



REGIONE CALABRIA
GIUNTA REGIONALE

Deliberazione n. 178 della seduta del 23 MAG. 2016

Oggetto: **Autorizzazione** alla sottoscrizione definitiva del Contratto integrativo decentrato aziendali (CIDA) del personale dirigente – parte normativa anno 2013-2015 e parte economica anno 2015

Presidente o Assessore/i Proponente/i: _____ (timbro e firma) Prodotto Antonio VISCOMI

Relatore (se diverso dal proponente): _____ (timbro e firma)

Dirigente/i Generale/i: IL DIRIGENTE GENERALE (timbro e firma) Dott. Luigi Bulotta

Alla trattazione dell'argomento in oggetto partecipano:

		Giunta	Presente	Assente
1	Gerardo Mario OLIVERIO	Presidente	X	
2	Antonio VISCOMI	Vice Presidente	X	
3	Carmela BARBALACE	Componente	X	
4	Roberto MUSMANNO	Componente	X	
5	Antonietta RIZZO	Componente	X	
6	Federica ROCCISANO	Componente	X	
7	Francesco ROSSI	Componente	X	
8	Francesco RUSSO	Componente	X	

Assiste il Segretario Generale della Giunta Regionale.

La delibera si compone di n. 4 pagine compreso il frontespizio e di n. 1 allegato

Si conferma la copertura finanziaria indicata

Si attesta che il provvedimento non dispone impegni di spesa a carico del bilancio annuale e/o pluriennale della Regione.

Il Dirigente Generale del Dipartimento del Bilancio

IL DIRIGENTE GENERALE REGNENTE

(Dott. Filippo De Celis)

Il dirigente di Settore

Il Dirigente di Settore
Avv. Sergio Tassone

LA GIUNTA REGIONALE

Premesso:

- che, con precedente deliberazione n. 87 del 21 marzo 2013, la Giunta Regionale, revocando le deliberazioni n. 523 del 12 luglio 2010, avente ad oggetto *"Costituzione delegazione trattante di parte pubblica. Area della Dirigenza"* e n. 683 del 19 ottobre 2010, di rettifica della precedente, ha individuato i nuovi componenti della delegazione trattante di parte pubblica per l'Area del personale della Dirigenza;
- che, in data 11 dicembre 2015 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto integrativo decentrato aziendale (CIDA) del personale Dirigente della Giunta regionale – parte normativa triennio 2013-2015 – parte economica anno 2015;
- che, in data 16 dicembre 2015, con nota prot. 381808, le competenti strutture del Dipartimento *"Organizzazione, Risorse Umane e Controlli"* hanno provveduto alla trasmissione della suddetta ipotesi di CIDA – Area della Dirigenza, unitamente alla Relazione illustrativa e tecnico finanziaria, redatta secondo gli schemi della Circolare MEF n. 25 del 19 luglio 2012 e al Decreto relativo al fondo delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dell'Area della dirigenza, anno 2015;
- che, con verbale n. 90, prot. n. 64 del 23 febbraio 2016, il Collegio dei revisori dei Conti della Regione Calabria, al fine di poter rendere il proprio parere, ai sensi dell'art. 3-bis, comma 1, lett. e della legge regionale n. 2/2013 e dell'art. 40-bis del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 55 del D.lgs n. 150/2009, ha avanzato richiesta di chiarimenti, debitamente riscontrata dal Dipartimento *"Organizzazione, Risorse Umane e Controlli"*, con nota prot. n. 143041 del 3 maggio 2016;
- che, con verbale n. 103, prot. n. 187 del 3 maggio 2016, il Collegio dei Revisori ha espresso il parere, che di seguito testualmente si riporta: *"questo Collegio evidenzia che quanto dichiarato 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. Null'altro essendovi ..."*;

Rilevato che:

- il D.lgvo n. 150/2009 (articolo 4) è stato introdotto il "ciclo di gestione della performance" stabilendo la necessaria e preventiva determinazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, il collegamento fra obiettivi e risorse messe a disposizione, il monitoraggio in corso di esercizio per attivare eventuali correttivi, la misurazione e valutazione della performance, l'utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri selettivi volti a valorizzare il merito ed, infine, la rendicontazione dei risultati agli organi politici, ai vertici delle amministrazioni, ai cittadini ed ai soggetti interessati. com'è noto, si è creato un legame più stretto tra la prestazione resa ed i compensi erogati;
- tali nuovi processi di misurazione e valutazione prescritti nel Titolo II del d.lgs. n. 150/2009 costituiscono l'asse portante dell'intera riforma e sono stati elaborati per assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio, con l'obiettivo di sviluppare le competenze professionali in funzione del soddisfacimento dell'interesse degli utenti (art. 2 e art. 3, comma 4, d.lgs. n. 150/2009) e rispondono all'esigenza di innovare e avvicinare le amministrazioni pubbliche italiane agli standard di produttività dei Paesi OCSE;
- il sistema introdotto dalla citata normativa è stato recepito dalla Regione Calabria con la legge n. 3/2012 e con il regolamento n. 1/2014.
- in attuazione di tale normativa sono stati approvati dalla Giunta regionale, con deliberazione n.199 del 19.05.2014, il Piano della performance per il triennio 2014/2016 e con deliberazione n. 309 del 27.08.2015, il Piano della performance per il triennio 2015/2017.
- in tali Piani sono stati previsti gli obiettivi di miglioramento, che sono stati oggetto di costante monitoraggio da parte dell'Organo di indirizzo politico-amministrativo, tramite le strutture centrali preposte a tale attività;

- il ciclo della performance si è già concluso per entrambi gli anni di riferimento e per l'anno 2014 è stata effettuata la consuntivazione e predisposta ed approvata dalla Giunta regionale con deliberazione n. 487 del 24 novembre 2015 la Relazione sulla performance per l'anno 2014 che evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse;
- gli obiettivi di miglioramento, come risulta dalla Relazione, sono stati tutti raggiunti, come risulta dalla citata Relazione;
- la Relazione è stata validata dall'O.I.V. nella seduta del 9 dicembre 2015 verificando il procedimento di gestione del ciclo della performance e i risultati raggiunti, confermando la coerenza con il Piano e la regolarità;
- che per l'anno 2015, è stata avviata la fase di consuntivazione ma non è ancora stata redatta la Relazione sulla performance;
- che nell'anno 2015 si è provveduto all'avvio di un percorso di riorganizzazione degli uffici con la riduzione del numero dei dipartimenti da n. 14 a n. 11, accorpando competenze e uffici, realizzando non solo un risparmio di spesa quanto un miglioramento dei servizi;
- le previsioni contenute nelle ipotesi di CIDA sia dei dirigenti che del personale del comparto rispondono a quanto precisato nel parere sopra espresso dal Collegio, in quanto subordinano l'erogazione del salario accessorio al sistema di valutazione della performance vigente nell'Ente ed alla produttività ed al miglioramento dei servizi e che il parere del Collegio, oltre alla sopracitata raccomandazione, non contenga rilievi negativi in ordine all'attività istituzionale di controllo cui è preposto il precitato Organo;

Evidenziato

- che, ovviamente, l'erogazione di qualsiasi premialità a tutto il personale è subordinata alla approvazione della Relazione sulla performance per l'anno 2015 ed alla validazione da parte dell'O.I.V., nonché alla valutazione dei dipendenti da parte dei dirigenti e della valutazione dei dirigenti di settore e di servizio da parte dei dirigenti generali, nonché dei dirigenti generali da parte della Giunta regionale su proposta dell'O.I.V.;
- che l'erogazione degli incentivi al personale, pertanto, è condizionato alla valutazione che fa l'amministrazione con la Relazione da cui si evincono i risultati raggiunti dalle varie strutture, e, infine, dalle valutazioni individuali che i dirigenti, tenendo conto delle relazioni prodotte, fanno dei propri dipendenti in relazione agli obiettivi assegnati all'inizio dell'anno (mediante l'utilizzo, come previsto dal Regolamento, di apposita scheda allegata al Regolamento n. 1/2014) previa misurazione, sulla base degli indicatori prefissati, del livello di raggiungimento di tali obiettivi e, quindi, dei miglioramenti prodotti;

Rilevato che le stesse previsioni contenute nell'ipotesi di CIDA rispondono a quanto precisato nel parere sopra espresso dal Collegio, in quanto subordinano la retribuzione di risultato al sistema di valutazione della performance vigente nell'Ente ed alla produttività ed al miglioramento dei servizi (art. 10 ipotesi CIDA 2015) e che il parere del Collegio, oltre alla sopracitata raccomandazione, non contiene rilievi negativi in ordine all'attività istituzionale di controllo cui è preposto il precitato Organo;

Dato atto che il Dirigente del Settore Economico del Dipartimento "Organizzazione, Risorse Umane e Controlli" con decreto n. 14431 del 4 dicembre 2015 ha costituito il fondo delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato per l'anno 2015 per il personale di qualifica Dirigenziale della Regione Calabria;

Visti:

- il vigente C.C.N.L. del personale dirigente, Regioni ed Autonomie locali;
- il D.lgs. 30 marzo 2001 e s. m. e i.;

Preso atto:

- che il Dirigente generale ed il Dirigente del settore del Dipartimento proponente attestano che il presente provvedimento non comporta nuovi o ulteriori oneri a carico del bilancio annuale e/o pluriennale regionale in quanto le somme necessarie per il finanziamento degli istituti contrattuali previsti nel contratto decentrato trovano adeguata copertura nel bilancio;

- che il Dirigente generale ed il Dirigente di settore del Dipartimento proponente attestano che l'istruttoria è completa e che sono stati acquisiti tutti gli atti e i documenti previsti dalle disposizioni di legge e di regolamento che disciplinano la materia;
- che il Dirigente generale ed il Dirigente di settore del Dipartimento proponente, sulla scorta dell'istruttoria effettuata, attestano la regolarità amministrativa, nonché la legittimità della deliberazione e la sua conformità alle disposizioni di legge e di regolamento comunitarie, nazionali e regionali giuste disciplinare dei lavori della Giunta Regionale approvato con DGR n. 278 del 4 agosto 2015;

Su proposta dell'assessore al Personale Prof. Antonio Viscomi, formulata sulla base dell'istruttoria compiuta della relativa struttura il cui dirigente si è espresso sulla regolarità amministrativa dell'atto

DELIBERA

1. **DI PRENDERE ATTO** dell' ipotesi di contratto integrativo decentrato aziendale (CIDA) del personale dirigente della Giunta regionale – parte normativa triennio 2013-2015 – parte economica anno 2015, e del parere formulato dal Collegio dei revisori dei Conti in data 3 maggio 2016, che si allega alla presente unitamente alla Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, per costituirne parte integrante e sostanziale;
2. **DI AUTORIZZARE**, pertanto, il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del sopracitato Contratto collettivo decentrato integrativo aziendale del personale Dirigente della Giunta regionale;
3. **DI DEMANDARE** al Dipartimento Organizzazione, Risorse Umane e Controlli l'adozione dei consequenziali provvedimenti di competenza.
4. **DI NOTIFICARE** il presente provvedimento, a cura del Dipartimento proponente, al Collegio dei Revisori dei Conti ed alle OO.SS. interessate;
5. **DI PROVVEDERE** alla pubblicazione del provvedimento sul BURC ai sensi della legge regionale 6 aprile 2011 n. 11 e sul sito istituzionale della Regione ai sensi del d.lgs. 14 marzo 2013 n. 33, a richiesta del Dirigente Generale del Dipartimento proponente.

IL SEGRETARIO GENERALE



IL PRESIDENTE



Del che è redatto processo verbale che, letto e confermato, viene sottoscritto come segue:
Il Verbalizzante

Si attesta che copia conforme della presente deliberazione è stata trasmessa in data 24 MAG 2016 al Dipartimento/i interessato/i al Consiglio Regionale

L'impiegato addetto

IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO AZIENDALE DEL
PERSONALE DIRIGENTE DELLA GIUNTA REGIONALE :
PARTE ECONOMICA ANNO 2015

Premesso:

- che, con il DDS n. 14431 del 09 dicembre 2015, è stato costituito il fondo delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato per l'anno 2015 per il personale di qualifica dirigenziale della Giunta regionale della Calabria;
- in data odierna, 11 dicembre 2015, previa convocazione nota prot. 366627 del 3 dicembre, nella sede del Dipartimento "Organizzazione, Risorse umane e Controlli", ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e le OO.SS.

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

La presente ipotesi di Contratto Integrativo Decentrato Aziendale (CIDA), stipulata ai sensi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., art. 40, comma 3 bis, si applica al personale con qualifica dirigenziale in servizio presso la Giunta Regionale della Calabria con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata integrativa.

Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo della presente ipotesi di CIDA come D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

La presente ipotesi di CIDA ha validità dall'01 gennaio 2015 al 31 dicembre 2015 sia per la parte normativa che per la parte economica e conserva la propria efficacia fino alla stipula di un successivo CIDA o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL o di norme legislative incompatibili con la presente ipotesi di CIDA.

Gli effetti della presente ipotesi di contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal Contratto stesso. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione dell'ipotesi di contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui agli artt. 47 e 48 del D.Lgs. n. 165/2001.

TITOLO II

**DISCIPLINA GENERALE DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA E
RELAZIONI SINDACALI**

Art. 3

Sistema delle relazioni sindacali e clausole di raffreddamento

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 si svolgono con le modalità e sulle materie previste dai C.C.N.L. tempo per tempo vigenti, fatte salve le previsioni del D.Lgs. n. 150/2009.

Sottoscritta in data 11/12/15



L'Amministrazione riconosce nelle forme di rappresentanza organizzata dei lavoratori un interlocutore fondamentale della dinamica aziendale, a tal fine assume l'impegno del confronto costante e proficuo con le OO.SS. finalizzato a ricercare un equilibrio tra le attese e le aspirazioni dei dirigenti e le finalità e gli obiettivi istituzionali e di risultato programmati nell'ambito delle compatibilità organizzative e finanziarie.

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 di vertice o dalla Struttura abilitata all'adozione dell'atto.

TITOLO III DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 4

Formazione e aggiornamento

La formazione dei dirigenti persegue lo sviluppo della managerialità ed è finalizzata a supportare la gestione di iniziative di miglioramento e di innovazione dell'azione amministrativa e della qualità dei servizi.

L'attività di formazione dei dirigenti, con proprie specificità, rientra nel piano annuale e pluriennale di formazione elaborato dall'Amministrazione.

In tal senso, particolare attenzione viene posta agli interventi di alta formazione e formazione continua, potenziamento delle tecniche manageriali di gestione, sviluppo e valutazione delle risorse umane, finanziarie e dei nuovi orientamenti relativi ai comportamenti organizzativi, all'integrazione, alla comunicazione, alla flessibilità, al superamento di atteggiamenti burocratici, alla velocità d'azione, alla costruzione e alla gestione del "team", al project management, anche attraverso stage *full immersion* le cui modalità applicative, operative e valutative dell'efficacia sono definite e adottate dall'Amministrazione.

Il dirigente può partecipare, senza oneri per l'Amministrazione, a master universitari e corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano in linea con le finalità indicate nei commi 2 e 3. Al dirigente può inoltre essere concesso, a domanda, un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi.

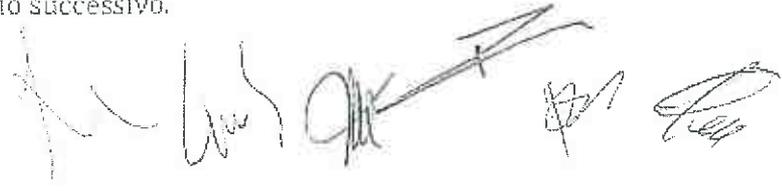
Qualora l'Amministrazione riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente ai sensi del comma 4 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concedere, a domanda del Dirigente interessato, un contributo sulla spesa sostenuta e debitamente documentata nel limite delle risorse destinate alla formazione individuale e così come individuate nel piano annuale della formazione.

L'Amministrazione impegna annualmente per la formazione del personale dipendente una somma pari alla percentuale corrispondente a quanto previsto dalle disposizioni legislative e contrattuali vigenti e si impegna ad avviare la procedura per il reperimento di ulteriori risorse finalizzate, provenienti dai fondi dell'Unione Europea (FESR/FSE).

La formazione dovrà riguardare nell'arco del triennio tutto il personale dirigente, compreso quello in distacco sindacale.

Le parti concordano che i fondi non spesi sono vincolati e costituiscono economie che saranno utilizzate nell'esercizio successivo.

Sottoscritta in data 11/12/2015



Art. 5

Servizi minimi essenziali

L'Amministrazione, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalla leggi n. 146/1990 e 83/2000, nonché dell'Accordo Collettivo Nazionale stipulato in data 7 maggio 2002, relativi ai servizi minimi essenziali regionali, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS. individua i dirigenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.

L'elenco dei Dirigenti individuati è comunicato alle OO.SS. ed agli stessi dirigenti entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dirigenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.

I servizi minimi essenziali ed il contingente del personale dirigente necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, è individuato nell'allegato A), parte integrante sostanziale della presente ipotesi di CIDA.

Art. 6

Comitato Unico di Garanzia e pari opportunità

In materia di pari opportunità e mobbing è costituito il Comitato Unico di Garanzia (CUG) abilitato, a mente degli artt. 1, 7 e 57 del D.Lgs. 165/01, 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 dirigenti.

Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali, conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva F.P. del 4.3.2011 e dall'art. 57 del D.Lgs. 165/01, a mente dei quali il CUG informa tempestivamente le OO.SS. sulle attività istituzionali di propria competenza.

L'Amministrazione si impegna ad immettere nella cultura dell'organizzazione dell'Ente i temi delle pari opportunità tra i generi.

Art. 7

Salute, sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro

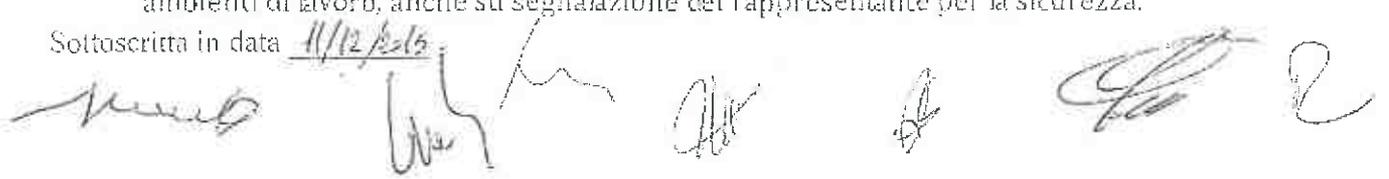
L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche, con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e delle strumentazioni tecniche ed informatiche degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a funzioni particolarmente disagiate.

Nell'ambito della riunione di prevenzione e protezione dai rischi, sono definiti tempi e modalità di attuazione degli interventi contenuti nel programma, previa valutazione delle priorità e compatibilmente con le risorse finanziarie disponibili.

Con periodicità almeno annuale, nell'ambito della medesima riunione, viene verificato lo stato di attuazione degli interventi programmati e valutata l'esistenza di nuovi fattori di rischio.

A tal fine, il Servizio di previsione e prevenzione effettua un costante monitoraggio degli ambienti di lavoro, anche su segnalazione del rappresentante per la sicurezza.

Sottoscritta in data 11/12/2015



Risorse finanziarie congrue ed adeguate sono 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.

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.

TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 8

Criteria generali per la ripartizione e destinazione delle risorse per la retribuzione di posizione e per la retribuzione di risultato

Le risorse destinate a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato sono annualmente e formalmente quantificate dal competente Settore del Personale in coerenza con le prescrizioni dell'art. 26 del CCNL del 23.12.1999.

La destinazione delle risorse annualmente volte alla retribuzione di posizione e di risultato, nel rispetto dei criteri e principi stabiliti dagli artt. 27 e 29 del CCNL 23.12.1999, mira a valorizzare e riconoscere le competenze dei dirigenti, tenuto conto delle responsabilità, dell'impegno profuso ed in considerazione dei risultati conseguiti, accertati attraverso il vigente sistema di valutazione della performance.

Nel periodo di vigenza delle disposizioni di cui all'art. 9 del D.L. 78/2010, il fondo è annualmente decurtato secondo i parametri formalmente quantificati dal competente Settore del personale, alla luce della Circolare del Ministero dell'Economia n. 12/2011.

Art. 9

Retribuzione di posizione

In applicazione dell'art. 27 del CCNL 23.12.1999, l'Amministrazione determina i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne ed agli obiettivi assegnati.

Le risorse complessivamente disponibili per la retribuzione di posizione, per l'anno 2015, pari ad euro 6.103.744.28 sono ripartite tra le singole posizioni dirigenziali, in funzione della loro diversificazione, come riportata nei contratti individuali di lavoro, sulla base della regolamentazione tempo per tempo vigente.

Art. 10

Retribuzione di risultato

L'Amministrazione, sulla base della vigente normativa, definisce preventivamente gli obiettivi annuali da conseguire e procede alla valutazione dei dirigenti, previa approvazione della relazione annuale sulla performance, a seguito della quale, a conclusione del procedimento di valutazione, provvede all'erogazione della retribuzione di risultato.

Sottoscritta in data 11/12/2015



Le risorse complessivamente disponibili per la retribuzione di risultato, per l'anno 2015, pari ad euro 1.432.612.04 sono attribuite in proporzione al punteggio che esprime la valutazione complessiva di ciascun dirigente, determinato applicando la metodologia di valutazione vigente.

I criteri generali sulle modalità di determinazione e di attribuzione dei compensi individuali sono definiti, secondo le vigenti disposizioni legislative in materia, in base alle risultanze del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa e Individuale.

La retribuzione di risultato dei Dirigenti cessati, a qualunque titolo, nel corso dell'anno di riferimento è parametrata all'effettiva percentuale di raggiungimento degli obiettivi durante il periodo di servizio infra annuale, in modo, comunque, da evitare erogazioni multiple in relazione al medesimo obiettivo.

Art. 11

Incarichi ad interim-Reggenza

Gli incarichi ad interim sono remunerati esclusivamente mediante attribuzione della retribuzione di risultato inerente la posizione a tale titolo ricoperta, secondo le modalità di cui all'art. 10 della presente ipotesi di CIDA. A tal fine, alla remunerazione di eventuali incarichi ad interim sono destinate risorse quantificate nella misura del 50% (cinquanta per cento) della retribuzione di risultato normalmente spettante a seguito di valutazione effettuata secondo la vigente regolamentazione; laddove il singolo dirigente ricopra ad interim più di un incarico, lo stesso ha diritto alla remunerazione dell'indennità di risultato correlata all'incarico più elevato.

Nel caso in cui l'incarico ad interim riguardi una struttura dirigenziale funzionalmente sottordinata alla struttura di cui il dirigente incaricato è attualmente titolare (ad es. un servizio all'interno del settore diretto, o un settore del dipartimento diretto), a quest'ultimo non compete alcuna retribuzione aggiuntiva.

Nel caso di reggenza, al dirigente reggente compete esclusivamente la retribuzione di risultato connessa all'incarico di reggenza espletato, in sostituzione di quella connessa all'incarico dirigenziale di cui è titolare effettivo.

Art. 12

Incentivi ex lege. Correlazione con la retribuzione di risultato

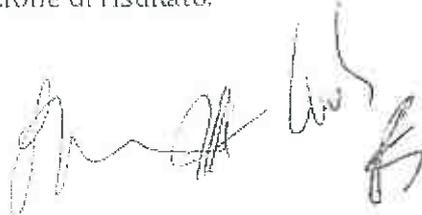
I Dirigenti che percepiscono i compensi tecnici previsti dall'art. 92 del d.lgs. n. 163/2006 e s.m.i. ed i Dirigenti avvocati che percepiscono i compensi legali sono esclusi dalla retribuzione di risultato in misura direttamente proporzionale fino alla concorrenza della retribuzione di risultato spettante in applicazione del presente contratto.

Art. 13

Compensi connessi al regime di omnicomprensività

I compensi derivanti dagli incarichi conferiti direttamente dall'Amministrazione regionale o da altri enti pubblici, resi esclusivamente nell'interesse e/o in rappresentanza della Regione, sono direttamente corrisposti all'Amministrazione regionale, confluiscono per intero nel fondo delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato, secondo la vigente disciplina contrattuale ed integrano le risorse annualmente destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

Sottoscritta in data 11/12/15



Allo scopo di remunerare il maggiore impegno e responsabilità dei dirigenti che svolgono gli incarichi/attività di cui al comma 1, è loro corrisposta, in aggiunta al trattamento individuale dovuto a tale titolo, una parte del compenso previsto nella misura del 51/%. Gli importi eccedenti sono destinati all'alimentazione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

TITOLO V DISPOSIZIONI FINALI

Art. 14 *Interpretazione autentica*

In attuazione dell'art. 49 del D.Lgs. 165/01, nel caso in cui tra le parti insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente CIDA, le stesse si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

L'accordo di interpretazione autentica della clausola controversa, se condiviso unanimemente da tutte le parti che in precedenza hanno sottoscritto il CIDA, verbalizzato e sottoscritto, sostituisce fin dall'inizio della vigenza del CIDA la clausola controversa.

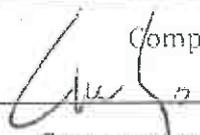
In osservanza dei principi di cui agli artt. 40 e 40 bis del D.Lgs. 165/01, le clausole relative all'applicazione di specifici istituti contrattuali anche in materia di trattamento economico, in contrasto con le vigenti disposizioni imperative di legge e/o previste e contenute nel CCNL vigente per l'area della dirigenza, si intendono nulle e, conseguentemente, non applicabili, a pena di responsabilità patrimoniale e disciplinare del dirigente che le ha autorizzate.

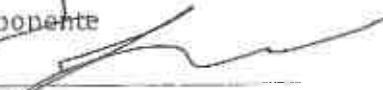
Art. 15 *Norma di rinvio*

Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente ipotesi di presente CIDA trovano applicazione le previsioni contenute nei vigenti CC.CC.MN.LL. comparto Dirigenza Regioni/AA.LL.

la Delegazione di parte pubblica

Avv. Luigi Bulotta  Presidente

Dott. Giuseppe Longo  Componente

Avv. Sergio Tassone  Componente

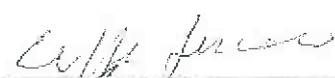
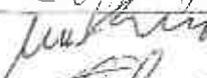
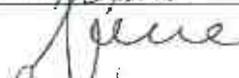
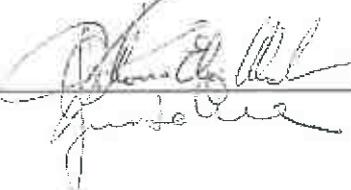
Avv. Roberta Porcelli  Componente

Avv. Roberta Cardamone  Componente

Sottoscritta in data 11/12/2015

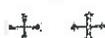


E
le Organizzazioni sindacali regionali:

CGIL-FP	GIUSEPPE FERRARO	
UIL-FPL	ELIO BARTOLETTI	
	DOMENICO PAFUMI	
CISL-FP	ANTONIO BEVACQUA	
	ROBERTO COSENTINO	
DIRER COSMED	VITTORIO ELIO MARINELLI	

Sottoscritta in data 11/12/2015





REGIONE CALABRIA
DIPARTIMENTO "ORGANIZZAZIONE, PERSONALE E CONTROLLI"

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

Data di sottoscrizione		Pre-intesa: 11 dicembre 2015 Contratto: _____
Periodo temporale di vigenza		Anno 2015
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente: Dirigente Generale del Dipartimento "Organizzazione, Personale e Controlli"; Componenti: Dirigente del Settore "Economico e Previdenziale" del Dipartimento "Organizzazione, Personale e Controlli"; Dirigente del Settore "Organizzazione, Giuridico, Esternalizzazione" del Dipartimento "Organizzazione, Personale e Controlli"; Dirigente Settore "Sviluppo risorse umane" del Dipartimento "Organizzazione, Personale e Controlli"; Dirigente Servizio "Relazioni sindacali, Contrattazione, Comunicazione interna" del Dipartimento "Organizzazione, Personale e Controlli"; Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DIRER Firmatarie della Pre-intesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DIRER Firmatarie del contratto: _____
Soggetti destinatari		Personale dirigente a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		1) Disposizioni generali; 2) Disciplina generale della contrattazione collettiva integrativa e relazioni sindacali 3) Disposizioni particolari 4) Trattamento economico 5) Disposizioni finali
Rispetto dell'iter c degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento del Collegio dei Revisori	
	Allegazione della Certificazione del Collegio dei revisori alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Il Piano della Performance 2015-2017 è stato adottato con D.G.R. n. 309 del 27 agosto 2015 ed integrato con successiva D.G.R. n.351 del 24 settembre 2015 È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017 è stato adottato con D.G.R. n. 64 del 17 marzo 2015.

	<p>divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <i>Nei limiti previsti dall'art. 16, 31 e 74:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Sul sito istituzionale dell'Ente sono stati pubblicati il Piano sulla performance 2015-2017. 2) E' stata approvata con DGR n. 487 del 24 novembre 2015 la relazione sulla performance 2014, quella del 2015 sarà completata e sottoposta all'OIV dopo la chiusura dell'esercizio 2015. 3) È stato Pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017. 4) Il Piano sulla performance 2015-2017 è stato pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente. 5) L'Amministrazione provvede alla pubblicazione dell'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati dopo la sottoscrizione definitiva del CIDA e di quelli effettivamente distribuiti, dopo l'applicazione del CIDA medesimo. 6) L'Amministrazione provvede alla pubblicazione dell'analisi dei dati sul grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità per i dirigenti dopo l'effettiva erogazione dei premi stessi. 7) L'Amministrazione provvede alla pubblicazione dei nominativi e dei curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance di cui all'articolo 14. 8) L'Amministrazione provvede alla pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente dei curricula dei dirigenti, redatti in conformità al vigente modello europeo. 9) L'Amministrazione provvede alla pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente delle retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato. 10) In ottemperanza alla L.R. n. 24 del 24.09.2010, recante "Norme per la pubblicità della situazione patrimoniale dei Consiglieri regionali, degli Assessori non Consiglieri, dei Sottosegretari e dei soggetti indicati nell'articolo 15 della legge 5 luglio 1982, n. 441", la pubblicazione della situazione patrimoniale dei soggetti interessati è avvenuta sul BURC S.S. n. 2 al n. 18 dell'1 ottobre 2011. 11) L'Amministrazione provvede, nell'apposita sezione denominata "Valutazione, Trasparenza e Merito", alla pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente degli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dirigenti pubblici e a soggetti privati. <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La Relazione della Performance 2015 sarà completata e sottoposta all'OIV dopo la chiusura dell'esercizio 2015.</p>
--	--	---

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato 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)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

- Articolo 1 Campo di applicazione**
Il CIDA si applica ai dirigenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e a termine e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata integrativa.
- Articolo 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**
Il CIDA è valido per la parte normativa dal 1/1/2015 all'31/12/2015 e per la parte economica dal 1/1/2015 al 31/12/2015, decorre dal giorno successivo alla data di stipulazione e conserva la propria efficacia fino alla stipula di un successivo CIDA o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL o di norme legislative incompatibili.

Articolo 3	Sistema delle relazioni sindacali e clausole di raffreddamento Le relazioni sindacali, orientate alla prevenzione dei conflitti ed improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei reciproci comportamenti, si ispirano al rispetto tra le parti e sono definite dalle norme contenute nel protocollo di relazioni sindacali, sottoscritto tra la delegazione di parte pubblica e le OO.SS., che non può essere modificato unilateralmente.
Articolo 4	Formazione ed aggiornamento La formazione dei dirigenti persegue lo sviluppo della managerialità, rientra nel piano annuale e pluriennale di formazione. Il dirigente può partecipare a master/corsi senza oneri per la PA o con parziale contributo da parte della PA sulla spesa sostenuta e può inoltre usufruire di un periodo di aspettativa non retribuita per le finalità formative.
Articolo 5	Servizi minimi essenziali L'Amministrazione individua i servizi minimi essenziali, il personale dirigente necessario a garantire gli stessi e le modalità per l'esonero dal diritto di sciopero.
Articolo 6	Comitato unico di garanzia e pari opportunità Rinvio alla normativa vigente per il funzionamento e la composizione
Articolo 7	Salute, sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro Disciplina delle modalità atte a garantire il rispetto della salute, sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro, con previsione, tra l'altro, di un costante monitoraggio degli ambienti di lavoro.
Articolo 8	Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse per la retribuzione di posizione e per la retribuzione di risultato La retribuzione di posizione e di risultato mirano a valorizzare e riconoscere le competenze dei dirigenti e tengono conto delle responsabilità, dell'impegno profuso e dei risultati conseguiti.
Articolo 9	Retribuzione di posizione Viene dettata la relativa disciplina, in applicazione dell'art. 27 del CCNL 23.12.1999
Articolo 10	Retribuzione di risultato Viene dettata la relativa disciplina, anche con riferimento a quella spettante ai Dirigenti cessati nel corso dell'anno di riferimento.
Articolo 11	Incarichi ad interim- Reggenza Viene dettata la disciplina relativa alla loro remunerazione Viene dettata la relativa disciplina ed individuata la remunerazione massima prevista per tali tipologie di incarichi e le modalità di erogazione.
Articolo 12	Incentivi ex lege. Correlazione con la retribuzione di risultato Viene dettata la disciplina relativa
Articolo 13	Compensi connessi al regime di omnicomprensività Viene dettata la relativa disciplina in attuazione del vigente CCNL con previsione di alimentazione del fondo di una quota pari al 49% dei compensi derivanti dagli incarichi conferiti direttamente dall'Amministrazione regionale o da altri Enti pubblici, resi esclusivamente nell'interesse e/o in rappresentanza della regione
Articolo 14	Interpretazione autentica Viene dettata la relativa disciplina
Articolo 15	Norme di rinvio

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Indennità di posizione spesa nell'anno 2015	6.103.744,28
Indennità di risultato, somma massima spendibile	1.432.612,04
Totale del fondo 2015	7.536.356,32

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione delle norme in contrasto con il D.lgs. n. 150/2009 o con la normativa sopravvenuta.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale Dirigente si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato e redatto ai sensi del d.lgs. n. 150/2009. Il sistema di misurazione e valutazione dei dirigenti della Regione Calabria è impostato nel rispetto dei seguenti principi contenuti nel d.lgs.150/2009 e nella legge regionale 3/2012:

- 1) Correlare la retribuzione di risultato ad elementi oggettivi che evidenzino sia il contributo alla performance organizzativa della struttura di appartenenza che le competenze organizzative e manageriali;
- 2) Assicurare la coerenza tra gli obiettivi delle politiche, perseguiti dal programma di governo, e l'azione amministrativa e gestionale dei dirigenti;

- 3) Stabilire una stretta connessione tra i diversi livelli di misurazione della performance organizzativa e individuale in modo tale che vi sia coerenza tra i risultati conseguiti ai diversi livelli;
- 4) Adozione del criterio di differenziazione delle valutazioni;
- 5) Il sistema di valutazione della dirigenza è basato su una metodologia che combina sia elementi qualitativi che elementi quantitativi (valutazione delle prestazioni attraverso risultati misurabili), senza trascurare l'elemento della valutazione delle competenze (ovvero delle conoscenze e dei comportamenti organizzativi).

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

Tale disciplina non è applicabile al personale con qualifica dirigenziale.

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

Gli strumenti di programmazione gestionale sono quelli di cui ogni pubblica amministrazione si dota per misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa.

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi, i cui esiti confluiscono nel sistema di valutazione della dirigenza ci si attende un miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza della macchina amministrativa, tenuto, comunque, conto che il contratto decentrato si riferisce all'anno 2015, già concluso.

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 – Area della Dirigenza, è stato quantificato dall'Amministrazione con decreto n.14431 del 9 dicembre 2015, nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	9.080.370,36
Risorse variabili	123.652,95
Residui anni precedenti	0,00
TOTALE	9.204.023,31

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

Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2015 è quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti in € 9.080.370,36

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 23.12.1999, art. 26, comma 1, lett. d): un importo pari al 1,25% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997 a decorrere dal 31.12.1999 ed a valere per l'anno 2000, corrispondente all'incremento, in misura pari ai tassi programmati di inflazione, del trattamento economico della dirigenza, eccedente quello tabellare e la indennità integrativa speciale	139.287,39
CCNL 22.02.2006, art. 23, comma 1 Il valore economico della retribuzione di posizione di tutte le funzioni dirigenziali previste dall'ordinamento dei singoli enti, nell'importo annuo per tredici mensilità vigente alla data dell'1.1.2002 e secondo la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 23.12.1999, è incrementato di un importo annuo di 520,00 euro, ivi compreso il rateo di tredicesima mensilità. Conseguentemente le risorse dedicate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato di cui all'art. 26 del CCNL del 23.12.1999 sono incrementate, dall'anno 2002, del corrispondente importo annuo complessivo.	85.280,00
CCNL 22.02.2006, art. 23, comma 3 A decorrere dall'1.1.2003 le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato sono ulteriormente incrementate di un importo pari al 1,66% del monte salari dell'anno 2001, per la quota relativa ai dirigenti	159.057,29
CCNL 14.05.2007, art. 4, comma 1 Il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alle date dell'1.1.2004 e dell'1.1.2005, nell'importo annuo per tredici mensilità, determinato secondo la disciplina dell'art. 27 del CCNL del 23.12.1999, è incrementato dei seguenti importi annui lordi, comprensivi del rateo di tredicesima mensilità: € 572, 00 all'1.1.2004; € 1144, 00 all'1.1.2005, che comprendono ed assorbono il precedente incremento. Conseguentemente, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, di cui all'art.26 del CCNL del 23.12.1999, sono incrementate, per l'anno 2004 e per l'anno 2005, in misura corrispondente agli incrementi di retribuzione riconosciuti a ciascuna funzione dirigenziale.	181.896,00
CCNL 14.05.2007, art. 4, comma 5 A decorrere dal 31.12.2005 ed a valere per l'anno 2006, le risorse per la retribuzione di posizione e di risultato sono ulteriormente incrementate di un importo pari allo 0,89 % del monte salari dell'anno 2003, per la quota relativa ai dirigenti.	152.255,63
CCNL 22.02.2010, art. 16, comma 1 Il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alla data del 1 gennaio 2007 è incrementato di un importo annuo lordo, comprensivo di rateo di tredicesima pari ad euro 478,40 Le posizioni dirigenziali ricoperte alla data specificata sono 102.	48.796,80
CCNL 22.02.2010, art. 16, comma 4 Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, di cui all'art.26 del CCNL del 23.12.1999, sono altresì incrementate negli importi ed alle scadenze di seguito indicate. * con decorrenza dall'1.1.2007 nella misura dell'1,39% del monte salari relativo alla dirigenza per l'anno 2005; * con decorrenza dall'31.12.2007, nella misura dell'1,78% del monte salari relativo alla dirigenza per l'anno 2005, che comprende ed assorbe il precedente incremento;	300.582,99

CCNL 03.08.2010, art. 5, comma 1 Il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali ricoperte alla data del 1 gennaio 2009 è incrementato di un importo annuo lordo, comprensivo di rateo di tredicesima pari ad euro 611,00 Le posizioni dirigenziali ricoperte alla data specificata sono 132.	80.652,00
CCNL 03.08.2010, art. 5, comma 4 Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza, di cui all'art.26 del CCNL del 23.12.1999, sono altresì incrementate, con decorrenza dall'1.1.2009, nella misura dello 0,73 % del monte salari relativo alla dirigenza per l'anno 2007.	93.596,26
TOTALE	1.241.404,36

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 23.12.1999, art. 26, comma 1, lett. g) L'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità (RIA), nonché quello del maturato economico di cui all'art. 35, comma 1, lett. b) del CCNL del 10.4.1996 dei dirigenti comunque cessati dal servizio a far data dal 1.1.1998; tali risorse sono destinate alle finalità di cui all'art. 27	1.529.828,56
CCNL 23.12.1999, art. 26, comma 3 In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art.39, comma 1, della legge 449/1998, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla rimodulazione e nuova graduazione delle funzioni dirigenziali direttamente coinvolte nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio con conseguente adeguamento delle disponibilità del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. Analoga disciplina si applica agli enti, anche di nuova istituzione, che istituiscano per la prima volta posti di qualifica dirigenziale nella dotazione organica.	1.261.466,88
CCNL 23.12.1999, art. 26, comma 5 Gli enti possono integrare le risorse di cui al comma 1 con una quota non superiore al 6% del minore importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, derivante, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali, dalla riduzione stabile di posti di organico della qualifica dirigenziale	352.045,46
CCNL 12.02.2002, art. 1, comma 6 L'importo di cui alla lett. e) del comma 3 incrementa nuovamente le disponibilità del fondo di cui all'art.26 del CCNL del 23.12.1999, relativamente ai posti di organico della qualifica dirigenziale stabilmente soppressi successivamente all'1.9.2001	278.628,51
TOTALE	3.421.969,41

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione	Importo
CCNL 23.12.1999, art. 26, co 2: Ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa, gli enti verificano la possibilità di integrare, dall'anno 1999, le risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo dell'1,2% del monte salari della dirigenza per l'anno 1997. Tale disciplina non trova applicazione nei confronti degli enti locali in situazione di dissesto o di deficit strutturale, per i quali non sia intervenuta ai sensi di legge l'approvazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato	67.652,95
CCNL 23.12.1999, art. 26, co. 1, lett. e) per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono utilizzate le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione della dirigenza, quali quelle di cui all'art. 37 del presente CCNL (corrispettivi per l'attività di avvocatura) e all'art. 18 della L. 109/94 (incentivi per la progettazione) e successive modificazioni ed integrazioni, recupero evasione ICI (art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs. 446 del 1997, interventi per la valorizzazione degli uffici finanziari (art. 12, comma 1, lett. b) del D Lgs. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996)	56.000,00
TOTALE	123.652,95

Sezione III - Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni

Descrizione	Importo
CCNL 12.02.2002 art. 1, comma 3, lett. e)	829.171,59
D.L. 78/2010 art. 9, co. 2 bis , così come modificato dalla legge 147/2013 art.1 comma 456 e circolare RGS n° 20/2015	1.324.288,31
Detrazione ai sensi dell'art. 4 del D.L. 16/2014	287.378,68
TOTALE	2.440.838,58

Sezione IV - Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	9.080.370,36
Risorse variabili	123.652,95
Residui anni precedenti	0,00
TOTALE	9.204.023,31

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non sono state allocate all'esterno del fondo risorse

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 ci sono poste non negoziabili dal contratto integrativo o già negoziate in precedenza.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 7.536.356,32 così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di posizione	6.103.744,28
Indennità di risultato	1.432.612,04
TOTALE	7.536.356,32

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Non ci sono poste ed istituti economici non regolati nel contratto integrativo oggetto della presente relazione.

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

Descrizione	Importo
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal contratto integrativo	0,00
Totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo	7.536.356,32
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione	7.536.356,32

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non sussistono destinazioni allocate all'esterno del Fondo.

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

Gli incentivi economici relativi alla retribuzione di risultato sono erogati in coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità, contenuti, tra l'altro, nel d.lgs. 150/2009 e con la supervisione dell'P.O.I.V..

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

(*) Le Risorse stabili indicate nel prospetto sono computate al lordo delle riduzioni di cui all'art. 9 del D.L. n.

Descrizione	a	b	C=a-b	d	E=d-b	f	G=f-d
	Anno 2012	Anno 2013	Differenza	Anno 2014	Differenza	Anno 2015	Differenza
Risorse stabili (*)	8.863.005,50	8.945.454,24	-82.448,74	8.967.940,26	22.486,02	9.080.370,36	112.430,10
Risorse variabili	79.959,58	194.161,65	-114.202,07	371.450,95	177.289,30	123.652,95	247.798,00
Residui anni precedenti	0,00	0,00	0		0	0	0
TOTALE (*)	8.942.965,08	9.139.615,89	-196.650,81	9.339.391,21	199.775,32	9.204.023,31	135.367,90

78/2010.

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

Le somme relative al fondo delle risorse decentrate e finalizzate alla retribuzione di risultato, sono imputate in un unico capitolo di spesa precisamente il cap. U1201012301, mentre quelle finalizzate alla retribuzione di Posizione sono imputate al capitolo U0100310101, 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, in quanto inglobato nell'unica ritenuta effettuata ai sensi della legge 147/2013, art. 1 comma 456, per come indicato anche con circolare della Ragioneria Generale dello Stato n° 20/2015.

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 decreto n. 14431 del 9/12/2015, è imputato, per la somma di euro 1.432.612,04 (retribuzione di risultato) al capitolo U1201012301 del bilancio pluriennale 2015/2017 e sarà impegnato il 02/01/2017, mentre per la somma di euro 6.103.744,28 (retribuzione di posizione) è imputato al capitolo U0100310101 del corrente anno 2015, impegno n° 1135/2015.

Per l'anno 2015 e per l'arco temporale dal 01/08/2015 al 31/12/2015, si deve considerare, ai sensi della legge n° 56/2014, art. 1 comma 96, un fondo specifico riferito ai dirigenti provenienti dalle amministrazioni provinciali, pari ad euro 132.672,84. Tale fondo, comprensivo delle spese per retribuzione di Posizione e di risultato, rimane non soggetto ad incremento fino al prossimo C.C.N.L. ed è riferito agli importi goduti precedentemente al trasferimento alla Regione, stabilito all'1/08/2015, ai sensi della L.R. 14/2015. Tali somme sono imputate al capitolo U1201014801, impegno n° 2806/2015.

Per quanto di competenza

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO RELAZIONI SINDACALI
(Avv. Roberta CARDAMONE)

IL DIRIGENTE DEL SETTORE GIURIDICO
(Avv. Sergio TASSONE)

IL DIRIGENTE DEL SETTORE ECONOMICO
(Dott. Giuseppe BONGO)

IL DIRIGENTE GENERALE
(Avv. Luigi BILOTTA)



REGIONE CALABRIA

GIUNTA REGIONALE

DIPARTIMENTO

Organizzazione Risorse Umane - Controlli

DIPARTIMENTO N°

SETTORE N°

SERVIZIO N°

DECRETO DEL DIRIGENTE DEL 1588
(assunto il _____ prot. n° _____)

CODICE N° _____

"REGISTRO DEI DECRETI DEI DIRIGENTI DELLA REGIONE CALABRIA"

n° 1612 del _____

OGGETTO: CCNL del personale con qualifica dirigenziale dipendente dagli enti del comparto Regioni - Autonomie Locali, sottoscritto il 23/12/1999 - Costituzione del fondo delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato per l'anno 2015 per il personale di qualifica Dirigenziale della Regione Calabria -

Settore Ragioneria

Ai sensi dell'art.44 della L.R. 42/02 n. 8 si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile e, nel contempo, si attesta che per l'impegno assunto esiste copertura finanziaria.

IL DIRIGENTE DEL SETTORE
D.ssa Rosaria Guzzo

Publicato sul BURC n. _____

Del _____ / _____ / _____

Parte n. _____

IL DIRIGENTE DEL SETTORE

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) del personale con qualifica dirigenziale dipendente dagli enti del comparto Regioni - Autonomie Locali, sottoscritto il 23.12.1999 e successive modificazioni ed integrazioni;

Visti, in particolare:

- l'art. 3 che prevede un sistema stabile di relazioni sindacali che si articola in predeterminati modelli relazionali, tra cui la contrattazione collettiva decentrata integrativa sulle materie e con le modalità indicate dallo stesso CCNL;
- l'art. 4 in base al quale la contrattazione decentrata integrativa si svolge, tra l'altro, sui criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato;
- l'art. 5 che disciplina i tempi e le procedure per la stipula dei contratti decentrati integrativi stabilendo che essi «hanno durata quadriennale e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. ... