Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e di risultato (art. 26 C.C.N.L. 23.12.1999)

1. Le risorse destinate a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato sono quantificate dal Settore Risorse Umane in coerenza con le prescrizioni dell'art. 26 del CCNL del 23/12/1999.
2. In presenza di maggiori risorse, anche derivanti da rinnovi contrattuali che non ne vincolino la destinazione, le stesse sono destinate:
 - a) in presenza di processi di riorganizzazione che riducono le posizioni dirigenziali senza riduzione delle funzioni esercitate dalla tecnostruttura del Consiglio regionale, alla retribuzione di posizione;
 - b) in assenza di processi di riorganizzazione, alla retribuzione di risultato sino al raggiungimento di una percentuale pari al 25% del fondo complessivo.
 - c) in assenza di processi di riorganizzazione e superata la percentuale di cui alla lett b), alla retribuzione di posizione e a quella di risultato in misura proporzionale.
3. Nel periodo di vigenza delle disposizioni di cui all'art. 9 del D.L. 78/2010, il fondo è annualmente decurtato secondo i criteri definiti con atto del Dirigente preposto alla



gestione delle risorse umane alla luce della Circolare del Ministero dell'Economia n. 12/2011.

Art. 15

Retribuzione di posizione

(art.27 C.C.N.L. 23.12.1999, come modificato dall'art. 24 C.C.N.L. 22.02.2006)

1. Gli enti determinano i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne.
2. Le risorse complessivamente disponibili per la retribuzione di posizione sono ripartite tra le singole posizioni dirigenziali sulla base dei vigenti parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità.
3. In occasione di processi di riorganizzazione che impattano sull'ampiezza delle funzioni e delle responsabilità si procede ad una nuova pesatura delle singole posizioni anche mediante revisione dei criteri generali mediante esame congiunto con le OO.SS.
4. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno e quindi riassegnate al finanziamento della retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario successivo.

Art. 16

Retribuzione di risultato

(art. 29 C.C.N.L. 23.12.1999)

1. Fatte salve le fattispecie per le quali disposizioni legislative nazionali e regionali sanciscono il divieto di erogare la retribuzione di risultato, la stessa è corrisposta di norma entro il 30 giugno dell'anno successivo.
2. I criteri generali sulle modalità di determinazione e di attribuzione dei compensi individuali, sono definiti, previo esame congiunto con le OO.SS., in coerenza con le vigenti disposizioni legislative in materia e secondo le risultanze del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa e Individuale.
3. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.



Art. 17
Incarichi ad interim e reggenza
(art. 26 e art. 29 C.C.N.L. 23.12.1999)

1. Gli incarichi dirigenziali ad interim, al pari degli incarichi dirigenziali in titolarità di struttura, sono attribuiti nel pieno rispetto dell'art. 19 del D. Lgs. N. 165/2001 e della vigente normativa regolamentare in materia.
2. Gli incarichi ad interim sono remunerati esclusivamente mediante attribuzione della retribuzione di risultato inerente la posizione a tale titolo ricoperta. A tal fine, alla remunerazione di eventuali incarichi ad interim sono destinate risorse quantificate nella misura del 50% (cinquanta per cento) della retribuzione di risultato normalmente spettante a seguito di valutazione effettuata secondo la vigente regolamentazione; laddove il singolo dirigente ricopra ad interim più di un incarico, lo stesso ha diritto alla remunerazione dell'indennità di risultato correlata all'incarico più elevato.
3. Nel caso in cui l'incarico ad interim riguardi una struttura dirigenziale funzionalmente sottordinata alla struttura di cui il dirigente incaricato è attualmente titolare (ad es. un servizio all'interno del settore diretto, o un settore delle Aree dirette), a quest'ultimo non compete alcuna retribuzione aggiuntiva.
4. Nel caso della reggenza, al dirigente reggente compete esclusivamente la retribuzione di risultato connessa all'incarico di reggenza espletato, in sostituzione di quella connessa all'incarico dirigenziale di cui è titolare effettivo".

Art. 18
Sistema di valutazione

1. L'Amministrazione conferma il sistema permanente di valutazione dei Dirigenti in relazione a quanto previsto dal D.Lgs. 150/2009, nonché dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ente in attuazione della legge regionale 3 febbraio 2012, n.4. Il sistema comprenderà meccanismi di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell'attività svolta dai dirigenti, in relazione:
 - ai programmi e agli obiettivi strategici;
 - agli obiettivi operativi o di articolazione organizzativa da perseguire;
 - al piano triennale della performance;
 - e tenendo conto delle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili.

2. Il sistema dovrà valutare i Dirigenti sulla base dei criteri e dei parametri generali individuati nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato dall'ente.
3. La valutazione ha cadenza annuale ed è effettuata dal competente Segretario - Direttore Generale su proposta dei Dirigenti delle Aree Funzionali effettuata previa valutazione del conseguimento degli obiettivi da parte dell'O.I.V..
4. Il Segretario - Direttore Generale e i Dirigenti di Area sono valutati dall'Ufficio di Presidenza su proposta dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

Art. 19

Conferimento incarichi dirigenziali

1. Gli incarichi dirigenziali sono conferiti nel rispetto di quanto previsto dall'art. 19 del D. Lgs. 165/01 e dall'art. 18 l.r. n. 8/96 e successive modifiche ed integrazioni.
2. Il conferimento dell'incarico si perfeziona con contratto individuale.
3. Nel conferimento degli incarichi dirigenziali si adotta un criterio di rotazione che deve essere ispirato, motivato e finalizzato ad effettive esigenze dell'amministrazione e legate alla opportunità di sviluppo e crescita professionale e salariale del dirigente, tali da non pregiudicarne la posizione.

Art. 20

Revoca incarichi dirigenziali

1. La revoca degli incarichi dirigenziali, fermo rimanendo quanto previsto dall'art. 13 del CCNL 1998-2001 ed il diritto al contraddittorio dell'interessato, non può essere disposta senza il preventivo conforme parere del Comitato dei Garanti, che dovrà esprimersi entro 30 giorni; decorso inutilmente tale termine si prescinde dal parere, ai sensi dell'art. 15 del CCNL 2002-2005.

Art. 21

Responsabilità dirigenziale

1. I dirigenti sono responsabili delle attività di gestione ad essi affidata secondo quanto previsto dall'art. 21 del D.Lgs. n. 165/01 e successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 22

Comitato dei Garanti

1. L'Amministrazione si impegna a costituire, entro trenta giorni dalla firma del presente CCDI, il Comitato dei Garanti di cui all'art. 22 D. Lgs. N. 165/01, che sarà

presieduto da un docente universitario esperto in diritto del lavoro e da un esperto in diritto amministrativo, nominati entrambi dall'Ufficio di presidenza, e da un rappresentante eletto dai Dirigenti.

2. Il Comitato dei garanti prima della formulazione del proprio parere nel rispetto del termine di trenta giorni, ascolta, a seguito di espressa richiesta in tal senso, il dirigente interessato, anche assistito da persona di fiducia o dell'organizzazione sindacale (da redigere regolamento).

Art. 23

Pesatura delle Aree e dei Settori

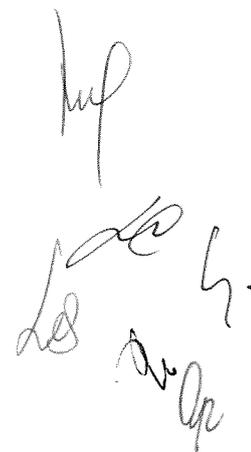
1. In conformità a quanto previsto dall'art. 27, 1° comma del CCNL del 23.12.1999 il Consiglio regionale della Calabria, mediante esame congiunto con le OO.SS., procederà alla pesatura delle funzioni dirigenziali determinando i valori economici della retribuzione di posizione tenendo conto dei parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa ed alle responsabilità gestionali interne ed esterne come da allegata metodologia.

Art. 24

Destinazione del fondo per la retribuzione di posizione

1. In relazione agli artt. 16 e 17 del CCNL 2006/2009 per la dirigenza, fatte salve successive determinazioni derivanti da nuove dotazioni organiche o nuovi assetti organizzativi, vengono stabilite le seguenti retribuzioni di posizione a valere per tredici mensilità a decorrere dalla data del primo conferimento successivo alla stipula del presente CCDI.

| | |
|------------------------------|-------------|
| Settore di 1 Fascia | € 45.102,87 |
| Settore di 2 Fascia | € 61.207,90 |
| Area Funzionale di I Fascia | € 75.570,27 |
| Area Funzionale di II Fascia | € 79.570,27 |



