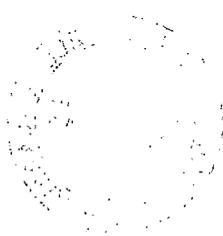


Consiglio regionale della Calabria



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DEL COMPARTO

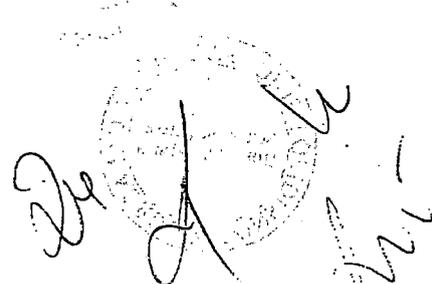
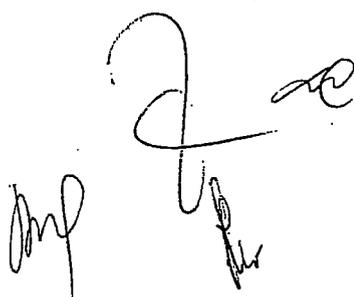
ANNO 2015



Handwritten signatures and initials.

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 – Criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontale pag. 10
- Articolo 16 – Disposizioni finali pag. 10
- Dichiarazione congiunta pag. 10
- Allegato : Accordo sui criteri generali per le progressioni orizzontali del personale non dirigenziale del Consiglio regionale della Calabria



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 01.01.2015 al 31.12.2015.
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.

Art. 4

Clausole 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:
 - miglioramento dei luoghi di lavoro;
 - informazione, formazione e addestramento del personale, così come previsto dalla vigente legislazione;
 - sorveglianza sanitaria dei lavoratori;
 - attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.
2. 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.
3. 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.
4. 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.



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. 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 programmati.



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.
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 2015 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° 59 del 22.01.2015 ed ammontano ad €. 3.573.475,12.
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 €. 2.640.916,65, al netto delle risorse destinate alle progressioni orizzontali e dell' indennità di comparto quote risorse stabili art. 33, comma 4 CCNL 2004.
3. Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione ai diversi istituti contrattuali, per l'anno 2015 incrementano il fondo complessivo destinato alla produttività individuale e collettiva.



Criteria 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).

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, è attribuita una delle seguenti indennità:
 - a) Indennità per specifiche responsabilità derivanti dallo svolgimento di funzioni di elevata responsabilità, che comportino anche coordinamento di altro personale, per max € 2.500,00 annui per un importo annuo di € . 175.000,00 ;
 - b) Indennità per specifiche responsabilità connesse allo svolgimento di procedimenti complessi per max € . 2.000,00 annui per un importo annuo di €. 230.000,00 ;
 - c) Indennità per specifiche responsabilità connesse allo svolgimento di compiti operativi nell'ambito di attività complesse per max di € . 1.500,00 annui per un importo annuo di €. 112.500,00 ;
2. La specifica responsabilità, deve essere preventivamente attribuita con atto formale, in modo graduato, 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.
3. I criteri di graduazione saranno oggetto di informativa sindacale preventiva.

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 via continuativa, attività lavorative corrispondenti a quelle descritte al comma 1 e



Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten initials

- 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, l'importo è di 39.600,00.

Indennità rapporti con il pubblico

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 è pari a € 27.000,00.

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 €. 1.554.504,76 è ripartito in base al numero dei dipendenti in servizio al 01.01.2015 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.
- 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
B1	1,1
B3	1,2
C	1,3
D1	1,4
D3	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 60% 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 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 40%, 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", prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, 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, che potrà essere assistito a richiesta da una persona di fiducia (organizzazione sindacale o legale) 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 2015, al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità sono pari ad € . 502.101,89 di cui € . 107.725,12 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 dall'Ente.
4. Per quanto concerne le prerogative dei dipendenti interessati si rimanda ai commi 11, 12 e 13 dell'art. 3 del Contratto.



Art. 15

Criteria per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali

1. I criteri generali per le progressioni economiche orizzontali del personale non dirigenziale del Consiglio regionale della Calabria sono specificati nell'accordo allegato al presente contratto e ne costituisce parte integrante.

Art. 16

Disposizione finale

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, 09.02.2016.

22/02/2016

PARTE PUBBLICA

Paul Reina *Mommi Alessandro* *Giuseppe Licastro*

CGIL-FP

CISL-FP

UIL-FPL

CSA

DICAAP

Salvatore Cotronei

Giuseppe Licastro
Francesco Licastro
RSU*

Cotronei Salvatore

Licastro Giuseppe

Criaco Santoro Alessandro

Malara Beatrice

Ambrosio Antonia

Manti Valeria

Giunta Ilenia

Occhipinti Riccardo

Lacaria Manuela

Pistocchi Cosimo

Lascaia Leonardo

Vacabile Giuseppe

*La RSU ammessa con riserva in attesa del giudizio pendente



Titolo documento:

Sistema di misurazione e Valutazione della Performance - Metodologia operativa di valutazione

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE CATEGORIA D - ALTA PROFESSIONALITA'

RISULTATI CONSEGUITI RISPETTO AGLI OBIETTIVI - (MAX 30 punti)	Valutazione (valore da 0 a 100)	peso %	Valutazione pesata
Percentuale di raggiungimento dei risultati	DA FASE 1	30%	
COMPETENZE PROFESSIONALI - (MAX 40 punti)	Valutazione	peso %	Valutazione pesata
Capacità di pianificare e programmare		20%	
Capacità di risolvere i problemi		8%	
Contributo professionale		12%	
APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DELLA TRASPARENZA - (MAX 20 punti)	Valutazione	peso %	Valutazione pesata
Accessibilità ai dati della struttura		15%	
Implementazione banche dati		5%	
CAPACITÀ DI RELAZIONARSI CON I COLLEGHI E CON LA STRUTTURA BUROCRATICA - (MAX 10 punti)	Valutazione	peso %	Valutazione pesata
Capacità di relazionarsi con i colleghi e con la struttura burocratica		10%	
TOTALE		100%	

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE CATEGORIA D - POSIZIONE ORGANIZZATIVA

RISULTATI CONSEGUITI RISPETTO AGLI OBIETTIVI - (MAX 30 punti)	Valutazione (valore da 0 a 100)	peso %	Valutazione pesata
Percentuale di raggiungimento dei risultati	DA FASE 1	30%	
COMPETENZE PROFESSIONALI - (MAX 15 punti)	Valutazione	peso %	Valutazione pesata
Capacità propositiva e propensione all'aggiornamento		5%	
Capacità interdisciplinari		5%	
Preparazione professionale specifica		5%	
QUALITÀ DELL'ATTIVITÀ SVOLTA - (MAX 15 punti)	Valutazione	peso %	Valutazione pesata
Capacità di organizzazione del lavoro		10%	
Qualità ed attendibilità delle prestazioni		5%	
CAPACITÀ DI ASSolvere AI COMPITI ASSEGNATI - (MAX 25 punti)	Valutazione	peso %	Valutazione pesata
Percentuale di raggiungimento dei risultati		10%	
Tempestività e precisione		10%	
Capacità di relazionarsi con i colleghi		5%	
CONTRIBUTO QUALITATIVO E QUANTITATIVO ASSICURATO AL SETTORE - (MAX 15 punti)	Valutazione	peso %	Valutazione pesata
Contributo qualitativo e quantitativo assicurato al Settore		15%	
TOTALE		100%	

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE CATEGORIA D

RISULTATI CONSEGUITI RISPETTO AGLI OBIETTIVI - (MAX 30 punti)	Valutazione (valore da 0 a 100)	peso %	Valutazione pesata
Percentuale di raggiungimento dei risultati	DA FASE 1	30%	
COMPETENZE PROFESSIONALI - (MAX 20 punti)	Valutazione	peso %	Valutazione pesata
Capacità propositiva e propensione all'aggiornamento		10%	
Capacità interdisciplinari		5%	
Preparazione professionale specifica		5%	
QUALITÀ DELL'ATTIVITÀ SVOLTA - (MAX 20 punti)	Valutazione	peso %	Valutazione pesata
Capacità di organizzazione del lavoro		10%	
Qualità ed attendibilità delle prestazioni		10%	
CAPACITÀ DI ASSolvere AI COMPITI ASSEGNATI - (MAX 20 punti)	Valutazione	peso %	Valutazione pesata
Tempestività e precisione		20%	
CONTRIBUTO QUALITATIVO E QUANTITATIVO ASSICURATO AL SETTORE - (MAX 10 punti)	Valutazione	peso %	Valutazione pesata
Contributo qualitativo e quantitativo assicurato al Settore		10%	
TOTALE		100%	



[Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page, including a large signature that appears to be 'C. G.' and several other initials.]



