

REGIONE CALABRIA

GIUNTA REGIONALE

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO AZIENDALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELLA GIUNTA REGIONALE PARTE ECONOMICA ANNO 2017



Sottoscritto in data 28.12.2017

1

[Signature]

CISL

CSA
[Signature]

CGIL
[Signature]

[Signature]

UIL FPL
[Signature]

BSC CISC
[Signature]

SOMMARIO

Art. 1: Rinvio al CIDA anno 2015

Art. 2: Criteri per la Ripartizione delle Risorse del Fondo per le funzioni tecniche, di cui all'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016

Art. 3: Innalzamento limite massimo annuale individuale per attività straordinaria

Art. 4: Principi per la ripartizione delle risorse anno 2017

Art.5: Destinazione delle risorse decentrate

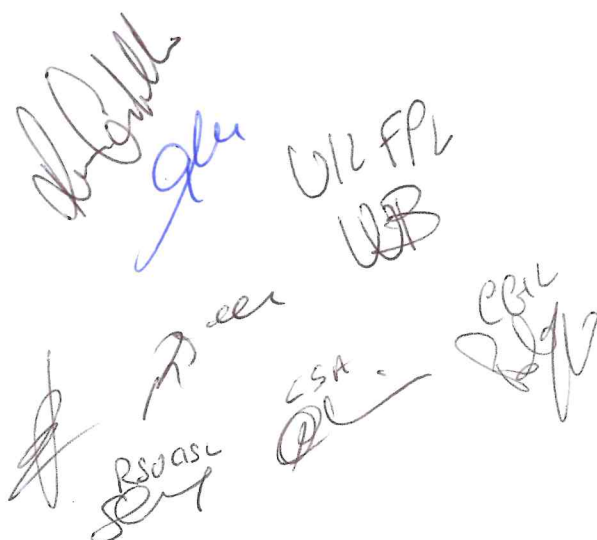
Art. 6: Destinazione delle risorse decentrate – Provincia di Crotone

Art. 7: Destinazione delle risorse decentrate – Provincia di Cosenza

Art. 8: Destinazione delle risorse decentrate – Provincia di Catanzaro

Art. 9: Destinazione delle risorse decentrate – Provincia di Vibo Valentia

Art.10: Disposizioni finali e di rinvio



Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including "VIZ FPL", "WAB", "CSA", "RSCAS", and "CBIL".



Premesso:

- che con decreto dirigenziale n. 551 del 26 gennaio 2017, successivamente modificato con decreto n. 11910 del 27/10/2017, si è provveduto alla costituzione del fondo delle "Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività" per l'anno 2017 del personale dipendente non dirigenziale della Giunta della Regione Calabria e di quello proveniente dalle amministrazioni provinciali ai sensi della L.R. n. 14/2015, in esecuzione delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 75/2017;

Dato atto:

- che, con deliberazione di G.R. n. 38 del 17 febbraio 2017, sono state date al Presidente della Delegazione Trattante di Parte Pubblica le linee di indirizzo per la contrattazione decentrata integrativa anno 2017;
- che in data 13 novembre 2017 è stata sottoscritta l'ipotesi di CIDA anno 2017 relativa al Personale non Dirigente della Giunta regionale;
- che con deliberazione n. 625 del 21 dicembre 2017, il Presidente della Delegazione Trattante è stato autorizzato alla sottoscrizione del CIDA del Personale non Dirigente della Giunta regionale – parte economica anno 2017;

Si stipula quanto segue:

Art. 1

Rinvio al CIDA anno 2015

1. Per l'anno 2017 le parti concordano di rinviare per la parte normativa al Contratto Collettivo Decentrato integrativo anno 2015, salvo quanto stabilito nei successivi articoli, in relazione al fondo per la progettazione e l'innovazione.