Art. 25

Destinazione del fondo per la retribuzione di risultato

1. Alla retribuzione di risultato dei Dirigenti viene destinata una quota non inferiore al 25% di quanto previsto complessivamente dal fondo.
2. L'Amministrazione definisce preventivamente gli obiettivi annuali da conseguire e procede alla valutazione dei dirigenti in base ai parametri indicati nell'art. 18.
3. L'Amministrazione si impegna a liquidare la retribuzione di risultato con i meccanismi recati nei commi successivi, ponendo a base, compatibilmente con l'apposito fondo le seguenti retribuzioni di risultato, a decorrere dalla data del primo conferimento successivo alla stipula del presente CCDI.

| | |
|-----------------------------|-------------|
| Settore di 1° fascia | € 21.627,42 |
| Settore di 2 fascia | € 29.350,00 |
| Area Funzionale di 1 fascia | € 36.236,95 |
| Area Funzionale di 2 fascia | € 38.155,00 |

4. Ogni parametro recato dagli allegati al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, graduato nella misura percentuale ivi riportata. La somma darà luogo alla seguente valutazione complessiva:

da 91 a 100 elevato;

da 51 a 90 buono;

fino a 50 insufficiente.

5. Calcolo della retribuzione di risultato spettante:

in relazione alle quote per fascia di cui sopra si procede all'attribuzione delle seguenti percentuali:

elevato 100%;

buono in misura proporzionale alla percentuale di raggiungimento;

insufficiente nessuna retribuzione di risultato.



Art. 26

Buoni pasto

1. Ad ogni dirigente effettivamente in servizio che osserva un orario giornaliero con rientro pomeridiano, spetta un buono pasto del valore stabilito per tutti i dipendenti.
2. In caso di missione il buono pasto non può essere corrisposto.

Art. 27

Orario di lavoro e di servizio

1. Il Dirigente deve assicurare la propria presenza in servizio correlandola in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato in relazione agli obiettivi ed ai programmi da realizzare.

Art. 28

Pari opportunità

1. L'Amministrazione, adotta le misure volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, ai sensi dell'art. 9 del CCNL 1998/01 e s.m.i..

Art. 29

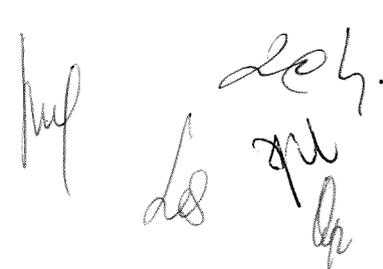
Missioni

1. I Dirigenti che si devono recare in missione per esigenze di servizio sono tenuti a darne comunicazione preventiva.

Art. 30

Norme finali

1. Le parti si impegnano a verificare le ricadute delle cosiddette "code contrattuali" sulla contrattazione decentrata integrativa, entro e non oltre trenta giorni dalla data del relativo accordo nazionale tra ARAN ed OO.SS., soprattutto per quanto attiene alla regolamentazione delle tipologie flessibili di rapporto di lavoro.
2. Copia del presente accordo è trasmessa, per il tramite del competente Settore Risorse Umane a tutti i Direttori Generali ed ai Dirigenti di Area, Settore e di Servizio.
3. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente CCDI che sostituisce integralmente il precedente trovano applicazione le previsioni contenute nei precedenti CC.CC.NN.LL ed ancora vigenti.



4. Lo stesso, composto da n. 30 articoli, dopo la sottoscrizione viene rimesso, a norma di legge, ai competenti Uffici per i relativi pareri.
5. La presente preintesa sarà sottoposta alla valutazione del Collegio dei Revisori dei Conti e dell'OIV per i prescritti adempimenti e successivamente inviato all'Ufficio di Presidenza per l'autorizzazione alla firma definitiva.

LA PARTE PUBBLICA

Presidente di delegazione trattante

Segretario generale dott. Maurizio Priolo

M. Priolo

Componente Dirigente del Settore Segreteria Ufficio di Presidenza

Avv. Dina Cristiani

Dina Cristiani

Componente Dirigente del Settore Risorse Umane

Avv. Maurizio Al. Praticò

M. Al. Praticò

PARTE SINDACALE

FP/CGIL CALABRIA

CISL/FP Calabria

Antonino Pappalardo

UIL FPL

[Signature]

CSA Regioni e autonomie Locali

CONFEDIR – DIRER –SIDIRSS

[Signature]