Titolo documento:

Sistema di misurazione e Valutazione della Performance - Metodologia operativa di valutazione

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE CATEGORIA C

COMPETENZE PROFESSIONALI - (MAX 30 punti)	Valutazione (valore da 0 a 100)	peso %	Valutazione pesata
Capacità propositiva e propensione all'aggiornamento		15%	
Preparazione professionale specifica		15%	
QUALITA' DELL'ATTIVITA' SVOLTA - (MAX 30 punti)	Valutazione	peso %	Valutazione pesata
Capacità di organizzazione del lavoro		15%	
Qualità, attendibilità, tempestività e precisione del lavoro prodotto		15%	
CAPACITÀ DI ASSolvere AI COMPITI ASSEGNATI - (MAX 20 punti)	Valutazione	peso %	Valutazione pesata
Percentuale di raggiungimento dei risultati individuali e di gruppo	DA FASE 1	20%	
CONTRIBUTO QUALITATIVO E QUANTITATIVO ASSICURATO AL SETTORE - (MAX 20 punti)	Valutazione	peso %	Valutazione pesata
Contributo qualitativo e quantitativo assicurato al Settore		20%	
TOTALE		100%	

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE CATEGORIA B

COMPETENZE PROFESSIONALI - (MAX 30 punti)	Valutazione (valore da 0 a 100)	peso %	Valutazione pesata
Capacità di gestire il proprio tempo-lavoro		15%	
Preparazione professionale specifica		15%	
QUALITA' DELL'ATTIVITA' SVOLTA - (MAX 30 punti)	Valutazione	peso %	Valutazione pesata
Capacità di organizzazione del proprio lavoro		15%	
Qualità, attendibilità, tempestività e precisione del lavoro prodotto		15%	
CAPACITÀ DI ASSolvere AI COMPITI ASSEGNATI - (MAX 20 punti)	Valutazione	peso %	Valutazione pesata
Percentuale di raggiungimento dei risultati individuali e di gruppo	DA FASE 1	20%	
CONTRIBUTO QUALITATIVO E QUANTITATIVO ASSICURATO AL SETTORE/SERVIZIO - (MAX 20 punti)	Valutazione	peso %	Valutazione pesata
Contributo qualitativo e quantitativo assicurato al Settore/Servizio		20%	
TOTALE		100%	

SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE CATEGORIA A

COMPETENZE PROFESSIONALI - (MAX 30 punti)	Valutazione (valore da 0 a 100)	peso %	Valutazione pesata
Capacità di gestire il proprio tempo-lavoro		15%	
Preparazione professionale specifica		15%	
QUALITA' DELL'ATTIVITA' SVOLTA - (MAX 30 punti)	Valutazione	peso %	Valutazione pesata
Capacità di organizzazione del proprio lavoro		15%	
Qualità, attendibilità, tempestività e precisione del lavoro prodotto		15%	
CAPACITÀ DI ASSolvere AI COMPITI ASSEGNATI - (MAX 20 punti)	Valutazione	peso %	Valutazione pesata
Percentuale di raggiungimento dei risultati individuali e di gruppo	DA FASE 1	20%	
CONTRIBUTO QUALITATIVO E QUANTITATIVO ASSICURATO AL SETTORE/SERVIZIO - (MAX 20 punti)	Valutazione	peso %	Valutazione pesata
Contributo qualitativo e quantitativo assicurato al Settore/Servizio		20%	
TOTALE		100%	



Handwritten signatures and initials are present in the bottom right area of the page, including a large signature that appears to be 'Luigi...' and several other initials.





Consiglio regionale della Calabria

Settore Risorse Umane

Scheda relativa alle indennità ANNO 2015

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 specifiche responsabilità (art. 7, CCNL del 09/05/2006):
(importo massimo erogabile € 2.500,00)

- a. Svolgimento di funzioni di elevata responsabilità, che comportino anche coordinamento di altro personale
(importo max erogabile € 2.500,00)
- b. svolgimento di procedimenti complessi
(importo erogabile max € 2.000,00)
- c. Svolgimento di compiti operativi nell'ambito di attività complesse
(importo erogabile max € 1.500,00) (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, 2 comma CCNL del 22/01/2004):

- addetto ai rapporti con il pubblico o archivisti informatici



Firma e Timbro del Dirigente





Consiglio regionale della Calabria

**CRITERI GENERALI
PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI
DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE
DEL CONSIGLIO REGIONALE DELLA CALABRIA**



[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

Con il presente accordo vengono disciplinate le procedure selettive per la progressione economica all'interno delle categorie.

Art. 1

Progressioni economiche orizzontali

1. La progressione economica orizzontale (PEO) all'interno delle categorie è attuata dal Consiglio regionale della Calabria al fine di conseguire reali miglioramenti organizzativi e di valorizzare le risorse umane dell'ente.
2. Nel limite delle risorse annualmente destinate e nel rispetto delle disposizioni di legge e contrattuali tempo per tempo vigenti, la PEO si realizza mediante l'acquisizione individuale di posizioni economiche piu' elevate, nell'ambito della categoria di appartenenza.
3. L'Amministrazione individua, sulla base delle disponibilità finanziarie allo scopo destinate – per ciascuna categoria prevista dal C.C.N.L. del comparto Regioni Autonomie Locali - il numero delle progressioni orizzontali effettuabili.

Art. 2

Criteri di selezione

1. L'attribuzione delle posizioni economiche avviene sulla base di una selezione e della relativa graduatoria, a favore di una quota circoscritta di dipendenti che, in base alle risorse concordate nella parte stabile del fondo annuale, non può superare il 50 % dei partecipanti aventi diritto.
2. La selezione mira ad individuare chi si è particolarmente distinto per il positivo raggiungimento di risultati, attraverso lo sviluppo di competenze professionali e di qualità individuali, grazie alle diverse esperienze acquisite e ad eventuali interventi formativi, secondo quanto previsto dalle disposizioni vigenti in materia in materia di pubblico impiego e secondo i parametri declinati dall'art. 5 del CCNL 31 marzo 1999.
3. La selezione verrà effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati e del relativo punteggio complessivo per categoria, sino ai valori massimi riportati nelle schede allegate:
 - a) Formazione certificata e pertinente con l'attività formativa;



- b) Esperienza lavorativa acquisita;
 - c) Qualità delle prestazioni individuali;
 - d) Risultati conseguiti ;
 - e) Titoli culturali e professionali.
4. Possono partecipare all'attribuzione della Peo i dipendenti che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di indizione della procedura selettiva, abbiano maturato i seguenti requisiti:
- 2 anni di servizio prestati al Consiglio regionale o in altre Pubbliche Amministrazioni a tempo indeterminato nella posizione economica in godimento alla data del 31 dicembre 2015;
 - Valutazione positiva nella scheda di valutazione della performance individuale nei due anni precedenti (intendendosi, per positiva, quella pari al punteggio minimo conseguito di 70 punti risultante nelle relative schede VPI).
5. Sono esclusi dalla selezione i dipendenti che :
- Hanno ricevuto nel biennio 2014-2015 sanzioni superiori alla multa di 4 ore di retribuzione;
 - Hanno superato 180 giorni all'anno di assenza dal servizio nel 2014 o nel 2015; ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio:
 - i giorni usufruiti a titolo di congedo di maternità e paternità, i congedi parentali e la malattia figlio come disciplinato dalla legge 151/2001;
 - i permessi di cui alla legge 104/92;
 - l'infortunio e la malattia conseguenti a gravi patologie;
 - permessi e distacchi sindacali;
6. Le PEO vengono assegnate sino alla concorrenza delle risorse disponibili a tal fine.

Art.3

Graduatoria di merito

1. Per ciascuna categoria (A, B, C, D) verrà stilata apposita graduatoria, sulla base della valutazione effettuata per ciascun candidato da parte del dirigente dell'Ufficio, a cui afferisce il dipendente all'atto dello svolgimento della procedura selettiva, avvalendosi, a tale scopo, della scheda di valutazione allegata al presente accordo.
2. A tal riguardo il Dirigente interessato esprime la propria valutazione attribuendo un punteggio ad ognuna delle voci contenute nella scheda allegata, nel rispetto dei valori minimi e massimi ad esse attribuibili per ogni singola categoria.



