

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PER IL PERSONALE DEL COMPARTO DEL CONSIGLIO REGIONALE DELLA CALABRIA

Parte normativa ANNO 2013-2015 parte economica ANNO 2013

L'anno **duemilasedici** addì 19 del mese di **gennaio** presso l'Aula Commissioni del Consiglio regionale della Calabria, dopo formale avviso di convocazione, si sono riuniti, per la sottoscrizione del contratto decentrato definitivo integrativo del personale del comparto parte normativa 2013 – 2015 parte economica anno 2013, la delegazione di parte pubblica, la delegazione di parte sindacale e la RSU (ammessa con riserva in attesa del giudizio pendente).

Le parti intervenute,

VISTA la Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 69 del 17.12.2015;


VISTO il parere del Collegio dei Revisori dei Conti;

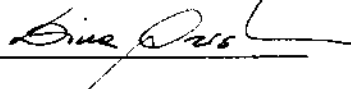
RITENUTO che vi siano le condizioni per la sottoscrizione definitiva del contratto decentrato definitivo integrativo parte normativa 2013 – 2015 parte economica 2013

SOTTOSCRIVONO definitivamente l'ipotesi di contratto richiamata ed allegata al presente atto, per farne parte integrante e sostanziale.

PARTE PUBBLICA

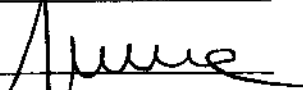
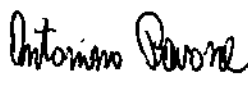
Segretario Generale, dott. Maurizio Priolo 


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 FIADEL 

DICCAP – Confasal 

RSU 

RSU

Consiglio regionale della Calabria



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PER IL PERSONALE DEL COMPARTO

ANNO 2013

[Handwritten signature]

CISL FR
[Handwritten signature]

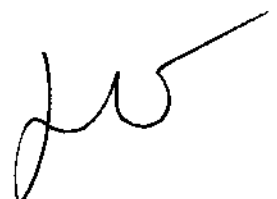
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

INDICE

- Articolo 1 – Campo di applicazione e durata pag. 3
- Articolo 2 – Servizi minimi essenziali pag. 3
- Articolo 3 – Relazioni sindacali pag. 3
- Articolo 4 – Clausole di raffreddamento pag. 4
- Articolo 5 – Interpretazione autentica pag. 4
- Articolo 6 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro pag. 4
- Articolo 7 – Comitato Unico di Garanzia e Pari Opportunità pag. 5
- Articolo 8 – Formazione e aggiornamento pag. 5
- Articolo 9 – Lavoro straordinario pag. 5
- Articolo 10 – Banca delle ore pag. 6
- Articolo 11 – Costituzione e destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane pag. 6
- Articolo 12 – Criteri per la remunerazione di maneggio valori, particolari responsabilità, di attività svolte in particolare condizione di disagio e di rapporti con il pubblico pag. 6
- Articolo 13 – Criteri per la produttività (performance organizzativa e individuale) pag. 8
- Articolo 14 - Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità pag. 9
- Articolo 15 – Disposizioni finali pag. 9
- Dichiarazione congiunta pag. 10



1132-77
Lore
D



Art. 1

Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Consiglio regionale della Calabria, ivi compreso il personale comandato presso l'Amministrazione.
2. Il presente C.C.D.I. disciplina il periodo 2013-2015 ed i suoi effetti decorrono per la parte normativa dal 01.01.2013 al 31.12.2015 e per la parte economica dal 01.01.2013 al 31.12.2013.
3. Il presente C.C.D.I. conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato, nel rispetto delle norme tempo per tempo vigenti, e trova attuazione attraverso le disposizioni di cui agli accordi annuali in ordine all'utilizzo delle risorse finanziarie disponibili per le politiche di sviluppo del personale.
4. In caso di sopravvenuta sottoscrizione, nel periodo di validità indicato precedentemente, del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) o in caso di novità normative riguardanti le materie oggetto del presente C.C.D.I., le parti riaprono il confronto per verificare la validità delle clausole contrattuali in esso concordate.