METODOLOGIA DI GRADUAZIONE DELLE FUNZIONI DIRIGENZIALI

Scheda di valutazione

Settore

Dirigente

A) COLLOCAZIONE NELLA STRUTTURA

| Fattore | Indicatore | Punteggio Assegnabile | Punteggio Assegnato |
|--|---|-----------------------|---------------------|
| <p><u>A.1 – SISTEMA DI RELAZIONI</u> (definisce l'ampiezza e la complessità dei rapporti e/o procedimenti che la posizione intrattiene sia all'interno che all'esterno dell'Ente).</p> | <p>A.1.1: il sistema di relazioni entro cui opera la posizione è caratterizzato da una discreta rete di rapporti e di interazioni con una parte relativamente rilevante delle altre strutture regionali e con Enti, istituzioni e organizzazioni esterne al Consiglio regionale, la cui gestione efficace è significativa per il raggiungimento degli obiettivi della posizione. La posizione è chiamata occasionalmente a svolgere attività negoziale, tendenzialmente rientrante in procedure già regolamentate e consolidate.</p> | 20 | |
| | <p>A.1.2: il sistema di relazioni entro cui opera la posizione è prevalentemente interno al Consiglio e circoscritto all'ambito funzionale cui la posizione è preposta, con rapporti con altri interlocutori assenti o puramente occasionali.</p> | 10 | |
| | <p>Fonte: Mappatura degli utenti esterni ed interni di riferimento per ciascun Settore; Atti finali di procedimenti. Fisiologici rapporti interni tra i vari Settori.</p> | | |

| Fattore | Indicatore | Punteggio Assegnabile | Punteggio Assegnato |
|---|---|-----------------------|---------------------|
| <p><u>A.2- COLLOCAZIONE STRATEGICA</u> (La strategicità è correlata agli obiettivi strategici triennali del Consiglio regionale come risultanti dall'apposito piano che viene annualmente deliberato/aggiornato).</p> | <p>A.2.1: la posizione dirigenziale è strettamente coinvolta nell'azione strategica dell'Ente, in quanto i Settori affidati sono direttamente collegati agli indirizzi dettati dall'Ufficio di Presidenza</p> | 15 | |
| | <p>A.2.2: la posizione dirigenziale è mediamente coinvolta nell'azione strategica dell'Ente, in quanto i Settori affidati incidono relativamente negli indirizzi dettati dall'Ufficio di Presidenza</p> | 10 | |
| | <p>A.2.3: la posizione dirigenziale è limitatamente coinvolta nell'azione strategica dell'Ente, in quanto i Settori affidati incidono solo indirettamente negli indirizzi dettati dall'Ufficio di Presidenza, essendo frutto di attività di studio, ricerca, ispettiva o di consulenza e supporto.</p> | 5 | |
| <p>Fonte: indirizzi strategici forniti dall'Ufficio di Presidenza; Piano della Performance</p> | | | |



B) COMPLESSITÀ ORGANIZZATIVA

| Fattore | Indicatore | Punteggio Assegnabile | Punteggio Assegnato |
|--|--|-----------------------|---------------------|
| <u>B.1 – RISORSE UMANE GESTITE:</u> (considera il numero di risorse umane coordinate direttamente, ivi compreso il personale con rapporto di lavoro subordinato in posizione di comando, distacco e/o temporaneo utilizzo) | B.1.1: la posizione gestisce un numero di risorse umane pari o superiore a 10. | 15 | |
| | B.1.2: la posizione gestisce un numero di risorse umane compreso tra 3 e 9. | 10 | |
| | B.1.3: la posizione non gestisce risorse umane ovvero gestisce un numero di unità di personale inferiore a 3. | 5 | |
| Fonte: Dotazione organica del Settore | | | |

| Fattore | Indicatore | Punteggio Assegnabile | Punteggio Assegnato |
|--|---|-----------------------|---------------------|
| <u>B.2 – RISORSE FINANZIARIE GESTITE O INFLUENZATE:</u> (i volumi della dimensione economica sono determinati con riferimento ai movimenti di cassa) | B.2.1: la posizione gestisce o influenza un elevato ammontare di risorse finanziarie (superiore ad euro 2.500.000,00). | 10 | |
| | B.2.2: la posizione gestisce o influenza un quantitativo limitato di risorse finanziarie (da euro 500.001,00 fino ad euro 2.500.000,00). | 7,5 | |
| | B.2.3: la posizione non gestisce, né influenza risorse finanziarie, se non in maniera occasionale per un importo massimo di euro 500.000,00. | 5 | |
| Fonte: Determine di impegno di spesa, delibere Ufficio di Presidenza | | | |

C) RESPONSABILITÀ GESTIONALI INTERNE ED ESTERNE

| Fattore | Indicatore | Punteggio Assegnabile | Punteggio Assegnato |
|--|---|-----------------------|---------------------|
| <u>C.1 – AUTONOMIA DECISIONALE</u> (considera i limiti e i livelli derivanti dal contesto direzionale e politico nonché dal quadro normativo procedurale). | C.1.1: la posizione opera nell'ambito di direttive politiche che concedono ampia autonomia nella definizione di tecniche e metodi, con una supervisione di carattere generale, nell'ambito di un quadro normativo e procedurale di riferimento che richiede capacità di interpretazione e rilevante flessibilità nello svolgimento delle proprie attività. | 10 | |
| | C.1.2: la posizione persegue obiettivi specifici e circostanziati operando con un elevato grado di autonomia nella definizione di tecniche e metodi, nell'ambito di un quadro normativo che richiede capacità di interpretazione e moderata flessibilità nello svolgimento delle proprie attività. | 7,5 | |
| | C.1.3: la posizione persegue obiettivi specifici e circostanziati operando entro precise direttive con autonomia limitata e area di responsabilità caratterizzata da prassi consolidata e procedure definite e vincolanti nell'esercizio dell'attività, ovvero, svolge in proprio e con piena autonomia funzioni ispettive, di studio e ricerca, o supporto e consulenza | 5 | |

mp
 lo
 lo
 lo
 lo

Fonte: Statuto regionale e regolamento interno del consiglio; Leggi regionali; Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi; Regolamento interno di amministrazione e contabilità.

| Fattore | Indicatore | Punteggio Assegnabile | Punteggio Assegnato |
|--|--|-----------------------|---------------------|
| <p><u>C.2 – TIPOLOGIA E NATURA DEGLI ATTI E PROVVEDIMENTI ADOTTATI</u> (si riferisce alla natura degli atti/provvedimenti predisposti e adottati dalla struttura dirigenziale).</p> | C.2.1: la posizione implica prevalentemente l'adozione di atti di natura generale, di programmazione, pianificazione e regolamentazione nonché l'adozione di atti di natura meramente consultiva (pareri), o documenti redatti in esito ad attività di studio e ricerca, o supporto e consulenza (relazioni, rapporti, elaborati statistici, ecc.) | 10 | |
| | C.2.2: la posizione implica prevalentemente l'adozione di atti di sviluppo, ossia di provvedimenti che introducono modifiche significative nei modelli operativi ed organizzativi. | 7,5 | |
| | C.2.3: la posizione implica prevalentemente l'adozione di atti di mantenimento, ossia atti e/o provvedimenti di carattere gestionale di amministrazione attiva o di controllo (ivi incluse le sanzioni), adottati in costanza di modelli operativi ed organizzativi già esistenti. | 5 | |

Fonte: Statuto regionale e regolamento interno del consiglio; Leggi regionali; Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi; Regolamento interno di amministrazione e contabilità.

| Fattore | Indicatore | Punteggio Assegnabile | Punteggio Assegnato |
|---|---|-----------------------|---------------------|
| <p><u>C.3 – RESPONSABILITÀ ESTERNA (GIURIDICA)</u> (evidenzia i vari tipi di responsabilità giuridica - amministrativa, civile, penale - potenzialmente insita nell'azione dotata di rilevanza esterna quale l'adozione di provvedimenti conclusivi di procedimenti, di pareri tecnico-amministrativi definitivi su provvedimenti, rilievi agli organi di controllo, acquisizione di beni e servizi)</p> | C.3.1: la posizione comporta l'espletamento di azioni a rilevanza esterna cui è connessa una elevata responsabilità giuridica. | 10 | |
| | C.3.2: la posizione comporta l'espletamento di azioni a rilevanza esterna cui è connessa una moderata responsabilità giuridica. | 7,5 | |
| | C.3.3: la posizione non comporta l'espletamento di azioni a rilevanza esterna, ovvero comporta azioni a rilevanza esterna cui è connessa una responsabilità giuridica in concreto trascurabile o nulla. | 5 | |

Fonte: Statuto regionale e regolamento interno del consiglio; Leggi regionali; Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi; Regolamento interno di amministrazione e contabilità.