3. Il dipendente interessato, che potrà essere assistito a richiesta da una persona di fiducia (organizzazione sindacale o legale) 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.
4. Accederanno alla posizione economica superiore i dipendenti con i migliori punteggi sino alla concomitanza dei posti disponibili per ciascuna posizione economica.
5. In caso di parità di punteggio, saranno applicati, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:
 - a) Maggiore anzianità di servizio nella categoria di appartenenza;
 - a) Maggiore anzianità di servizio nella Pubblica Amministrazione;
 - b) Maggiore età anagrafica.
6. La nuova posizione economica ha, di norma, decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento a quello di maturazione del diritto.
7. La presente disposizione vale anche per il personale consiliare comandato presso altri Enti. In tal caso la relativa scheda PEO deve essere predisposta e firmata dal dirigente dell'Ente presso cui detto personale presta servizio.
8. A conclusione delle procedure di cui al presente articolo, le relative graduatorie saranno pubblicate all'albo del Consiglio regionale, con l'indicazione dell'autorità competente e del termine entro cui è possibile proporre ricorso.



(Allegato n° 1)

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLI PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI Anno 2016

Categoria A e B

COGNOME _____

NOME _____

STRUTTURA _____

	Criteria		Punteggio Max attribuibile	Punteggio Attribuito
1	FORMAZIONE CERTIFICATA E PERTINENTE CON L'ATTIVITA' SVOLTA	Corsi di formazione o crediti formativi pertinenti	Min. 0 Max 10	
2	Esperienza lavorativa acquisita	Anzianità di servizio nella stessa categoria (Punti 2 per anno)	Min. 2 Max 8	Max Punti 20
		Attività prestata con abilità applicativa ed autonomia operativa	Min. 4 Max 12	
3	QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI	Qualità dei rapporti con l'utenza interna ed esterna e nello sviluppo collaborativo	Min. 2 Max. 15	Max punti 45
		Grado di puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni	Min. 2 Max. 15	
		Impegno lavorativo	Min. 2 Max. 15	
4	Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché il grado di realizzazione delle attività affidate)		Min. 2 Max 10	Max punti 10
	TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI (Titoli di studio superiore rispetto a quello previsto per l'accesso)	Diploma di istruzione secondaria di 2° grado	Punti 3	Max punti 15
		Diploma universitario o laurea triennale	Punti 5	
		Diploma di laurea	Punti 10	

II DIPENDENTE

II DIRIGENTE





(Allegato n° 2)

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLI PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI Anno 2016

Categoria C

COGNOME _____

NOME _____

STRUTTURA _____

		CRITERI		Punteggio Max attribuibile	Punteggio Attribuito
1	FORMAZIONE CERTIFICATA E PERTINENTE CON L'ATTIVITA' SVOLTA	Corsi di formazione o crediti formativi pertinenti		Min. 0 Max 10	
2	Esperienza lavorativa acquisita	Anzianità di servizio nella stessa categoria (Punti 2 per anno)	Min. 2 Max 8	Max Punti 20	
		Attività prestata con abilità applicativa ed autonomia operativa	Min. 4 Max 12		
3	QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI	Qualità dei rapporti con l'utenza interna ed esterna e nello sviluppo collaborativo	Min. 2 Max. 15	Max punti 45	
		Grado di puntualità e precisione nell'assolvimento delle prestazioni	Min. 2 Max. 15		
		Grado di approccio collaborativo, capacità di adattamento, propensione allo sviluppo migliorativo nell'ambito della struttura di appartenenza	Min. 2 Max. 15		
4	Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché il grado di realizzazione delle attività affidate)		Min. 2 Max 10	Max punti 10	
5	TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI (Titoli di studio superiore rispetto a quello previsto per l'accesso)	Diploma universitario o laurea triennale	Punti 5	Max punti 15	
		Diploma di laurea magistrale/specialistica (L.M.- L.S.)	Punti 10		
		Titoli post laurea	Punti 15		

II DIPENDENTE

II DIRIGENTE





(Allegato n° 3)

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DEI TITOLI PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI Anno 2016

Categoria D

COGNOME _____

NOME _____

STRUTTURA _____

		CRITERI	Punteggio Max attribuibile	Punteggio Attribuito
1	FORMAZIONE CERTIFICATA E PERTINENTE CON L'ATTIVITA' SVOLTA	Corsi di formazione o crediti formativi pertinenti	Min. 0 Max 10	
2	Esperienza lavorativa acquisita	Anzianità di servizio nella stessa categoria (Punti 2 per anno)	Min. 2 Max 8	Max 20
		Attività prestata con abilità applicativa ed autonomia operativa	Min. 4 Max 12	
3	QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI	Capacità professionali e di adattamento ai cambiamenti organizzativi	Min. 2 Max. 15	Max 45
		Iniziativa personale e capacità di risoluzioni dei problemi	Min. 2 Max. 15	
		Impegno lavorativo e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità	Min. 2 Max. 15	
4	Risultati conseguiti (conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal dirigente, nonché il grado di realizzazione delle attività affidate)		Min. 2 Max. 10	Max 10
5	TITOLI CULTURALI E PROFESSIONALI (Titoli di studio superiore rispetto a quello previsto per l'accesso)	Seconda laurea- Master di secondo livello- specializzazioni — dottorato di ricerca- abilitazioni professionali- pubblicazioni)	Max 15	Max 15
		Incarichi di responsabilità ricoperti nell'ultimo quinquennio (responsabilità di procedimento- d'Ufficio- di posizione organizzativa- di alta professionalità	Max. 15	

IL DIPENDENTE

IL DIRIGENTE







Segreteria provinciale
Reggio Calabria
uilazzara@libero.it
francocriaco@tiscali.it

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

La UILFPL, visti i vari rilievi del MEF fatti in tutte le Amministrazioni, chiede di verificare se è possibile erogare la PEO per il 2016 visto che i criteri sono stati inseriti nel presente contratto, specificatamente marzo 2016. Pertanto, il personale dipendente non può essere a conoscenza dei criteri fin quando non ci sarà la sottoscrizione definitiva.

Il Segretario aziendale

Francesco Luigi Chirico

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

Per la Segreteria Provinciale

Francesco Criaco

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







Segreteria provinciale
Reggio Calabria
uilazzara@libero.it
francocriaco@tiscali.it

DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2

La UIL FPL sottoscrive il presente contratto, specificando quanto segue :

nell'elenco degli eventuali o potenziali sottoscrittori del cid ci sono i nominativi dei componenti la RSU, reputiamo illegittima la firma del contratto da parte della RSU, per le ampie motivazioni espresse nel decreto del giudice in merito alla elezione dei rappresentanti dei lavoratori in Consiglio regionale, per cui riteniamo come non apposta la firma della scrivente O.S. qualora dovesse l'Amministrazione accettare la firma della RSU o delle RSU.

E' palese che qualora il Giudice nella pronuncia sull' istanza di opposizione al decreto, dovesse dichiarare la non legittimità della elezione delle RSU verrebbe inficiata la stessa valenza del contratto arrecando un notevole danno ai dipendenti.

Ribadiamo, per non essere artefici di un danno ai dipendenti, l'apposizione della firma sub condizione.

Il segretario aziendale

Francesco Luigi Chirico

Handwritten signature of Francesco Luigi Chirico.

Per la Segreteria Provinciale

Francesco Criaco

Handwritten signature of Francesco Criaco.