Art. 2

Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00, nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni- Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi dipendenti entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori sono individuati:
 - Servizio Bilancio e Ragioneria, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge; n. 1 unità di cat. D.
4. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

Art. 3

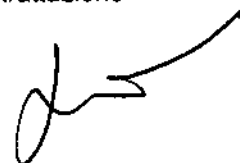
Relazioni sindacali

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. Resta salva la specifica disciplina in materia di relazioni sindacali di cui al vigente accordo collettivo decentrato integrativo del 24/07/2012.
3. 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.

di



CISCFI

Art. 4

Clasole di raffreddamento

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. 5

Interpretazione autentica

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 l'ha autorizzata, non possono essere applicate e sono sostituite di diritto secondo quanto previsto dagli articoli 1339 e 1419 secondo comma 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. 6

Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. Il documento di valutazione dei rischi, ed allegati, relativo all'amministrazione del Consiglio regionale della Calabria, contenente l'individuazione e valutazione dei fattori di rischio ivi rilevati ed il programma degli interventi da attuare per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, nonché il piano antincendio e di evacuazione si incentrano su quattro linee di intervento:
2. miglioramento dei luoghi di lavoro;
3. informazione, formazione e addestramento del personale, così come previsto dalla vigente legislazione;
4. sorveglianza sanitaria dei lavoratori;
5. attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.
6. Nell'ambito della riunione del sistema di prevenzione e protezione dai rischi, sono definiti tempi e modalità di attuazione degli interventi contenuti nel programma previa valutazione delle priorità.
7. Con periodicità almeno annuale, nell'ambito della medesima riunione, è verificato lo stato di attuazione degli interventi programmati ed è valutata l'esistenza di nuovi fattori di rischio che richiedono l'aggiornamento dei documenti di cui sopra.
8. A tal fine, il Servizio competente in materia di sicurezza, effettua un costante monitoraggio dell'ambiente di lavoro anche su segnalazione dei rappresentanti per la sicurezza.
9. 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.



C.C.C.F.I.




10. 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. 7

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, 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. 8

Formazione e aggiornamento

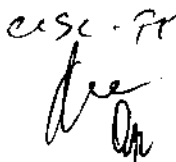
1. L'Amministrazione impegna annualmente per la formazione del personale dipendente una somma pari alla percentuale corrispondente a quanto previsto dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.
2. La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente è realizzata coerentemente con le strategie e gli obiettivi dell'Amministrazione, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale, sulla base di quanto stabilito dalla direttiva della Funzione Pubblica sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni.
3. La formazione dovrà riguardare nell'arco del triennio tutto il personale, compreso quello in distacco sindacale.
4. Le parti concordano che i fondi non spesi sono vincolati e saranno utilizzati nell'esercizio successivo.
5. Il costo della formazione da imputare su tale fondo è quello relativo alla partecipazione a seminari formativi interni ed esterni programmati nel rispetto della vigente normativa in materia.

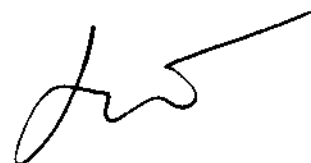
Art. 9

Lavoro straordinario

1. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del Dirigente responsabile della struttura organizzativa di riferimento ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili.
2. Il fondo per il lavoro straordinario è ripartito dal Direttore Generale per budget alle varie strutture organizzative, dandone tempestiva comunicazione alle OO.SS. ed alla RSU. Le parti si incontrano almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la riduzione stabile.



cesc - FR




3. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.

Art. 10

Banca delle ore

1. Presso il Settore Risorse Umane è istituita la banca delle ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo individuale di 180 ore annue.
2. Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato sia come riposo compensativo che in retribuzione, da fruire comunque entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.
4. Le eventuali ore accantonate, comunicate dal Dirigente competente al Settore Risorse Umane e al Servizio Bilancio e Ragioneria per le rispettive competenze, sono mensilmente evidenziate nel cedolino stipendiale.
5. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario sono remunerate e liquidate con gli emolumenti del mese successivo a quello della comunicazione del Dirigente competente della prestazione resa.
6. Le risorse impegnate per lavoro straordinario e non erogate a fronte dell'utilizzo del corrispettivo riposo compensativo, sono riportate in economia a favore dell'Ente.

Art. 11

Costituzione e destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane

1. Per l'anno 2013 le risorse finalizzate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla performance organizzativa ed individuale, sono quantificate con determina del Segretario Generale R.G. n° 329 del 24/06/2014.
2. Le risorse sono destinate al finanziamento dei singoli istituti contrattuali per come riportato di seguito al presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per costituirne parte integrante e sostanziale ed ammontano complessivamente ad €. 2.043.266,37.
3. Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione ai diversi istituti contrattuali, per l'anno 2013 incrementano il fondo complessivo destinato alla produttività individuale e collettiva.

Art. 12

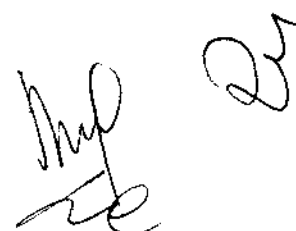
Criteri per la remunerazione di maneggio valori, particolari responsabilità, di attività svolte in particolare condizione di disagio e di rapporti con il pubblico

Le parti concordano di suddividere e ripartire una quota del fondo a norma del presente articolo da destinarsi alla erogazione dei compensi come di seguito specificato:

Maneggio valori (art. 36, CCNL del 14 settembre 2000).



CLG - TS
Handwritten signature



Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori, compete una indennità di € 1,00 al giorno. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al maneggio valori; l'importo per n. 1 unità è pari ad € 210,00.

Compensi per specifiche responsabilità

1. In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. F del CCNL del 1.4.1999 come modificato dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006, e considerate le funzioni e le attività proprie della categoria di appartenenza previste dal sistema di classificazione del personale del comparto Regioni – Autonomie locali all'art. 3 del CCNL 31/03/1999, per compensare il personale di categoria B e C nonché per compensare il personale di categoria D non titolare di Posizione Organizzativa o Alta Professionalità, formalmente incaricato dell'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità e richiedono impegno e specifica professionalità, sono erogate le seguenti indennità:
 - a) Indennità per specifiche responsabilità derivanti dallo svolgimento di funzioni di elevata responsabilità, che comportino anche coordinamento di altro personale, € 2.500,00 annui per 70 unità per un importo annuo di € 175.000,00;
 - b) Indennità per specifiche responsabilità connesse allo svolgimento di procedimenti complessi € 2.000,00 annui per 115 unità per un importo annuo di € 230.000,00;
 - c) Indennità per specifiche responsabilità connesse allo svolgimento di compiti operativi nell'ambito di attività complesse € 1.500,00 annui per 75 unità per un importo annuo di € 112.500,00;
2. La specifica responsabilità, deve essere preventivamente attribuita con atto formale del Dirigente del Settore, ed i benefici economici, previa attestazione formale dello stesso Dirigente, decorrono proporzionalmente dalla data di formalizzazione dell'incarico, il cui provvedimento deve essere trasmesso al Settore Risorse Umane.

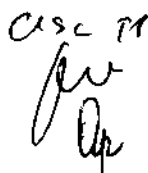
Con riferimento a particolari responsabilità di cui sopra, la sommatoria dei compensi non può superare l'importo massimo di € 2.500,00.

Indennità di disagio

1. Per attività svolte in condizioni particolarmente disagiate devono intendersi quelle attività lavorative che comportano, per la loro natura o forma organizzativa (orario e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa), problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore, problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali, ovvero attività svolte in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali sono condotte, sia rispetto a quelle svolte da altri profili professionali della stessa categoria, sia rispetto alle diverse condizioni ambientali nelle quali può operare.
2. L'indennità di disagio, che non è cumulabile con l'indennità di rischio, è corrisposta unicamente al personale di categoria A, B o C (autisti, archivisti, commessi, ivi compresi i commessi d'aula etc.) formalmente individuato dal Dirigente dei competenti Settori eo/Servizi, che svolge effettivamente, in modo diretto e continuativo, attività lavorative corrispondenti a quelle descritte al comma 1 e comunicato mensilmente per la conseguente liquidazione al Dirigente del Settore Risorse Umane e al Dirigente del Servizio Bilancio e Ragioneria per le rispettive competenze.
3. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui ai commi precedenti, in proporzione ai giorni di presenza in servizio calcolati su base mensile nella misura di 30,00 € lorde, per n. 110 unità l'importo è di 39.600,00.

Indennità rapporti con il pubblico



CASC PA




1. Al personale degli uffici, addetto ai rapporti con il pubblico e agli archivisti informatici, viene corrisposta un'indennità di € 300,00 annui. Per le strutture diverse dal Servizio Relazioni Esterne, il Dirigente individua un'unità addetta al compito di raccordo per le richieste all'URP, ad esclusione del Co. Re. Com che , attese le particolari funzioni che svolge, può individuare sino a tre unità di personale a cui corrispondere tale indennità.
2. L'importo annuo per n. 90 unità è pari a € 27.000,00.

Con riferimento a indennità, responsabilità e compensi vari di cui sopra, non si può superare l'importo complessivo massimo di € 2.500,00.

Art. 13

Criteri per la produttività (performance organizzativa e individuale)

- 1 Il Consiglio regionale della Calabria promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi selettivi, secondo logiche premianti, nonché valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi sia economici, sia di carriera.
- 2 Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance sono orientate, tra le altre cose, a valutare, in modo integrato, la performance organizzativa e individuale.
- 3 L'ammontare delle risorse destinate alla performance, per un totale di €. 1.459.166,37 è ripartito in base al numero dei dipendenti in servizio al 01.01.2013 in tutte le Aree Funzionali, i Settori ed i Servizi dell'Ente.
- 4 Il compenso destinato ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi è corrisposto ai lavoratori interessati a conclusione dell'annuale processo di valutazione, tenuto conto delle risultanze dello stesso.
- 5 I criteri di erogazione sono definiti nel presente C.C.D.I. in coerenza con il "Sistema di misurazione e valutazione della performance" adottato dall'ente, con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 113 del 28.12.2012 e n. 61 del 25.10.2013.
- 6 Il compenso destinato a remunerare la performance del dipendente è correlato sia ai risultati ottenuti dalla specifica struttura cui è assegnato (risultati relativi alla performance organizzativa); sia alla qualità del contributo dato dal singolo al raggiungimento degli obiettivi, alle competenze dimostrate e ai comportamenti organizzativi e professionali tenuti (risultati relativi alla performance individuale).
- 7 Ai fini dell'erogazione delle risorse di cui al presente articolo, l'importo totale annuo viene suddiviso sulla base delle categorie. Gli importi, tengono conto di un equilibrato riparto tra i diversi istituti previsti dal fondo, secondo i seguenti parametri:

| Categoria | Parametro |
|-----------|-----------|
| A | 1,2 |
| B | 1,2 |
| C | 1,3 |
| D | 1,5 |

- 8 La quota parte destinata a premiare la performance organizzativa è relativa al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Unità Operativa ed è pari al 50% degli importi totali di produttività assegnati alle singole categorie. Quanto al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna Unità Operativa, in caso di raggiungimento almeno il 91% del risultato atteso totale è erogato il 100% della somma spettante a tale titolo; in caso di raggiungimento dal 51% al 90% del risultato atteso totale la somma spettante è erogata in misura proporzionale alla percentuale di



CISL - FT





raggiungimento; in caso di raggiungimento del risultato atteso totale in misura inferiore al 51% non è erogata alcuna somma.

- 9 La quota parte destinata a premiare la performance individuale (relativa, cioè, alla qualità del contributo dato da ciascun dipendente al raggiungimento degli obiettivi, alle competenze dimostrate e ai comportamenti organizzativi e professionali tenuti) è pari al 50%, per il personale di tutte le categorie, in relazione agli importi totali di produttività per come sopra catalogati. Le risultanze delle valutazioni producono l'erogazione di un compenso diversificato a seconda del punteggio ottenuto dal singolo dipendente nella suddetta scheda di valutazione.
- 10 Il compenso relativo alla performance individuale è erogato sulla base delle risultanze della "Scheda di Valutazione della Performance Individuale" (Scheda VPI allegata come approvata con la citata delibera U.P. n. 113 del 28.12.2012), in misura proporzionale al punteggio ottenuto dal singolo dipendente nella stessa.
- 11 La valutazione della prestazione è effettuata dal dirigente, che compila la suddetta Scheda verificando il conseguimento dei risultati in riferimento agli obiettivi assegnati.
- 12 La valutazione viene effettuata annualmente dal Dirigente del Settore al quale il dipendente è assegnato entro il primo mese successivo all'anno di riferimento, quindi è trasmessa per competenza al Dirigente del Settore Risorse Umane. Copia della scheda di valutazione, contestualmente, è altresì consegnata dal Dirigente che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta.
- 13 Il dipendente interessato, entro e non oltre 5 (cinque) giorni dalla sottoscrizione della scheda per ricevuta, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Dirigente che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il Dirigente, esaminato il ricorso e le valutazioni di merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 (cinque) giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. È fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.
- 14 la valutazione dei dipendenti in distacco sindacale e/o ai sensi del d. lgs. 151/01 è effettuata dal dirigente sulla base della media aritmetica delle valutazioni apportate alla struttura .

Art. 14


Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità

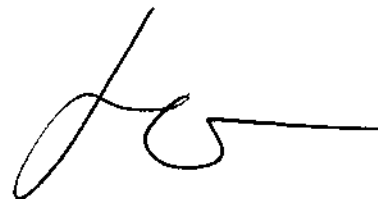
1. Per quanto attiene alla disciplina delle Posizioni Organizzative (P.O.) e delle Alte Professionalità (A.P.) si rinvia alle vigenti disposizioni contrattuali.
2. Le risorse destinate, per l'anno 2013, al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità sono pari ad € 679.666,62, di cui € 144.987,74 per l'indennità di risultato.
3. I criteri adottati per la valutazione dei dipendenti titolari di Posizioni Organizzative (P.O.) ed Alte Professionalità (A.P.) sono stabiliti con il sistema di misurazione e valutazione adottato con deliberazione dell'ufficio di Presidenza n. 113 del 28.12.2012.
4. Per quanto concerne le prerogative dei dipendenti interessati si rimanda ai commi 12 e 13 dell'art. 13 del presente contratto.