Art. 2

Criteri per la Ripartizione delle Risorse del Fondo per le funzioni tecniche, di cui all'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016

1. Le parti convengono sui seguenti criteri fondamentali:
 - rispetto ed attuazione delle disposizioni previste dal D.Lgs n.50/2016;
 - valorizzazione delle professionalità interne all'Amministrazione regionale con crescita professionale dei soggetti coinvolti;
 - rotazione, trasparenza e pubblicità nell'affidamento degli incarichi e della corrispondente retribuzione, mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente;
 - ottimizzazione di risparmio economico da parte dell'Ente conseguente all'affidamento di incarichi a soggetti interni (2 %) che se svolti/affidati a professionisti esterni costituirebbero costi più elevati.
 - riduzione dei tempi di individuazione dei soggetti incaricati per lo svolgimento delle attività necessarie per la programmazione-realizzazione dell'opera pubblica;
 - ripartizione degli incentivi sulla base delle responsabilità/professionalità assunte dalle diverse figure coinvolte.
 - ampio coinvolgimento delle diverse figure professionali in servizio presso l'Ente

Art.3

Innalzamento limite massimo annuale individuale per attività straordinaria

1. Il limite individuale per prestazioni di lavoro, stabilito in 180 ore annue dall'art. 14, comma 4 del CCNL sottoscritto il 1° aprile 1999, è innalzato fino ad un massimo di 250 ore per esigenze eccezionali, debitamente motivate in relazione al personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali, nel rispetto, comunque, del 2% dell'organico della Giunta regionale.

Sottoscritto in data

3

Art.4

Principi per la ripartizione delle risorse anno 2017

1. La Giunta regionale della Calabria promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi selettivi, secondo logiche meritocratiche, valorizzando i dipendenti che conseguono le migliori performance, attraverso l'attribuzione di incentivi economici.

Art.5

Destinazione delle risorse decentrate

1. Per l'anno 2017, il fondo per le risorse finalizzate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività, costituito con DDS n. 551 del 26 gennaio 2017, come modificato con DDS n. 11910 del 27/10/2017 è pari ad **€ 12.130.433,59**;
2. Le risorse finanziarie per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono destinate al trattamento accessorio del personale, ai sensi del combinato disposto degli artt. 31 e 32 del CCNL 22.1.2004 ed art. 7 del CCNL 9.5.2006.
3. Le parti concordano nel destinare una quota delle risorse previste per la contrattazione decentrata integrativa alla performance individuale ed organizzativa, al fine di incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi. L'importo annuo per tale istituto è pari a **€ 2.073.613,57**;
4. Le parti concordano, altresì, che le ulteriori risorse disponibili per la contrattazione decentrata non collegate alla performance individuale ed organizzativa sono destinate come riportato qui di seguito ed analiticamente nel prospetto allegato:
 - Indennità di comparto **€ 850.000,00**;
 - Somme per la contrattazione delle Province dopo il rientro del personale alla Regione - legge n. 56/2014, legge regionale n. 14/2015 **€ 1.036.073,95**;
 - Risorse per incentivazione prestazioni e risultati del personale a valere sulle risorse comunitarie **€ 3.690.179,63**;
 - Propine Avvocatura **€ 631.484,78**;
 - Regolamento regionale 2/2008 **€ 60.000,00**;
 - Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità, per un importo annuo rispettivamente pari ad **€ 1.842.628,96** ed **€ 435.992,22**;
 - Indennità di rischio, in proporzione ai giorni di presenza in servizio calcolati su base mensile, nella misura di € 0,00;
 - Indennità di maneggio valori, per un importo annuo pari ad **€ 3.000,00**;
 - Indennità di disagio, per un importo annuo pari ad € 0,00;
 - Turnazioni, per un importo annuo pari ad **€ 190.000,00**;
 - Reperibilità, per un importo annuo pari ad **€ 120.000,00**;
 - Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, per un importo annuo pari ad **€ 140.000,00** ed **€ 10.000,00** per gli Ispettori fitosanitari;
 - Compensi per particolari responsabilità affidate al personale delle categorie B, C e D per un importo annuo pari ad **€ 220.000,00**;
 - PEO anno 2017 **€ 249.432,87**;

Art. 6

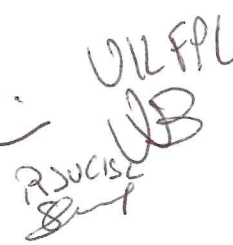
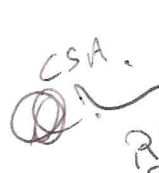
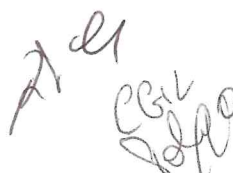
Destinazione delle risorse decentrate - Provincia di Crotone

1. Per l'anno 2017, il fondo per le risorse finalizzate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività, dei dipendenti regionali provenienti dall'Amministrazione provinciale di Crotone, ai sensi della legge n. 56/2014 e della legge regionale, n. 14/2015, costituito con DDS n. 551 del 26 gennaio 2017, come modificato con DDS n. 11910 del 27/10/2017, è pari ad **€ 330.194,56**;
2. Le risorse finanziarie per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono destinate al trattamento accessorio del personale, ai sensi del combinato disposto degli artt. 31 e 32 del CCNL 22.1.2004 ed art. 7 del CCNL 9.5.2006.
3. Le parti concordano nel destinare una quota delle risorse previste per la contrattazione decentrata integrativa alla performance individuale ed organizzativa, al fine di incentivare la produttività e il

Sottoscritto in data



4



miglioramento dei servizi. L'importo annuo per tale istituto è pari a € **74.030,28** comprensivo di € **13.019,41** per PEO anno 2017;

4. Le parti concordano, altresì, che le ulteriori risorse disponibili per la contrattazione decentrata non collegate alla performance individuale ed organizzativa sono destinate come riportato qui di seguito ed analiticamente nel prospetto allegato:
 - Indennità di comparto € **34.587,60**;
 - Indennità di rischio, in proporzione ai giorni di presenza in servizio calcolati su base mensile nella misura di € **19.033,29**;
 - Indennità di maneggio valori e turnazioni, per un importo annuo pari ad € **401,45**;
 - Indennità di disagio, per un importo annuo pari ad € **1.279,63**;
 - Reperibilità, per un importo annuo pari ad € **1.727,50**;
 - Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B, C e D per un importo annuo pari ad € **49.200,00**;
 - PEO € **132.178,56** e PEO 2016 € **16.976,01**;

Art. 7

Destinazione delle risorse decentrate – Provincia di Cosenza

1. Per l'anno 2017, il fondo per le risorse finalizzate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività, dei dipendenti regionali provenienti dall'Amministrazione provinciale di Cosenza, ai sensi della legge n. 56/2014 e della legge regionale, n. 14/2015, costituito con DDS n. 551 del 26 gennaio 2017, come modificato con DDS n. 11910 del 27/10/2017, è pari ad € **922.487,28**;
2. Le risorse finanziarie per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono destinate al trattamento accessorio del personale, ai sensi del combinato disposto degli artt. 31 e 32 del CCNL 22.1.2004 ed art. 7 del CCNL 9.5.2006.
3. Le parti concordano nel destinare una quota delle risorse previste per la contrattazione decentrata integrativa alla performance individuale ed organizzativa, al fine di incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi. L'importo annuo per tale istituto è pari a € **123.672,58**, comprensivo di € **28.191,15** per PEO anno 2017;
4. Le parti concordano, altresì, che le ulteriori risorse disponibili per la contrattazione decentrata non collegate alla performance individuale ed organizzativa sono destinate come riportato qui di seguito ed analiticamente nel prospetto allegato:
 - Indennità di comparto € **117.736,08**;
 - Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità, per un importo annuo totale pari ad € **201.597,26**;
 - Indennità di rischio, in proporzione ai giorni di presenza in servizio calcolati su base mensile nella misura di € **214,29**;
 - Indennità di maneggio valori, per un importo annuo pari ad € **1.940,33**;
 - Indennità di disagio, per un importo annuo pari ad € **332,02**;
 - Turnazioni, per un importo annuo pari ad € **0,00**;
 - Reperibilità, per un importo annuo pari ad € **754,29**;
 - Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B, C e D, per un importo annuo pari ad € **55.145,09**;
 - PEO € **372.823,44** e PEO anno 2016 € **47.380,20**;

Art. 8

Destinazione delle risorse decentrate – Provincia di Catanzaro

1. Per l'anno 2017, il fondo per le risorse finalizzate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività, dei dipendenti regionali provenienti dall'Amministrazione provinciale di Catanzaro, ai sensi della legge n. 56/2014 e della legge regionale, n. 14/2015, costituito con DDS n. 551 del 26 gennaio 2017, come modificato con DDS n. 11910 del 27/10/2017, è pari ad € **348.726,48**;
2. Le risorse finanziarie per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono destinate al trattamento accessorio del personale, ai sensi del combinato disposto degli artt. 31 e 32 del CCNL 22.1.2004 ed art. 7 del CCNL 9.5.2006.
3. Le parti concordano nel destinare una quota delle risorse previste per la contrattazione decentrata integrativa alla performance individuale ed organizzativa, al fine di incentivare la produttività e il

Sottoscritto in data

 5

miglioramento dei servizi. L'importo annuo per tale istituto è pari a € **41.476,59** comprensivo di € **18.303,95** per PEO 2017;

4. Le parti concordano, altresì, che le ulteriori risorse disponibili per la contrattazione decentrata non collegate alla performance individuale ed organizzativa sono destinate come riportato qui di seguito ed analiticamente nel prospetto allegato:
- Indennità di comparto € **47.227,80**;
 - Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità, per un importo annuo rispettivamente pari ad € 0,00 ed € 0,00;
 - Indennità di rischio, in proporzione ai giorni di presenza in servizio calcolati su base mensile nella misura di € 0,00;
 - Indennità di maneggio valori, per un importo annuo pari ad € 0,00;
 - Indennità di disagio, per un importo annuo pari ad € 0,00;
 - Turnazioni, per un importo annuo pari ad € 0,00;
 - Reperibilità, per un importo annuo pari ad € 0,00;
 - Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie B, C e D, per un importo annuo pari ad € **58.457,14**;
 - PEO € **174.357,72** e PEO 2016 € **27.207,23**;

Art. 9

Destinazione delle risorse decentrate – Provincia di Vibo Valentia

1. Per l'anno 2017, il fondo per le risorse finalizzate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività, dei dipendenti regionali provenienti dall'Amministrazione provinciale di Vibo Valentia, ai sensi della legge n. 56/2014 e della legge regionale, n. 14/2015, costituito con DDS n. 551 del 26 gennaio 2017, come modificato con DDS n. 11910 del 27/10/2017, è pari ad € **501.965,68**;
2. Le risorse finanziarie per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono destinate al trattamento accessorio del personale, ai sensi del combinato disposto degli artt. 31 e 32 del CCNL 22.1.2004 ed art. 7 del CCNL 9.5.2006.
3. Le parti concordano nel destinare una quota delle risorse previste per la contrattazione decentrata integrativa alla performance individuale ed organizzativa, al fine di incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi. L'importo annuo per tale istituto è pari a € **79.262,48** comprensivo di € **13.227,49** per PEO 2017;
4. Le parti concordano, altresì, che le ulteriori risorse disponibili per la contrattazione decentrata non collegate alla performance individuale ed organizzativa sono destinate come riportato qui di seguito ed analiticamente nel prospetto allegato:
 - Indennità di comparto € **58.229,82**;
 - Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità, per un importo annuo rispettivamente pari ad € 0,00 ed € 0,00;
 - Indennità di rischio, in proporzione ai giorni di presenza in servizio calcolati su base mensile nella misura di € **2.229,00**;
 - Indennità di maneggio valori, per un importo annuo pari ad € 0,00;
 - Indennità di disagio, per un importo annuo pari ad € **5.040,00**;
 - Turnazioni, per un importo annuo pari ad € 0,00;
 - Reperibilità, per un importo annuo pari ad € 0,00;
 - Compensi per particolari responsabilità affidate al personale delle categorie B, C e D per un importo annuo pari ad € 47.600,00;
 - PEO € 79.262,48 e PEO anno 2016 pari ad € **13.227,49**;

Art.10

Disposizioni finali e di rinvio

Per tutto quanto non espressamente previsto e disciplinato dal presente CIDA le parti convengono di rinviare integralmente alle disposizioni vigenti contenute nei CC.CC.NN.LL., nonché alle disposizioni legislative nazionali e regionali in materia .

Letto , confermato e sottoscritto

Sottoscritto in data

Handwritten signatures and initials of the parties involved in the agreement. The signatures are in blue and black ink. There are several initials and full names visible, including 'CSA', 'UR', 'RSUCISL', and 'SINT'. A date '6' is also visible.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Avv. **Bruno ZITO** Presidente



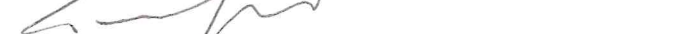
Ing. **Carmelo SALVINO**



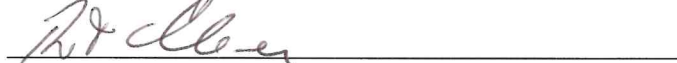
Dott. **Giuseppe LONGO** Componente



Avv. **Sergio TASSONE** Componente



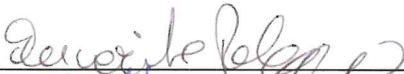
Avv. **Roberta CARDAMONE** Componente



E

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI REGIONALI

CGIL FP



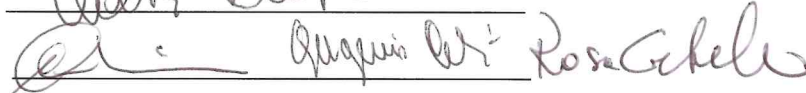
CISL FP



UIL FPL



CSA



DICCAP



RSU CDC 

CIDA - AREA COMPARTO 2017 DICHIARAZIONI A VERBALE

Dichiarazione a verbale n. 1)

Richiamato integralmente il parere negativo sul “Regolamento” per PO ed AP, in riferimento alle risorse per il finanziamento della retribuzione di tali, istituiti la UIL FPL prende atto dell'accoglimento della propria richiesta, espressa con vigore nella seduta di contrattazione del 6.11.2017, tramite l'innalzamento dell'indennità di risultato dei titolari di PO ed AP sino ad un max del 20% a fronte di una quota precedente proposta forfettariamente al 10%.

Le risorse relative all'indennità di posizione devono essere scorporate dal risultato e quantificate sull'intero numero dei potenziali aventi diritto e non calcolate come dato storico sulla scorta della spesa dell'anno precedente.

Resta inteso che la quantificazione delle risorse (il cui calcolo compete all'Ente e potrebbe essere sottostimato) rivisitate a seguito dell'intervento della UIL FPL, dovrà essere sufficiente a remunerare i dipendenti evitando quello che si è verificato nelle annualità precedenti (mancato riconoscimento di parte delle spettanze relative al risultato) o nel corso di alcuni mesi del 2017 (riduzione sostanziale degli emolumenti).

Dichiarazione a verbale n. 2)

La UIL FPL nel prendere atto della consistente spesa sui progetti obiettivo per l'importo di € 814.484,23 richiama la dichiarazione a verbale del 15.6.2017 segnalando un utilizzo dello strumento in contrasto con le previsioni del CCNL e l'assenza di regole preventive che assicurino trasparenza, pari opportunità e meritocrazia. A tal proposito la UIL FPL, contraria a tale impostazione, declina ogni coinvolgimento su metodologie di spesa assolutamente non condivise e riservate solo ad alcuni Dipartimenti e a pochi dipendenti.

Dichiarazione a verbale n. 3)

La UIL FPL nel prendere atto della quantificazione del fondo di cui alla lettera K pari ad € 631.484,78 interamente destinato a “propine Avvocatura” ribadisce la posizione già espressa in sede di concertazione sul regolamento relativo alle propine degli avvocati del 25.7.2016 sottolineando che il Regolamento risulta assunto unilateralmente dall'Ente nonostante la concertazione sindacale si sia chiusa negativamente.

Dichiarazione a verbale n. 4)

La UIL FPL prende atto dell'accoglimento della propria richiesta, espressa con vigore nella seduta del 6.11.2017, tramite l'innalzamento delle risorse destinate all'istituto della Progressione Economica Orizzontale per l'anno 2017 con percentuali almeno pari o superiori a quelle dell'anno precedente, da destinare alle varie categorie.

Relativamente ai criteri per la progressione economica orizzontale, considerati gli accadimenti degli ultimi due anni si impegna la P.P. a verificarne una corretta e coerente applicazione in linea con i principi di premialità, selettività e meritocrazia previsti dal CCNL e dalla normativa vigente, al fine di evitare che a prevalere siano solo ed esclusivamente principi di preferenza e non di pura valutazione. Resta inteso che la Parte Pubblica per il tramite della Dirigenza è chiamata ad

UB

un'operazione di responsabilità in fase di valutazione scongiurando che si ripetano le omologazioni di giudizi già espressi per la PEO 2015 e 2016.

Dichiarazione a verbale n. 5)

La UIL FPL, richiede l'immediata applicazione del contenuto del verbale di concertazione del 21.7.2017 sottoscritto dalla parti sindacali e pubblica relativamente all'omogeneizzazione dell'orario di lavoro dei titolari di PO ed AP ordinarie, dei Responsabili di Azione del POR FERS-FSE e dei Responsabili di Misura del FEARS con i componenti delle Segreterie Ausiliarie, Tecniche e Assimilate.

Dichiarazione a verbale n. 6)

La UIL FPL in riferimento all'art. *“innalzamento limite massimo annuale individuale per attività straordinaria”* esprime parere negativo rispetto alla formulazione del testo (per altro già proposta e respinta nel corso delle stagioni contrattuali precedenti) ed in particolare alla parte *“il limite individuale stabilito in 180 ore.....è innalzato fino ad un massimo di 250 ore per esigenze eccezionali, debitamente motivate in relazione al personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali....”* richiedendo di limitarsi a richiamare la norma del CCNL poiché tale formulazione appare al momento non motivata e lesiva dei diritti degli altri dipendenti.

Si ritiene altresì inopportuno elencare il numero massimo di ore di straordinario, anche in previsione di una possibile riduzione di tale tetto massimo nello stipulando CCNL .

Dichiarazione a verbale n. 7)

La UIL FPL, in riferimento all'art 2 del CIDA “criteri per gli incentivi tecnici” segnala che ai sensi del c. 2 dell'art 113 del D.Lgs 50 del 2016, competono alla contrattazione decentrata integrativa del personale le modalità oltre che i criteri per la stesura del Regolamento “incentivi tecnici”.

A tal fine, prende atto che nel fondo 2017 (come per il 2016) non sono state programmate e accantonate risorse relative a tale tipologia di spesa, poiché tutte quelle contenute nella lettera K risultano riferite esclusivamente alle propine Avvocati.

Siamo in presenza di numerosi incarichi connessi ad incentivi, affidati dai singoli Dipartimenti, negli ultimi due anni in assenza del Regolamento; tale problematica, che potrebbe avere serie implicazioni sul computo della spesa del personale, ai fini della verifica del tetto di contenimento della stessa e dei limiti del trattamento accessorio, si ritiene sia stata sottovalutata.

Si rinvia a tal fine alla specifica nota tematica allegata alla presente dichiarazione (All. A).

Dichiarazione a verbale n. 8)

Non è più rinviabile, nella discussione dei CIDA, la definizione dell'utilizzo del fondo per l'aggregazione di beni e servizi di cui all'art. 9 del D.L. 66 del 2014 nonché azioni e programmi che coinvolgono il personale di ruolo e l'Organizzazione della Stazione Unica Appaltante.

Si impegna la parte pubblica alla risoluzione di tale aspetto nel CIDA 2018.

Dichiarazione a verbale n. 9)

Si ritiene che non sussistano i presupposti per una separazione dei fondi e degli istituti contrattuali tra dipendenti dello stesso Ente, seppur in parte provenienti dalla Province a seguito della Legge 56 del 2014 e L.R. 14/2015. Pur tuttavia la determinazione del Fondo per le Politiche di Sviluppo delle Risorse Umane resta nelle esclusive competenze dell'Ente. Quanto esposto al fine di evitare disparità di trattamento tra i dipendenti dello stesso Ente.

Dichiarazione a verbale n. 10)

Si prende atto positivamente del rispetto della richiesta n. 10 alla Preintesa al CIDA 2017 attraverso la stipula, nei tempi convenuti, del testo definitivo del Contratto Integrativo Decentrato Aziendale per l'anno 2017, assicurando la pubblicazione del bando PEO 2017 nell'anno in corso.

Dichiarazione a verbale n. 11)

Si prende atto negativamente che gli importi quantificati nel decreto di costituzione del fondo anno 2017 alla lettera K "risorse per incentivazione prestazioni o risultati del personale a valere su risorse comunitarie" si è ridotto di circa € 350.000,00 rispetto all'annualità 2016, si riducono da € 4.039.080,00 ad € 3.690.179,73. Tale circostanza, in presenza di cospicue spese di assistenza tecnica, è contraddittoria rispetto ad una preannunciata politica di investimento delle professionalità interne.

Si impegna la parte pubblica nel CIDA 2018 e seguenti ad una inversione di tendenza del dato economico delle risorse per incentivazione prestazioni o risultati del personale a valere su risorse comunitarie".

Dichiarazione a verbale n. 12)

Si impegna la parte pubblica a saldare le spettanze relative ai CIDA 2016 e 2017 con assoluta celerità, evitando il ripetersi di ingiustificati ritardi. Allo stesso modo la P.P dovrà assicurare l'inizio delle trattative contrattuali del CIDA 2018 entro fine gennaio del prossimo anno.

Allegati:

- **Allegato A** "Modalità e criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, per la stesura del Regolamento "incentivi tecnici di cui al c. 2 dell'art. 113 del d.lgs 18 aprile 2016 n. 50 e s.m.i."

Catanzaro, 28 novembre 2017

Il Responsabile GAU Regione Calabria

Walter R.E. Bloise



allegato A

Modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, per la stesura del Regolamento "Incentivi tecnici di cui al comma 2 dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50 e s.m.i."

Dichiarazioni a verbale UIL FPL da allegare al CIDA 2017

Il comma 1 dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50 per come modificato dal DLgs 56-2017 in vigore dal 20-5-2017 prevede, prevede particolari oneri in carico agli stanziamenti previsti per i singoli appalti di lavori, servizi e forniture negli stati di previsione della spesa o nei bilanci delle stazioni appaltanti. A valere sui suddetti stanziamenti, le amministrazioni aggiudicatrici destinano ad un apposito fondo risorse finanziarie in misura non superiore al 2 per cento modulate sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti. Il fondo è destinato alle attività di cui al c. 2 dello stesso art. 113 con le limitazioni ivi previste. La disposizione si applica agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione.

L'ottanta per cento delle risorse finanziarie del fondo costituito ai sensi del comma 2 dell'art 113 del DLGS 50/2016 e s.m.i è ripartito, per ciascuna opera o lavoro, servizio, fornitura con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata integrativa del personale, sulla base di apposito regolamento adottato dalle amministrazioni secondo i rispettivi ordinamenti, tra il responsabile unico del procedimento e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2 dell'art. 113 nonché tra i loro collaboratori.

Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo. Il controllo del rispetto di tale limite è effettuato dall'Ufficio Stipendi in sede di erogazione, sulla base dell'ordinario trattamento spettante al dipendente. L'eventuale quota spettante oltre il limite non viene erogata e costituisce economia che alimenta il Fondo costituito ai sensi del comma 2 dell'art 113. La corresponsione dell'incentivo è disposta dal dirigente previo accertamento delle specifiche attività svolte dai predetti dipendenti.

Il restante 20 per cento delle risorse finanziarie del fondo di cui al comma 2 del DLGS 50/2016 e s.m.i. ad esclusione di risorse derivanti da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata è destinato alle attività di cui al c. 4 del D.Lgs 50/2016 e s.m.i. (acquisto da parte dell'ente di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione ecc; attivazione presso le amministrazioni aggiudicatrici di tirocini formativi e di orientamento o svolgimento di dottorati di ricerca di alta qualificazione nel settore dei contratti pubblici).

Per i compiti svolti dal personale di una centrale unica di committenza nell'espletamento di procedure di acquisizione di lavori, servizi e forniture per conto di altri enti, può essere riconosciuta, su richiesta della centrale unica di committenza, una quota parte, non superiore ad un quarto, dell'incentivo previsto dal comma 2 dell'art. 113 del DLGS 50 /2016.

Nell'affidamento di attività ai dipendenti dell'Amministrazione che determinano incentivi tecnici si rende necessario assicurare, obbligatoriamente, in linea con i contenuti cardine del DLGS 50/2016 e s.m.i., il rispetto dei principi di economicità, efficacia, imparzialità, tempestività e correttezza, libera concorrenza, rotazione, non discriminazione e parità di trattamento, pubblicità, trasparenza e proporzionalità, prevedendo la fissazione di requisiti adeguati e proporzionati rispetto all'oggetto e al valore dell'appalto.

Sono da considerarsi nulli, ai fini del riconoscimento degli incentivi tecnici, gli incarichi affidati ai dipendenti in deroga ai suddetti principi.

In particolare la stesura del Regolamento per gli Incentivi Tecnici:

- dovrà essere effettuata, con il coordinamento del Dipartimento organizzazione e Personale, attraverso il più ampio coinvolgimento di tutti i Dipartimenti regionali;
- dovrà attenersi (anche e specie nella fissazione del tetto delle percentuali da riconoscere) ai recenti indirizzi giurisprudenziali sulla problematica relativa al rapporto tra oneri derivanti dall'erogazione degli incentivi per funzioni tecniche e computo della spesa per il personale ai fini della verifica del rispetto del tetto di contenimento della stessa e dei limiti del trattamento accessorio;
- dovrà tenere debitamente conto dei consolidati indirizzi della Corte dei Conti sull'impossibilità di efficacia retroattiva del Regolamento disciplinante l'erogazione incentivi tecnici, ovvero sull'inevitabilità di erogare gli incentivi per funzioni tecniche per attività svolte in assenza del regolamento, con il paventato principio normativo, di obbligo di retribuzione solo delle attività svolte successivamente all'entrata in vigore dell'atto regolamentare approvato ai sensi dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50 e s.m.i.. Resta fermo il principio di tutela per i dipendenti che hanno svolto le prestazioni ordinate dall'Ente;
- dovrà assicurare il miglior coinvolgimento delle risorse interne attraverso la meritocrazia; tramite il divieto di cumulo di incarichi, il vincolo di manifestazioni di interesse e la rotazione obbligatoria;
- non potrà prevedere la richiesta di nulla osta, ai fini della partecipazione alle funzioni tecniche da svolgersi, né restrizioni o riserve per i dipendenti di alcuni Dipartimenti/ Settori;
- dovrà prevedere il pagamento delle assicurazioni dei professionisti coinvolti e dell'iscrizione ai relativi Albi a carico dell'Ente;

In aggiunta:

- il pagamento delle spettanze dovrà essere effettuato in quote semestrali/annuali variabili in funzione dell'avanzamento lavori e/o servizi e/o forniture con saldo ad approvazione degli atti di collaudo;
- gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non potranno superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo, con obbligo di controllo da parte del Dipartimento Personale;



- Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione medesima, ovvero prive del predetto accertamento, incrementano la quota del fondo di cui al comma 2 del DLGS 50/2016 e s.m.i.
- Il testo del Regolamento dovrà essere trasmesso per la relativa concertazione alle parti sindacali (area comparto e dirigenza) ai fini di verificarne il rispetto dei criteri e modalità fissati in contrattazione;
- Decorso dodici mesi dall'entrata in vigore, si dovrà procedere ad una verifica delle modalità applicative del regolamento e a eventuali modifiche delle disposizioni ivi contenute.

Catanzaro lì 28.12.2017

Il Responsabile Gruppo Aziendale UIL FPL

Walter R.E. Bloise