Consiglio Regionale della Calabria

APPENDICE ALLA PREINTESA CCDI ANNO 2015

parte economica anno 2015

Accordo di erogazione

L'anno 2016, addì 9 del mese di febbraio nella Sala Commissioni la delegazione di parte pubblica, la delegazione di parte sindacale e la RSU (ammessa con riserva in attesa del giudizio pendente) preso atto che:

con determina del Segretario Generale n. 59 del 22.01.2015 è stato determinato il fondo risorse per la contrattazione integrativa del Comparto, individuato in €. 3.573.475,12;

che in analogia a quanto previsto nell' accordo di contrattazione per la ripartizione e liquidazione del trattamento accessorio, siglato per l'anno 2014, si da atto che le risorse erogabili, al netto della neutralizzazione degli effetti prodotti dalle delibere dell'Ufficio di Presidenza n. 50 del 27.09.2000 e n. 77 del 17.10.2000, sono state quantificate, per l'anno 2015, in €. 2.448.363,09, quale importo prudentemente erogabile, nelle more della conclusione del procedimento ispettivo MEF;

in data odierna è stato sottoscritta l'ipotesi di CCDI - per la parte economica dal 01.01.2015 al 31.12.2015;

Considerato che :

- le risorse a destinazione vincolata per l'anno 2015 ammontano ad €. 1.326.935,24;
- le risorse disponibili da destinare al finanziamento degli Istituti della contrattazione decentrata (compreso indennità di risultato di P. O. e A.P.) ammonta ad €. 1.121.427,85;

Tutto ciò premesso la delegazione di parte pubblica, la delegazione di parte sindacale e la RSU (ammessa con riserva in attesa del giudizio pendente) concordano di erogare le risorse sopra specificate in rapporto proporzionale agli istituti previsti dall'ipotesi di contratto 2015, determinata nella misura del 49,92%.

Le somme relative ai compensi in questione saranno soggette a recupero e/o conguaglio ove si accertasse la contrarietà ai vincoli finanziari posti alla contrattazione collettiva integrativa come risultanti dalla conclusione del procedimento ispettivo MEF.

Le parti concordano di inviare in via preventiva il presente accordo al Collegio dei Revisori dei Conti.

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 Ai. Pratico'

Parte sindacale



CGIL/FP Calabria

CISL/FP Calabria

UIL FPL

CSA FIADEL

Diccap - Confsal

RSU (ammessa con riserva in attesa del giudizio pendente)

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] - *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature]





Consiglio regionale della Calabria

SETTORE BILANCIO E RAGIONERIA

Consiglio Regionale della Calabria

PROTOCOLLO GENERALE

Prot. n. 10262 del 8-3-16

Classificazione 4-1

Reggio Calabria 8 Marzo 2016

Al Dirigente del Settore di Supporto
Strategico

SEDE

Al Collegio de Revisori dei Conti

SEDE

E p.c. Al Segretario Generale

SEDE

Al Dirigente del Settore Risorse Umane

SEDE

Oggetto: CCDI comparto anno 2015

Per il seguito di competenza, si trasmettono in allegato la relazione illustrativa, la relazione tecnico finanziaria, il CCDI anno 2015 e la Determinazione R.G. n. 59 del 22.01.2015 avente ad oggetto la costituzione del fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2015.

Distinti saluti.

D'ordine del Dirigente

Il Funzionario

D.ssa Valeria Orlando





CONSIGLIO REGIONALE DELLA CALABRIA

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2015.

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa 03.03.2016 Contratto
Periodo temporale di vigenza	Anno 2015
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Segretario Generale Componenti Segretario Generale – Dirigente del Settore Segreteria Ufficio di Presidenza Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, D.I.C.A.A.P. Confsal Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali Firmatarie del contratto:
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Servizi minimi essenziali b) Clausole di raffreddamento c) Controversie sull'interpretazione del contratto decentrato d) Comitato unico di garanzia e Pari opportunità e) Formazione e aggiornamento f) Lavoro straordinario g) Banca delle ore h) Criteri generali per la sicurezza nei luoghi di lavoro i) Risorse decentrate e istituti del salario accessorio (disagio, produttività, specifiche responsabilità, maneggio valori)
adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di
	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? La relazione è stata sottoposta all'O.I.V. _____ La costituzione del fondo e la relazione sono state sottoposte al vaglio del Collegio dei revisori la cui relazione sarà allegata al provvedimento finale sarà trasmesso nei termini contrattuali all'ARAN








[Handwritten signature]

- Articolo 1. Campo di applicazione e durata
- Articolo 2. Servizi minimi essenziali
- Articolo 3. Relazioni Sindacali
- Articolo 4. Clausole di raddrizzamento
- Articolo 5. Interpretazione autentica
- Articolo 6. Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Modulo 2 Illustrazione dell'articolo del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Illustrativa.</p>	<p>controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Con deliberazione U.P. n. 38/2014 è stato approvato il piano della performance per il periodo 2014-2016 e con la definizione degli obiettivi operativi, ha trovato piena applicazione il "Sistema di misurazione della performance". Il conseguimento di tali obiettivi è funzionale al conseguimento degli obiettivi strategici definiti con deliberazione dell'U.P. n. 27 del 07 maggio 2013 per il triennio 2013-2015.</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Con deliberazione U.P. n. 26 del 04.04.2014 è stato approvato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità del Consiglio regionale della Calabria per il periodo 2014/2016</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009? Sì nella seduta dell'OIV del..... La costituzione del fondo e la relazione sono state sottoposte al vaglio del Collegio dei revisori la cui relazione sarà allegata al provvedimento finale che definisce il fondo che sarà trasmesso nei termini contrattuali all'ARAN</p>	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>
---	---	--	---



- Articolo 7 Comitato unico di Garanzia e Pari Opportunità
- Articolo 8 Formazione e aggiornamento
- Articolo 9 Lavoro straordinario
- Articolo 10 Banca delle ore
- Articolo 11 Costituzione e destinazione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane
- 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
- Articolo 13 Criteri per la produttività (Performance organizzativa e individuale)
- Articolo 14 Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità
- Articolo 15 Criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali
- Articolo 16 Disposizioni finali
- Dichiarazione congiunta
- Allegato I Schede di valutazione della performance
- Allegato II Scheda relativa alle indennità anno 2015
- Allegato III Tabella della costituzione del fondo

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui agli articoli 12,13 e 14 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	€ 1.554.504,76
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	€ 744.653,97
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	€ 264.697,69
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	€ 27.210,00
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	€ 39.600,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	€ 517.500,00
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	0
Art. 10, comma 4, ccnl 2002 2005 – retribuzione di posizione e risultato a.p.	€ 237.404,21
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	€ 187.904,50
Somme rinviate	
Totale	€ 3.573.475,13

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto non si determina effetti abrogativi impliciti





D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Il Consiglio regionale della Calabria con l'adozione del sistema di misurazione della performance promuove il merito ed attraverso esso consegue un miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi selettivi, secondo logiche premianti nel contesto della peculiare attività istituzionale dell'Ente.

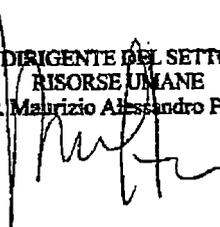
E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il CCDI vigente coerente con la normativa sulla performance di cui al D.Lgs. 150/2009. Il sistema di misurazione della performance mira a valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi sia economici che di carriera. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance sono orientate, tra l'altro, a valutare in modo integrato la performance organizzativa ed individuale.

I contenuti del contratto a carattere prevalentemente economico comportano che i risultati attesi sono collegati essenzialmente all'impatto sul finanziamento dei singoli istituti. L'entità delle risorse destinate al finanziamento della produttività potrà stimolare ad un maggiore orientamento e tensione al risultato.

IL DIRIGENTE DEL SETTORE
RISORSE UMANE
(Avv. Maurizio Alessandro Praticò)





Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2015.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione Segretario Generale R.G. n. 59 del 22.01.2015

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 4.489.306,30
Risorse variabili	
Residui anni precedenti	
Totale	€ 4.489.306,30

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

Le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2003 secondo la previgente disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, vengono definite in un unico importo che resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi: Importo € 2.460.517,04

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1 (Le risorse decentrate previste dall'art. 31 c. 2, sono incrementate, dall'anno 2003, di un importo pari allo 0,62% del monte salari, esclusa la dirigenza, che per l'anno 2001 dai dati del conto annuale del relativo anno ammonta a € 4.541.777,75)	€ 28.159,02
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2 (Gli enti incrementano ulteriormente le risorse indicate nel comma 1 e con decorrenza dall'anno 2003 con un import corrispondente allo 0,50% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relative alla dirigenza nel rispetto della specifica disciplina del presente articolo – Regioni: l'incremento dello 0,50% di cui al comma 2 è consentito a favore degli enti la cui spesa del personale risulti inferiore del 35% della spesa corrente depurata della spesa sanitaria. Dai dati del conto annuale del relativo anno ammonta a € 4.541.777,75)	€ 22.708,89
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1 (Gli enti locali, nei quali il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39%, a decorrere dal 31.12.2005 e a valere per l'anno 2006, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,5 % del monte salari dell'anno 2003, esclusa la quota relativa alla dirigenza. Dai dati del conto annuale del relativo anno ammonta a € 8.055.084,00)	€ 40.275,42
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2 (Gli enti locali, a decorrere dal 31.12.2007 e a valere per l'anno 2008, incrementano le risorse decentrate di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004 con un importo corrispondente allo 0,6 % del monte salari dell'anno 2005, esclusa la quota relativa alla dirigenza, qualora rientrino nei parametri di cui al comma 1 ed il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti sia non superiore al 39 %. Dai dati del conto annuale del relativo anno ammonta a € 9.765.381,00)	€ 58.592,29





Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 1 e 2 (Gli enti, a decorrere dall'anno 2001, incrementano le risorse del fondo di cui all'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 di un importo pari all'1,1 % del monte salari dell'anno 1999, esclusa la quota relativa alla dirigenza. Le risorse di cui al comma 1, sono integrate dall'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio a far data dal 1° gennaio 2000.	€ 69.358,84
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	€ 1.800.611,25
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	
CCNL 22.01.2004 art. 32 c. 7 (La percentuale di incremento indicata nel comma 2 è integrata, nel rispetto delle medesime condizioni specificate nei commi 3, 4, 5 e 6, di un ulteriore 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, ed è destinata al finanziamento della disciplina dell'art. 10 (alte professionalità). Dai dati del conto annuale del relativo anno ammonta a € 4.541.777,75)	€ 9.083,56
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	
Altro	

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. e) economie da part-time	
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	
Art. 15, comma 2	
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	
Somme non utilizzate l'anno precedente	
Altro	

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Risorse delibera U.P. n. 50/2000	€ 258.228,45
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa) anni 2011 – 2012 – 2013 2014	€ 474.070,75
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile) anni 2011 – 2012 - 2013	
Totale riduzioni	€ 732.299,20



21



Dettaglio decurtazioni

	Organico al 01/01	Organico al 31.12	Media	% Decurtazione
Anno 2010	385	382	383,50	
Anno 2011	382	371	376,50	1.83%
Anno 2012	371	354	362,50	5.48%
Anno 2013	354	340	347,00	9.52%
Anno 2014	340	346	343,00	10.56%

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 4.015.235,56
Risorse variabili	
Residui anni precedenti	
Totale	€ 4.015.235,56

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 1.434.660,37 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 187.904,50
Progressioni orizzontali	€ 744.653,97
Retribuzione di posizione titolari di posizione organizzativa	€ 211.758,15
Retribuzione di risultato titolari di posizione organizzativa	€ 52.939,54
Retribuzione di posizione titolari di alta professionalità	€ 182.618,62
Retribuzione di risultato titolari di alta professionalità	€ 54.785,59
Totale	€ 1.434.660,37

Le somme suddette sono già regolate dal CCDL, oppure sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 2.138.814,76, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	€ 27.210,00
Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	€ 39.600,00
Indennità di disagio	€ 517.500,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	€ 1.554.504,76
Altro	



Handwritten signature



Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	€ 187.904,50
	€ 3.385.570,63
Somme regolate dal contratto	
Destinazioni ancora da regolare	
Totale	€ 3.573.475,13

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € 3.757.007,10, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato) ammontano a € 1.434.660,37. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno in corso non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali



A handwritten signature in black ink, appearing to be "Di".



Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Descrizione	Anno 2010	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015
Risorse stabili	€ 4.489.306,30	€ 4.407.151,99	€ 4.243.292,31	€ 3.803.695,89	€ 3.757.007,10	€ 3.757.007,10
Risorse variabili	€ 46.459,81	€ 46.067,10	€ 45.283,45	€ 44.416,48	€ 44.193,65	
Residui anni precedenti						
Recupero ai sensi dell'art. 4 della Legge 2 maggio 2014, n. 68					€ 93.632,63	€ 158.531,43
Totale	€ 4.535.766,11	€ 4.453.219,09	€ 4.288.575,76	€ 3.848.112,37	€ 3.707.568,12	€ 3.598.475,67

* Dati derivanti dal procedimento di Ricostituzione in autotutela dei Fondi per la contrattazione integrativa del personale del comparto per gli anni 2004-2005-2006-2007-2008-2009-2010-2011-2012 allegati alla determinazione del Segretario Generale R.G. n. 329 del 24.06.2014. Nella medesima determinazione è inoltre evidenziato, per ogni anno in cui si è verificato, il mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa ed il relativo sfioramento. A decorrere dall'anno 2014 ai sensi dell'art. 4 della Legge 2 maggio 2014, n. 68, verranno adottate le conseguenti misure dalla stessa previste compreso il recupero dei suddetti sfioramenti.

Ai sensi di detta norma "1. Le regioni e gli enti locali che non hanno rispettato i vincoli finanziari posti alla contrattazione collettiva integrativa sono obbligati a recuperare integralmente, a valere sulle risorse finanziarie a questa destinate, rispettivamente al personale dirigenziale e non dirigenziale, le somme indebitamente erogate mediante il graduale riassorbimento delle stesse, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli. Nei predetti casi, le regioni devono obbligatoriamente adottare misure di contenimento della spesa per il personale, ulteriori rispetto a quelle già previste dalla vigente normativa, mediante l'attuazione di piani di riorganizzazione finalizzati alla razionalizzazione e allo snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con la contestuale riduzione delle dotazioni organiche del personale dirigenziale in misura non inferiore al 20 per cento e della spesa complessiva del personale non dirigenziale nella misura non inferiore al 10 per cento..... Al fine di conseguire l'effettivo contenimento della spesa, alle unità di personale eventualmente risultanti in soprannumero all'esito dei predetti piani obbligatori di riorganizzazione si applicano le disposizioni previste dall'articolo 2, commi 11 e 12, del decreto-legge 6 luglio 2012, n.95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, nei limiti temporali della vigenza della predetta norma. Le cessazioni dal servizio conseguenti alle misure di cui al precedente periodo non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over. Le Regioni e gli enti locali trasmettono alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica, al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato e al Ministero dell'interno - Dipartimento per gli affari interni e territoriali, ai fini del relativo monitoraggio, una relazione illustrativa ed una relazione tecnico-finanziaria che, con riferimento al mancato rispetto dei vincoli finanziari, dia conto dell'adozione dei piani obbligatori di riorganizzazione e delle specifiche misure previste dai medesimi per il contenimento della spesa per il personale.

2. Le regioni e gli enti locali che hanno rispettato il patto di stabilità interno possono compensare le somme da recuperare di cui al primo periodo del comma 1, anche attraverso l'utilizzo dei risparmi effettivamente derivanti dalle misure di razionalizzazione organizzativa di cui al secondo e terzo periodo del comma 1 nonché di quelli derivanti dall'attuazione dell'articolo 16, commi 4 e 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111.

3. Fermo restando quanto previsto dai commi 1 e 2, non si applicano le disposizioni di cui al quinto periodo del comma 3-quinquies dell'articolo 40 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 agli atti di utilizzo dei fondi per la contrattazione decentrata adottati anteriormente ai termini di adeguamento previsti dall'articolo 65 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, che non abbiano comportato né il superamento dei vincoli finanziari per la costituzione dei medesimi fondi né il riconoscimento giudiziale della responsabilità erariale, adottati dalle regioni e dagli enti locali che hanno rispettato il patto di stabilità interno, la vigente disciplina in materia di spese ed assunzione di personale nonché le disposizioni di cui all'articolo 9 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122."

Le misure contenute nella suesposta norma, nei loro aspetti applicativi, sono state oggetto della circolare congiunta del Ministro degli Affari Regionali e le Autonomie, del Ministro della Sanità e della Pubblica Amministrazione e del





Ministro dell'Economia e delle Finanze prot. n. 60/GAB del 12.05.2014, con la quale al fine di consentire il riordino e la semplificazione della complessiva disciplina in materia di costituzione e utilizzo dei fondi e fornire criteri per la corretta e uniforme attuazione di quanto previsto nella stessa norma hanno, tra l'altro, proposto l'immediata costituzione, presso la Conferenza Unificata, di cui all'art. 8 del D.Lgs. 281/97, di un comitato temporaneo con il compito di fornire indicazioni applicative.