Art. 15

Disposizione finale



CISG-FI




1. Per tutto quanto non espressamente previsto e disciplinato dal presente Contratto Decentrato Integrativo, si rinvia integralmente alle vigenti disposizioni contenute nei C.C.N.L. ed alle disposizioni legislative nazionali e regionali in materia.
2. Le disposizioni contenute e richiamate nel presente Contratto Decentrato Integrativo, se non espressamente ed integralmente riportate, perdono la loro efficacia e non sono applicabili.

Dichiarazione congiunta

Le parti concordano e stabiliscono che Al personale pendolare, la cui distanza di residenza dalla sede di lavoro comporta particolari difficoltà nell'utilizzo dei mezzi pubblici, in via eccezionale e concordato con il dirigente, è consentito il 3°/4° rientro pomeridiano.

Seduta della Delegazione Trattante, 19 gennaio 2016

PARTE PUBBLICA

Montesilvano *Di* *Caro* *Rulli*

CGIL-FP CSL-FP UIL-FPL CSA DICAAP

Antonio De Vito *CSA*

RSU *

| | |
|---------------------------|---------------------|
| Cotronei Salvatore | Licastro Giuseppe |
| Criaco Santoro Alessandro | Malara Beatrice |
| Ambrosio Antonia | Manti Valeria |
| Giunta Ilenia | Occhipinti Riccardo |
| Lacaria Manuela | Pistocchi Cosimo |
| Lascalà Leonardo | Vacalebre Giuseppe |

*La Rsu ammessa con riserva in attesa del giudizio pendente



Consiglio regionale della Calabria

Settore Risorse Umane

Scheda relativa alle indennità ANNO 2013

DIPENDENTE

COGNOME _____ NOME _____ MATRICOLA _____

Area/Settore/Servizio _____

1) Maneggio valori (art. 36, CCNL del 14/09/2000):

- numero giorni di effettivo maneggio valori

2) Indennità per particolari responsabilità (art. 7, CCNL del 09/05/2006):

(importo massimo erogabile € 2.500,00)

- a. responsabilità d'ufficio (solo cat. D)
- b. coordinamento attività complesse e/o di staff, responsabilità di procedimento (solo cat. D)
- c. responsabilità di procedimento (solo cat. C)
- d. componente staff, sedute aula e commissioni (solo cat. D, C e B)

3) Indennità per attività svolte in particolari condizioni di disagio, solo cat. C, B e A (art. 17, comma 2, lettera e, CCNL del 01/04/1999):

(per attività svolte in modo prevalente)

- autisti
- archivisti
- addetti al protocollo
- commessi, ivi compresi i commessi d'aula
- addetti alle fotocopie
- addetti al monitoraggio delle emittenti televisive
- gestione ed elaborazione dati informatici, ivi compreso il Rilev.

4) Indennità rapporto con il pubblico o archivisti informatici (art. 36, CCNL del 22/01/2004):

- addetto ai rapporti con il pubblico o archivisti informatici

Con riferimento a indennità, responsabilità e compensi vari di cui sopra (punti dal n. 1 al n. 4), non si può superare l'importo complessivo massimo di € 2.500,00.

Firma e Timbro del Dirigente

mp

CISE PI

RL

JLS



Consiglio regionale della Calabria

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

VALUTAZIONE PERFORMANCE CAT. D. - ALTA PROFESSIONALITÀ - ANNO _____

Direzione/Area: _____

Settore/Servizio: _____

a) Risultati conseguiti rispetto agli obiettivi (max 30 punti)
1 - Percentuale di raggiungimento dei risultati _____ %

Table with 2 columns: PESO %, Valutaz. in centesimi. Row 1: 30%

b) Competenze professionali (max 40 punti)
1 - Capacità di pianificare e programmare
2 - Capacità di risolvere i problemi
3 - Contributo professionale

Table with 2 columns: PESO %, Valutaz. in centesimi. Rows: 20%, 8%, 12%

c) Applicazione del principio della trasparenza (max 20 punti)
1 - Accessibilità ai dati della Struttura
2 - Implementazione banche dati

Table with 2 columns: PESO %, Valutaz. in centesimi. Rows: 15%, 5%

d) Capacità di relazionarsi con i colleghi e con la Struttura burocratica (max 10 punti)

Table with 2 columns: PESO %, Valutaz. in centesimi. Row: 10%

Totale Punti []