| | | | |
|--|---|-----|--|
| | | | |
| <p><u>C.4 – LIVELLO DEL RISCHIO DI DANNO ECONOMICO</u> (si riferisce all'entità del rischio di arrecare danni economici a terzi che possa derivare dai procedimenti gestiti dalla posizione).</p> | C.4.1: la posizione è responsabile di tematiche e/o procedimenti da cui possono derivare ingenti danni di natura economica all'erario o a terzi. | 10 | |
| | C.4.2: la posizione è responsabile di tematiche e/o procedimenti da cui possono derivare limitati danni di natura economica all'erario o a terzi. | 7,5 | |

*mp ds h
to mp*

| | | | |
|--|--|---|--|
| | C.4.3: la posizione è responsabile di tematiche e/o procedimenti da cui non possono derivare danni di natura economica all'erario o a terzi, se non in maniera del tutto occasionale e comunque in misura trascurabile o nulla. | 5 | |
|--|--|---|--|

Fonte: Statuto regionale e regolamento interno del consiglio; Leggi regionali; Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi; Regolamento interno di amministrazione e contabilità.

| | |
|------------------------------------|--|
| TOTALE PUNTEGGIO ATTRIBUITO | |
|------------------------------------|--|

Fascia Assegnabile all'Area e Relativa retribuzione di posizione

| Posizione in graduatoria | Fascia Assegnata | Valore Economico Attribuito |
|--------------------------|------------------|-----------------------------|
| Dalla 1° alla 3° | II Fascia | € 79.570,27 |
| 4° | I Fascia | € 75.570,27 |

Fascia Assegnabile al Settore e Relativa retribuzione di posizione

| Posizione in graduatoria | Fascia Assegnata | Valore Economico Attribuito |
|--------------------------|------------------|-----------------------------|
| Dalla 1° alla 11° | II Fascia | € 61.207,90 |
| Dalla 12° alla 16° | I Fascia | € 45.102,87 |





DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Premesso che l'Amministrazione ha aderito al Decreto Salva Roma attivando tutte le procedure di recupero in esso previste a compensazione dell'errata distribuzione delle risorse operate dal 2008 al 2012 che pertanto non daranno luogo ad azioni di recupero individuali;

Si prende atto che:

- nel periodo non coperto dal Salva Roma (2013-2014) per i quali sono state sottoscritte tutte le ipotesi contrattuali, non vi sono state erogazioni di retribuzione di posizione eccedenti il massimo contrattuale per strutture dirigenziali non incardinate in un criterio gerarchico di sovraordinazione. Così tanto le Aree funzionali, quanto la dirigenza del Settore Co.Re.Com, presentano per entrambe le annualità 2013 e 2014 la sovra ordinazione che è requisito ritenuto legittimante dall'Aran per l'erogazione della ulteriore retribuzione;
- con il 2015 per l'effetto del conferimento dei nuovi incarichi, i Settori nati da accorpamenti di posizioni dirigenziali e comunque da accrescimento delle funzioni in esso contenute, continuano a presentare dei profili di complessità tali da poter essere qualificati Struttura complessa e pertanto nella conclusione dell'accordo si è ritenuto di confermare i valori retributivi per i Settori;
- Peraltro la legge regionale 13 maggio 1996 n. 8 "Norme sulla dirigenza e sull'ordinamento degli Uffici del Consiglio regionale" qualifica i Settori come "articolazioni funzionali delle Aree Funzionali e sono istituiti per lo svolgimento, in rapporto ad un ampio comparto amministrativo, di prevalenti attività di programmazione, indirizzo e controllo; elaborazione tecnica; studio, ricerca e consulenza; ispezione amministrativa".

Cautelativamente tuttavia proprio in costanza dell'ispezione del Mef si arriva all'accordo di non distribuire una quota della retribuzione di risultato a copertura dell'eventuale conclusione negativo del procedimento ispettivo e quindi le parti concordano nel non distribuire una quota delle risorse della retribuzione di risultato.

Dai dati forniti dal Settore Risorse Umane saranno accantonati per l'anno 2015 €. 35.000,00 euro e per l'anno 2016 €. 161.000,00.

In caso di esito positivo della procedura ispettiva, le somme accantonate saranno distribuite nel trimestre successivo.

Le parti approvano.

PARTE PUBBLICA

Presidente di delegazione trattante – Segretario generale dott. Maurizio Priolo

Componente Dirigente del Settore Segreteria Ufficio di presidenza Avv. Dina Cristiani

Componente Dirigente del Settore Risorse Umane Avv. Maurizio Al. Pratico

PARTE SINDACALE

FP/CGIL CALABRIA

CISL/FP Calabria

UIL FPL

CSA Regioni e autonomie Locali

CONFEDIR – DIRER – SIDIRSS