Il percorso intrapreso in autotutela di ricostituzione dei Fondi per la contrattazione integrativa del personale del comparto per gli anni 2004-2005-2006-2007-2008-2009-2010-2011-2012 e la contestuale individuazione degli squilibri finanziari costituisce indubbiamente un punto di partenza di una complessa ed articolata attività che necessita, per gli aspetti conseguenti all'applicazione delle misure previste dall'art. 4 della Legge 2 maggio 2014 n. 68., che coinvolgono vari aspetti della gestione e della spesa del personale, di uniformi indirizzi che non attengono unicamente alle forme di recupero degli squilibri finanziari ma anche alle forme ed ai tempi di predisposizione degli adempimenti previsti dalla norma in oggetto.

Il mancato rispetto dei vincoli finanziari posti alla contrattazione collettiva integrativa impone l'obbligo di recuperare integralmente, a valere sulle risorse finanziarie a questa destinate, le somme indebitamente erogate. Il criterio del graduale riassorbimento delle stesse, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento induce a prevedere che già a partire dalla Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa del personale del comparto dell'anno 2014 si dovrà procedere in tal senso individuando il primo anno in cui si è verificato il mancato rispetto dei vincoli finanziari e procedere alla corrispondente riduzione del Fondo per la contrattazione integrativa del personale del comparto regolarmente costituito. Si dovranno contestualmente predisporre gli adempimenti previsti dall'art. 4 della Legge 2 maggio 2014, n. 68 ed adottare le misure previste dalla medesima norma auspicando il preposto Comitato temporaneo sia in grado di fornire in tempi brevi i necessari indirizzi applicativi per la corretta applicazione della norma.

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa precisamente il cap. 41122 articolo 122, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. 59 del 22.01.2015 è impegnato al capitolo 41122 articolo 122 del bilancio 2016 e precisamente all'impegno n. 38/2015, per l'importo speso nell'esercizio 2015 e all'impegno n. 204/2016 per l'importo da erogare nell'esercizio 2016, come prevede il principio contabile applicato della competenza finanziaria potenziata.

IL DIRIGENTE
Dr. Maurizio Priolo







**CONSIGLIO REGIONALE DELLA CALABRIA
SEGRETARIATO GENERALE**

REG. PART.RE	DETERMINAZIONE DEL SEGRETARIO GENERALE	REG. GEN.LE.
N. <u>02</u> DEL <u>12.01.2015</u>		N. <u>59</u> DEL <u>22/01/2015</u>

SETTORE BILANCIO E RAGIONERIA
BILANCIO 2014

Tit. I Cap. 4 Art. 1 Sub 122

Pren.ne Det.ne € _____

Impegno. Det.ne € 1.046.628,36

Accertamento. Det.ne € _____

Parere conformità:

Si attesta la regolarità contabile e la copertura finanziaria

Addi 20 GEN 2015

Il Dirigente
IL DIRIGENTE
Don Luigi Gallo Lancia

Pren.ne n. _____ del _____

Impegno n. 38/2015 del 20 GEN 2015

Accet.to n. _____ del _____

OGGETTO: Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2015 - Risorse stabili

Il Responsabile del Procedimento

SETTORE SEGRETERIA UFFICIO DI PRESIDENZA

PROT. DI RICEZIONE N. 222 DEL 22/01/15

CLASSIFICAZIONE 03-03-02-02

DATA PRESA IN CARICO 22/01/15





IL SEGRETARIO GENERALE

PREMESSO:

CHE il Consiglio regionale della Calabria con legge regionale n. 4/2012, in attuazione del D.Lgs. n.150/2009, ha approvato le nuove misure in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro nonché di efficienza e trasparenza dell'amministrazione del Consiglio regionale;

CHE con deliberazione dell'U.P. n. 27 del 07 maggio 2013 sono stati approvati gli obiettivi strategici per il triennio 2013-2015;

CHE con deliberazione dell'U.P. n. 61 del 25 ottobre 2013 è stato approvato il "Piano della Performance" del Consiglio regionale per il triennio 2013/2015;

CHE con atto di indirizzo contenuto nella deliberazione U.P. n. 70 del 17 dicembre 2013, nel quadro di un sostanziale contenimento della spesa, nel rispetto ed in conformità alle norme contrattuali in materia, si è dato mandato al Segretario Generale, previa una complessiva ricognizione del trattamento economico accessorio di tutto il personale che presta servizio presso il Consiglio Regionale, di adottare tutti gli atti necessari alla verifica e definizione di un unico fondo per la contrattazione integrativa del personale della struttura burocratica, del Co.Re.Com. e dei dipendenti ex L.R. n. 25/2001;

CHE con determinazione R.G. n. 329 del 24.06.2014 si è provveduto a prendere atto dell'attività di revisione dei fondi per la contrattazione integrativa dell'ente e alla conseguente ricostituzione del fondo per la contrattazione integrativa relativa al comparto per gli anni dal 2004 al 2013;

CHE a seguito di tale attività di ricostituzione è emerso il mancato rispetto dei vincoli finanziari posti alla contrattazione collettiva integrativa per gli anni evidenziati nel prospetto annuale allegato 2) alla determinazione R.G. n. 329 del 24.06.2014;

CHE ai sensi dell'art. 4 della Legge n. 68/2014 "Le regioni e gli enti locali che non hanno rispettato i vincoli finanziari posti alla contrattazione collettiva integrativa sono obbligati a recuperare integralmente, a valere sulle risorse finanziarie a questa destinate, rispettivamente al personale dirigenziale e non dirigenziale, le somme indebitamente erogate mediante il graduale riassorbimento delle stesse, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli";

CHE ai sensi dell'art. 4 della Legge n. 68/2014, per l'anno 2010, non sono applicate compensazioni, nel corso dell'anno 2015, in quanto risultano rispettati nel suddetto esercizio i vincoli finanziari posti alla contrattazione collettiva integrativa;

RICHIAMATI i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del personale non dirigente del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali:

- 1998-2001 (biennio economico 1998-1999) sottoscritto in data 01/04/1999;
- del 14/09/2000 cosiddette code contrattuali;
- Per il biennio economico 2000/2001 sottoscritto in data 05/10/2001;
- Per il biennio economico 2002-2003 sottoscritto in data 22/01/2004;
- Per il biennio economico 2004/2005 sottoscritto in data 09/05/2006;
- Per il biennio economico 2006/2007 sottoscritto in data 11/04/2008;
- Per il biennio economico 2008/2009 sottoscritto in data 31/07/2009;

L'art. 31 del C.C.N.L. 22.1.2004 il quale dispone che, presso ogni ente, siano annualmente previste le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e al sostegno di iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi;

Gli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.10.2004, come integrati dal CCNL del 09.05.2006, che distingue le risorse decentrate in due categorie:

1. risorse decentrate stabili, che presentano la caratteristica di "certezza, stabilità e continuità", la cui quantificazione non è suscettibile di "variazioni annuali" se non in presenza di specifiche prescrizioni normative;
2. risorse decentrate variabili, che presentano la caratteristica della "eventualità e variabilità" e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e rimesse a disposizione del Fondo;

- Gli artt. 4 CCNL del 09.05.2006; art. 8 CCNL dell'11.04.2008 e art. 4 CCNL del 31.07.2009);

CONSIDERATO CHE ai fini dell'avvio della trattativa per la definizione dei criteri per la destinazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse e la produttività per l'anno 2015, tenendo conto del D.lgs. 150/2009, c.d. "Decreto Brunetta", come modificato dal D. Lgs. 141/2011 è necessario procedere alla relativa costituzione tenendo conto che lo stesso si articola in risorse stabili (art. 31, comma 2) e risorse decentrate variabili (art. 31, comma 3):

- a) le risorse decentrate stabili, determinate nell'anno 2003 in base alla relativa disciplina contrattuale, e con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, sono definite in un unico importo che resta confermato, con le stesse caratteristiche, anche per gli anni successivi - richiamando le disposizioni contrattuali previgenti dalla cui applicazione deriva la corretta costituzione del fondo per il salario accessorio (comma 2);
- b) l'incremento delle risorse stabili previsto dall'art. 15 comma 5 del CCNL 01.04.1999 e s.m.i., per gli effetti correlati all'incremento delle dotazioni organiche, nel rispetto della disciplina contrattuale e delle due condizioni:
 - Aumento del numero complessivo di posti di dotazione organica dell'ente;
 - Assunzione di nuovo personale sui posti di nuova istituzione è stato realizzato seguendo, per la quantificazione, il criterio del rapporto proporzionale come da orientamento applicativo ARAN RAL 077;
- c) le risorse decentrate variabili sono quelle aventi carattere di eventualità e variabilità e sono determinate annualmente secondo quanto prescritto dall'art. 15 del CCNL 1/4/1999, comma 1 lett. d), e), k), m), n) comma 2, comma 5 per gli effetti non correlati all'incremento delle dotazioni organiche, ivi compresi quelli derivanti dall'ampliamento dei servizi e dalle nuove attività;

RIENUNTO di dover procedere alla costituzione del fondo per la contrattazione integrativa relativa al personale del comparto per l'anno 2015 tenendo conto dei vincoli imposti dalla summenzionata normativa in caso di mancato rispetto dei vincoli finanziari e limitatamente alle risorse stabili previste dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.10.2004, come integrati dal CCNL del 09.05.2006 rimandando la quantificazione delle risorse variabili a successivo provvedimento;





VISTO l'art. 9, c. 2bis della Legge n. 122/2010 per come modificato dal d.l. 90/2014 prevede che "A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, a decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo";

VISTA la Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 12 del 15.04.2011;

PRESO ATTO CHE la decurtazione del fondo per l'anno 2015, ai sensi della suesposta normativa vigente, avviene limitatamente alle risorse stabili nella medesima misura di quella effettuata per l'anno 2014;

DATO ATTO CHE:

- La quantificazione delle risorse decentrate avviene in assenza del CCNL per l'anno 2015;
- L'attività di costituzione del Fondo Risorse Decentrate costituisce atto unilaterale dell'Amministrazione, non soggetto a concertazione o contrattazione, in conformità alle vigenti disposizioni di legge e di contratto collettivo di lavoro;
- L'articolazione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2015 è quantificato nella misura di cui all'allegato 1);
- L'importo complessivo del fondo 2015 non supera l'importo del fondo 2010, 2011, 2012, 2013 e 2014 risultante dalla revisione provvisoria effettuata con l'ausilio del prospetto per la gestione delle risorse integrative predisposto dall'ARAN e dalla R.G.S.;

VISTO il CCDI vigente;

VISTE le LL.RR. nn. 5/91; 8/96; e successive modifiche ed integrazioni;

VISTA la D.C.R. n. 123 del 01.08.2011;

VISTA la legge regionale 4 febbraio 2002, n. 8;

VISTO il D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.;

VISTA la delibera dell' U.P. n. 67 del 18.04.2001;

VISTA la legge regionale 4 settembre 2001, n.19 e s.m.i.;

VISTA la Legge Regionale 6 aprile 2011, n.11 recante "Istituzione del Bollettino Ufficiale Telematico della Regione Calabria e norme per la pubblicazione degli atti", ed in particolare gli articoli 5 e 9;

DETERMINA

Per quanto in narrativa premesso che qui si intende integralmente riportato e confermato di:

- 1) Prendere atto della quantificazione del fondo per la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2015, limitatamente alla quantificazione delle risorse stabili, come esposto nell'allegato 1) parte integrante del presente provvedimento, in € 3.757.007,10;
- 2) Costituire il fondo per la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2015, limitatamente alla quantificazione delle risorse stabili nella misura di € 3.757.007,10 come esposto nell'allegato 1) parte integrante del presente provvedimento;
- 3) Di dare mandato al Servizio Bilancio e Ragioneria di procedere, stante il regime di esercizio provvisorio cui è sottoposto l'Ente, all'impegno della somma complessiva di € 404.608,36 corrispondente ai 4/12 delle risorse legate all'erogazione degli istituti a carattere fisso (P.e.o, indennità di posizione organizzativa e di alta professionalità, quota parte dell'indennità di comparto, indennità l.r. 8/96 e s.m.i.) sul cap. 4 art. 1 sub 122
- 4) Comunicare, per la dovuta informazione, il presente atto alle OO.SS. ed alla R.S.U. Aziendale;
- 5) Dare atto che l'utilizzo delle risorse di cui al presente atto è demandato alla contrattazione decentrata integrativa per la parte eccedente le somme già vincolate per la liquidazione dell'indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4 lett.b) e c) del CCNL del 22.01.2004 e delle progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 17, comma 2 lett b) del CCNL dell'1/04/1999;

Trasmettere per i provvedimenti di competenza copia del presente provvedimento:

- al Dirigente del Servizio Bilancio e Ragioneria per il seguito di competenza e per gli adempimenti di cui alla circolare del Collegio dei Revisori dei Conti prot. n 49084 del 19.11.2014;
- al Dirigente del Settore "Segreteria Ufficio di Presidenza";
- al Dirigente del Settore Risorse Umane;
- alle OO.SS ed alle R.S.U.

Dare atto che il presente provvedimento, formulato alla stregua della istruttoria compiuta dalle strutture competenti sarà pubblicato sul B.U. della Regione Calabria.

IL SEGRETARIO GENERALE
(Avv Carlo Pietro CALABRO')





CONSIGLIO REGIONALE DELLA CALABRIA
SETTORE SEGRETERIA UFFICIO DI PRESIDENZA

Il Dirigente della Segreteria dell' Ufficio di presidenza, trasmette in data odierna copia della presente determinazione ai soggetti indicati nella stessa, per il seguito di competenza.

Addi 22.01.15

SETTORE SEGRETERIA
UFFICIO DI PRESIDENZA
IL DIRIGENTE
[Signature]

Copia della presente determinazione è pubblicata, mediante affissione all'albo,
dal 22.01.15 al 06.02.15 per 15 giorni consecutivi.

IL RESPONSABILE
[Signature]

La presente copia è conforme all'originale.

Addi, 22.01.15

IL RESPONSABILE
CONSIGLIO REGIONALE DELLA CALABRIA
SETTORE SEGRETERIA UFFICIO DI PRESIDENZA
[Signature]





Sarola

A me MP

Da "collegio.revisori@pec.consrc.it" <collegio.revisori@pec.consrc.it>
"presidente@pec.regione.calabria.it" <presidente@pec.regione.calabria.it>,
"settore.segreteriapresidenza@pec.consrc.it" <settore.segreteriapresidenza@pec.consrc.it>,
A "calabria.controllo@corteconticert.it" <calabria.controllo@corteconticert.it>,
"segretariato.generale@pec.consrc.it" <segretariato.generale@pec.consrc.it>,
"settore.risorseumane@pec.consrc.it" <settore.risorseumane@pec.consrc.it>,
"settore.bilancioragioneria@pec.consrc.it" <settore.bilancioragioneria@pec.consrc.it>

Data lunedì 6 giugno 2016 - 16:13

Verbale n. 112 del 6 giugno 2016

Si trasmette il verbale n. 112 del 6 giugno 2016.

Distinti saluti

f.to
Il Collegio dei Revisori dei Conti della Regione Calabria

Allegato(i)

verbale 112.pdf (66 Kb)

Consiglio Regionale della Calabria

PROTOCOLLO GENERALE

Prot. n. 23232 del 06-06-16

Classificazione 01.15

SETTORE RISORSE UMANE

DATA 01.06.16

PRESA IN CARICO

FIRMA AS





Prot. n. 148 del 6 giugno 2016



Collegio dei Revisori dei Conti della Regione Calabria

Verbale n. 112

L'anno duemilasedici, il giorno sei del mese di giugno, alle ore 10,00, presso il Consiglio Regionale della Calabria sito in Via Cardinale Portanova snc a Reggio Calabria, si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti della Regione Calabria. Sono presenti, anche con mezzi telematici, nelle rispettive qualità, la prof.ssa Filomena Maria Smorto Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti, il dott. Alberto Porcelli ed il dott. Francesco Malara Componenti del Collegio dei Revisori dei Conti.

VISTO il verbale n. 96 del 22 marzo 2016;

VISTI i riscontri effettuati con la nota del Dirigente del Settore Risorse Umane n. 13570 del 30 marzo 2016;

VISTO quanto contenuto nelle note del Dirigente del Settore Risorse Umane prot. 17883 del 28 aprile 2016 e prot. 22863 del 01.06.2016;

Il Collegio prende atto che:

- si stanno predisponendo le schede individuali di recupero delle somme eventualmente erogate illegittimamente;
- viene dichiarato che il fondo 2015 corrisponde a quanto indicato in sede di ispezione da parte del MEF;
- non verranno incluse nel fondo 2015 le risorse a suo tempo appostate con le deliberazioni dell'Ufficio di Presidenza n. 50 e 77 del 2000;
- nella voce di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999 non verranno inclusi il personale di cui alla L.R. 25/01 e i giornalisti;
- nelle more della definizione dei relativi atti non verranno erogate le indennità di P.O. e di A.P.;

Tutto ciò premesso, questo Collegio è dell'avviso che occorre che gli uffici valutino la corrispondenza degli atti adesso adottati a quanto asserito in sede di adesione al "Salva Roma".

Lo stesso Collegio, evidenzia, infine, che quanto relazionato deve avere comunque comportato "un effettivo e significativo miglioramento nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente" e che altresì "il trattamento economico deve essere legato alla valutazione della Performance", ribadendo la necessità di "provvedere con estrema cautela" quantomeno fino a quando non saranno chiarite le osservazioni del MEF, osservazioni oggetto del





procedimento ispettivo ancora in corso, per le quali si erano già date le opportune indicazioni.

Del che si è redatto il presente verbale che viene letto, chiuso, confermato e sottoscritto alle ore 12,30.

F.to

Il Collegio dei Revisori dei Conti della Regione Calabria

Prof.ssa Filomena Maria Smorto

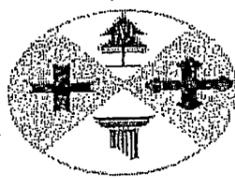
Dott. Alberto Porcelli

Dott. Francesco Malara

Copia del presente verbale è trasmesso al Presidente della Giunta regionale della Calabria, al Presidente del Consiglio regionale della Calabria, al Settore Segreteria Ufficio di Presidenza, ai componenti dell'Ufficio di Presidenza, al Presidente della sezione regionale di controllo della Corte dei Conti, al Segretario Generale, al Dirigente del Settore Risorse Umane ed al responsabile dell'Ufficio Finanziario del Consiglio regionale.







Allegato 1) Determinazione del Segretario Generale R.P. n. Del

NUOVA Costituzione Fondo risorse contrattazione Integrativa ⁽¹⁾

DESCRIZIONE	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Risorse stabili						
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART. 31 C.2 CCNL 2002-05)	2.460.517,03	2.460.517,03	2.460.517,03	2.460.517,03	2.460.517,03	2.460.517,03
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 CC. 1,2,7)	59.951,47	59.951,47	59.951,47	59.951,47	59.951,47	59.951,47
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA)	40.275,42	40.275,42	40.275,42	40.275,42	40.275,42	40.275,42
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA)	58.592,29	58.592,29	58.592,29	58.592,29	58.592,29	58.592,29
RISPARMI EX ART. 2 C. 3 D.LGS 165/2001	-	-	-	-	-	-
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2000-09)	-	-	-	-	-	-
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART. 14 C.1 CCNL 1998-2001)	-	-	-	-	-	-
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - (ART.15, C.1, lett. L), CCNL 1998-2001)	-	-	-	-	-	-
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	1.800.611,25	1.800.611,25	1.800.611,25	1.800.611,25	1.800.611,25	1.800.611,25
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART. 4, C.2, CCNL 2000-01)	69.358,84	69.358,84	69.358,84	69.358,84	69.358,84	69.358,84
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA	-	82.164,31	246.013,99	427.381,96	474.070,75	474.070,75
TOTALE RISORSE STABILI	4.489.306,30	4.407.161,99	4.243.292,31	4.061.924,34	4.015.235,15	4.015.235,55
Risorse variabili soggette al limite						
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽²⁾	-	-	-	-	-	-
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/1997)	-	-	-	-	-	-
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART. 15 C. 1 lett. K) CCNL 1998-01) ⁽³⁾	-	-	-	-	-	-
INTEGRAZIONE FONDO CCIAA IN EQUILIBRIO FINANZIARIO - (ART. 15, C.1, lett. N), CCNL 1998-2001)	-	-	-	-	-	-
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001 PARTE VARIABILE)	-	-	-	-	-	-
INTEGRAZIONE 1,2% - (ART. 15, C.2, CCNL 1998-2001)	21.459,81	21.459,81	21.459,81	21.459,81	21.459,81	Non determinato
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000)	-	-	-	-	-	-
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) ⁽⁴⁾	-	-	-	-	-	-
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE	-	392,71	1.176,36	2.043,33	2.266,16	-
Totale Risorse variabili soggette al limite	21.459,81	21.067,10	20.283,45	19.416,48	19.193,65	
Risorse variabili NON soggette al limite						
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. 5-8, D.LGS. 163/2006)	25.000,00	25.000,00	25.000,00	25.000,00	25.000,00	Non determinato
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000) ⁽⁵⁾	-	-	-	-	-	-
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) ⁽⁶⁾	-	-	-	-	-	-
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 15, COMMA 1, lett. K); ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)	-	-	-	-	-	-
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	25.000,00	25.000,00	25.000,00	25.000,00	25.000,00	
TOTALE RISORSE VARIABILE	46.459,81	46.067,10	45.283,45	44.416,48	44.193,65	
TOTALE ⁽⁷⁾	4.535.766,11	4.453.219,09	4.288.575,76	4.106.340,81	4.059.429,21	4.015.235,55
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO ⁽⁷⁾	4.510.766,11	4.428.219,07	4.263.576,76	4.081.340,73	4.034.429,21	4.015.235,55

Calcolo delle riduzioni previste dall'art. 9, c.2 bis, DL 78/2010:

Decurtazione per effetto della riduzione di personale (unità):

PERSONALE A INIZIO ANNO (al 1 gennaio) ⁸	385	382	371	364	350
PERSONALE A FINE ANNO (al 31 dicembre) ⁸	382	371	364	340	346
PERSONALE DELL'ANNO CON METODO DELLA SEMISOMMA	383,50	376,50	362,50	347,00	343,00
PERCENTUALE DI RIDUZIONE DEL LIMITE		1,83%	5,48%	9,52%	10,56%
LIMITE 2010 ADEGUATO ALLA EVENTUALE RIDUZIONE DI PERSONALE	4.428.219,00	4.263.576,00	4.081.341,00	4.034.429,00	4.015.235,55
Risorse delibera 50/2000		258.228,45	258.228,45	258.228,45	258.228,45
RIDUZIONE DA APPORTARE AL FONDO AI SENSI DELL'ART. 9 COMMA 2-BIS DEL DL N. 78/2010	0	-	-	-	0
di cui: per applicazione limite 2010	-	-	-	-	-
di cui: per riduzione limite a seguito della riduzione di personale	0	-	-	-	0
Recupero importi erogati in eccesso anni 2009 e 2010				3.823.112,55	3.776.200,55
					83.632,63
					3.882.567,92
					3.757.007,10

⁽¹⁾ Tutti gli importi vanno indicati in euro e al netto degli oneri sociali (contributi ad IRAP) a carico del datore di lavoro.

⁽²⁾ Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione ecc. riferiti ad attività ordinariamente rese prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 78/2010.

⁽³⁾ Escluse le poste individuali tra le risorse variabili non soggette al limite.

⁽⁴⁾ Compensi derivanti da cause con spese compensate.

⁽⁵⁾ Compensi derivanti da cause con vittoria di spese a carico della controparte, acquisite in entrata al bilancio dell'ente.

⁽⁶⁾ Sponsorizzazioni, accordi di collaborazione, risorse trasferite dall'ISTAT per il censimento 2011 ed altre voci rientranti nella disciplina di cui all'art. 43 legge n. 449/1997, per attività non ordinariamente rese prima dell'entrata in vigore del D.L. n. 78/2010 (Circ. RGS n. 12/2011 pag.5, n. 16/2012 pag. 129, n. 21/2013 pag.140).

⁽⁷⁾ I totali vanno adeguati al limite di cui all'art. 9, comma 2-bis applicando le riduzioni fondo di cui alla riga 46.

⁽⁸⁾ Va indicata la consistenza di personale non dirigente, il cui trattamento accessorio è a carico del presente fondo

Sul fondo 2010 sono previsti gli incrementi ex art. 15 comma 5 per le nuove assunzioni di n. 145 per l'intero anno e vengono pertanto considerati in servizio dal 01.01.2010 anche i dipendenti trasferiti da altri Enti fino al computo dei limiti previsti dal D.L. n. 78/2010. Più n. 11 trasferiti da altri Enti



Il Segretario Generale
Antonio Pietro Calabrò