SUGGERIMENTI ED EVENTUALI OSSERVAZIONI

Three horizontal lines for notes

Il Funzionario

Il Dirigente

Handwritten signature and initials: C132 - FA

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature



Consiglio regionale della Calabria

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

VALUTAZIONE PERFORMANCE CAT. D. - POSIZIONE ORGANIZZATIVA - ANNO _____

Direzione/Area: _____

Settore/Servizio: _____

Ufficio: _____

a) Risultati conseguiti rispetto agli obiettivi (max 30 punti)
1 - Percentuale di raggiungimento dei risultati _____ %

| PESO % | Valutaz. in centesimi |
|--------|-----------------------|
| 30% | |

b) Competenze professionali (max 15 punti)
1 - Capacità propositiva e propensione all'aggiornamen
2 - Capacità interdisciplinari
3 - Preparazione professionale specifica

| PESO % | Valutaz. in centesimi |
|--------|-----------------------|
| 5% | |
| 5% | |
| 5% | |

c) Qualità dell'attività svolta (max 15 punti)
1 - Capacità di organizzazione del lavoro
2 - Qualità ed attendibilità delle prestazioni

| PESO % | Valutaz. in centesimi |
|--------|-----------------------|
| 10% | |
| 5% | |

d) Capacità di assolvere ai compiti assegnati (max 25 punti)
1 - Percentuale di raggiungimento dei risultati
2 - Tempestività e precisione
3- Capacità di relazionarsi con i colleghi

| PESO % | Valutaz. in centesimi |
|--------|-----------------------|
| 10% | |
| 10% | |
| 5% | |

e) Contributo qualitativo e quantitativo assicurato al Settore (max 15 punti)

| PESO % | Valutaz. in centesimi |
|--------|-----------------------|
| 15% | |

Totale Punti

Giudizio Sintetico _____

EVENTUALI OSSERVAZIONI

Il Funzionario

Il Dirigente

CISCI
DM *Da* *de*

ru

mp
jo



Consiglio regionale della Calabria

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

VALUTAZIONE PERFORMANCE CATEGORIA D - ANNO _____

Direzione/Area: _____

Settore/Servizio: _____

Ufficio: _____

a) Risultati conseguiti rispetto agli obiettivi (max 30 punti)
1 - Percentuale di raggiungimento dei risultati _____ %

Table with 2 columns: PESO %, Valutaz. in centesimi. Row 1: 30%

b) Competenze professionali (max 20 punti)
1 - Capacità propositiva e propensione all'aggiornamento
2 - Capacità interdisciplinari
3 - Preparazione professionale specifica

Table with 2 columns: PESO %, Valutaz. in centesimi. Rows: 10%, 5%, 5%

c) Qualità dell'attività svolta (max 20 punti)
1 - Capacità di organizzazione del lavoro
2 - Qualità ed attendibilità delle prestazioni

Table with 2 columns: PESO %, Valutaz. in centesimi. Rows: 10%, 10%

d) Capacità di assolvere ai compiti assegnati (max 20 punti)
1 - Tempestività e precisione

Table with 2 columns: PESO %, Valutaz. in centesimi. Row: 20%

e) Contributo qualitativo e quantitativo assicurato al Settore (max 10 punti)

Table with 2 columns: PESO %, Valutaz. in centesimi. Row: 10%

Totale Punti []

Giudizio Sintetico _____

EVENTUALI OSSERVAZIONI

Il Funzionario

[Signature]

Il Dirigente

[Signature]

CASCI
[Signature]



Consiglio regionale della Calabria

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

MISURAZIONE PERFORMANCE CATEGORIA C - ANNO _____

Direzione/Area: _____

Settore/Servizio: _____

a) Competenze professionali (max 30 punti)

- 1 - Capacità propositiva e propensione all'aggiornamento
- 2 - Preparazione professionale specifica

| PESO % | Valutaz. in centesimi |
|--------|-----------------------|
| 15% | |
| 15% | |

b) Qualità dell'attività svolta (max 30 punti)

- 1 - Capacità di organizzazione del lavoro
- 2 - Qualità, attendibilità, tempestività e precisione del lavoro prodotto

| PESO % | Valutaz. in centesimi |
|--------|-----------------------|
| 15% | |
| 15% | |

c) Capacità di assolvere ai compiti assegnati (max 20 punti)

- 1 - Percentuale di raggiungimento dei risultati individuali e di gruppo

| PESO % | Valutaz. in centesimi |
|--------|-----------------------|
| 20% | |

d) Contributo qualitativo e quantitativo assicurato al Settore (max 20 punti)

| PESO % | Valutaz. in centesimi |
|--------|-----------------------|
| 20% | |

Giudizio Sintetico _____

Totale Punti

EVENTUALI OSSERVAZIONI

Il Dipendente

Il Dirigente

così?
per
Ap



Consiglio regionale della Calabria

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

VALUTAZIONE PERFORMANCE CATEGORIA B - ANNO _____

Direzione/Area: _____

Settore/Servizio: _____

- a) Competenze professionali (max 30 punti)
 - 1 - Capacità di gestire il proprio tempo - lavoro
 - 2 - Preparazione professionale specifica

| PESO % | Valutaz. in centesimi |
|--------|-----------------------|
| 15% | |
| 15% | |

- b) Qualità dell'attività svolta (max 30 punti)
 - 1 - Capacità di organizzazione del proprio lavoro
 - 2 - Qualità, attendibilità, tempestività e precisione del lavoro prodotto

| PESO % | Valutaz. in centesimi |
|--------|-----------------------|
| 15% | |
| 15% | |

- c) Capacità di assolvere ai compiti assegnati (max 20 punti)
 - 1 - Percentuale di raggiungimento dei risultati individuali e di gruppo

| PESO % | Valutaz. in centesimi |
|--------|-----------------------|
| 20% | |

- d) Contributo qualitativo e quantitativo assicurato al Settore/Servizio (max 20 punti)

| PESO % | Valutaz. in centesimi |
|--------|-----------------------|
| 20% | |

Totale Punti

Giudizio Sintetico _____

EVENTUALI OSSERVAZIONI

Il Dipendente

Il Dirigente



Segreteria Regionale



DICHIARAZIONE A VERBALE n. 1

La UIL FPL Calabria denuncia e non condivide la posizione di chiusura della Delegazione di Parte Pubblica che nega l'ipotesi di inserire nel Contratto Decentrato Integrativo 2013 l'istituto della Progressione Economica Orizzontale (PEO) a valenza solo giuridica, a costo zero ed a carattere selettivo, condizione che continua a penalizzare il personale dipendente già bloccato nella carriera economica da norme legislative capestro e che, nella fattispecie negata, non consente neppure la necessaria valutazione utile, se positiva, per la partecipazione dei dipendenti interessati a selezioni pubbliche.

Reggio Calabria 18.5.2015

Francesco CAPARELLO

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Caparello'.

Raffaele GENTILE

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Raffaele Gentile'.



Segreteria Regionale

DICHIARAZIONE A VERBALE n. 2

La UIL FPL Calabria, con espresso riferimento all'articolo 12 dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo 2013, capoverso "Compensi per specifiche responsabilità" (pag. 7), non condivide e si dissocia dal merito della stesura dello stesso, sia perché sono errati i riferimenti contrattuali richiamati nello stesso capoverso (l'art. 36, comma 1, CCNL 22.1.2004 è stato disapplicato dall'art. 7, comma 2 CCNL 9.5.2006, che al comma 1 dello stesso art. 7 modifica e sostituisce l'art. 17, comma 2, lett. f CCNL 1.4.1999), sia perché, in assenza di indirizzi dell'Ufficio di Presidenza e nel rispetto dell'art. 4, comma 2, lett. c, CCNL 1.4.1999, le "indennità per specifiche responsabilità" non possono essere legate al solo svolgimento di compiti e mansioni già ordinariamente previste nell'ambito del profilo professionale posseduto, quanto piuttosto devono essere conseguenti ad incarichi formalmente e preventivamente assegnati dal Dirigente per responsabilità di strutture organizzative (ufficio, linea, staff, ecc.), ovvero per responsabilità di "procedimenti complessi" ai sensi della legge n. 241/90, ovvero per incarichi specifici che comportano assunzione di diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

Reggio Calabria 18.5.2015

Francesco CAPARELLO

A handwritten signature in black ink, appearing to read "F. Caparello", written over a horizontal line.

Raffaele GENTILE

A handwritten signature in black ink, appearing to read "R. Gentile", written over a horizontal line.



Segreteria Regionale



DICHIARAZIONE A VERBALE n. 3

La UIL FPL Calabria, con espresso riferimento alle clausole non condivise, apposte in grassetto alla fine dei capoversi "compensi per specifiche responsabilità" e "indennità rapporti con il pubblico" dell'articolo 12 del contratto decentrato integrativo 2013, in osservanza ai principi di cui agli articoli 40 e 40bis D.Lgs. n. 165/01 ed all'articolo 5, comma 1 dello stesso contratto decentrato integrativo, al fine di evitare difformità applicative dei diversi istituti contrattuali, con particolare riferimento a quelli economici ed al principio della onnicomprensività delle P.O. e delle A.P., impegna la Parte Pubblica, l'Organo di Controllo ed i Dirigenti Competenti al rispetto delle disposizioni imperative di legge e contrattuali, la cui difforme applicazione rende nulli e, conseguentemente, non applicabili tali istituti, a pena di responsabilità patrimoniale e disciplinare del Dirigente che le ha autorizzate e/o liquidate.

Reggio Calabria 18.5.2015

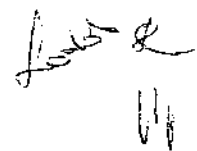
Francesco CAPARELLO

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Caparello".

Raffaele GENTILE

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Raffaele Gentile".

Fwd: Consiglio Regionale: dichiarazioni a verbale CIDA 2013 UIL FPL



UIL FPL Catanzaro <fra.caparello@gmail.com>

mar 19/05/2015 13:59

A: Consolata Antonia Loddo <consolata.loddo@consrc.it>; Fedele Giovanni <giovanni.fedele@consrc.it>; Ugo Massimilla <ugo.massimilla@consrc.it>; Segretariato Generale <segretariato.generale@consrc.it>;

6 allegati

dichiarazione a verbale n 1- Regione Calabria CIDA 2013.doc; ATT00001.htm; dichiarazione a verbale n 2- Regione Calabria CIDA 2013.doc; ATT00002.htm; dichiarazione a verbale n 3- Regione Calabria CIDA 2013.doc; ATT00003.htm;

Oggetto: I: Consiglio Regionale: n. 3 dichiarazioni a verbale CIDA 2013

In allegato si trasmettono le n. 3 dichiarazioni a verbale da allegare all'ipotesi di contratto decentrato integrativo anno 2013, siglato in sede di delegazione trattante del 18.5.2015.

Si rimane in attesa di ricevere via mail il testo della citata ipotesi, comprensivo delle dichiarazioni a verbale anticipate dai soggetti sindacali aventi titolo.

Ri rammenta altresì che, come da impegno assunto, il testo dell'articolo 14 (P.O. e A.P.) della citata ipotesi deve essere completato nella parte normativa/descrittiva per come avvenuto con l'articolo 13, ovvero con i criteri di valutazione e con le prerogative dei dipendenti interessati.

F. Caparello Segretario Generale Aggiunto UIL FPL Calabria.

Oggetto: Consiglio Regionale: dichiarazioni a verbale CIDA 2013

CONSIGLIO REGIONALE DELLA CALABRIA
PROTOCOLLO GENERALE
PROT. N. 29134 DEL 20/05/2015
CLASSIFICAZIONE du.02

Dichiarazione a verbale avanzata dalla RSU.

CONSIGLIO REGIONALE DELLA CALABRIA
PROTOCOLLO GENERALE
PROT. N. 29368 DEL 20/05/2015
CLASSIFICAZIONE 04.02

Con la presente dichiarazione, la maggioranza della RSU del Consiglio regionale della Calabria ribadisce di non aver condiviso il criterio, scelto al tavolo di contrattazione, in base al quale la ripartizione delle risorse del fondo 2013 avvenga tenendo conto delle 4 categorie senza distinzione tra i profili giuridici B1 e B3 e D1 e D3.

Infatti, come si evince dai verbali di Delegazione trattante, sin dalla prima riunione tenutasi in data 23 marzo 2015, la RSU ha manifestato la propria contrarietà a tale impostazione, sottolineando l'opportunità, invece, che i parametri venissero distinti considerando i sei profili giuridici attualmente in vigore secondo le norme del CCNL, così come prospettato nella prima bozza in discussione, qui di seguito riportata:

| | |
|----|-----|
| A | 1 |
| B1 | 1,1 |
| B3 | 1,2 |
| C | 1,3 |
| D1 | 1,4 |
| D3 | 1,5 |

Nel sostenere la legittimità del riparto sulla scorta dei parametri sopra evidenziati, la RSU, a conferma delle proprie affermazioni, ha citato quanto riportato nei pareri ARAN RAL 103, 114 e 1380 sulla diversità di mansioni esistenti tra i profili B1 e B3 e D1 e D3, anche in considerazione delle distinte modalità di passaggio da un profilo all'altro, che richiedono obbligatoriamente la partecipazione ad un concorso pubblico.

Inoltre, ad ulteriore riprova di quanto affermato, è stato menzionato anche il CCDI 2012 - 2013 della Giunta regionale, che distingue i sei profili giuridici.

Pertanto, la RSU auspica che nell'ambito delle future contrattazioni, si adottino criteri che tengano conto dei profili giuridici in questione.

Bentive Allena
Salvatore Lotrioni
Pietro Florio Corso
P. Florio Corso
Valere Juto
Maurizio Scari
Pisocchi Corrado
Luigi Guiffè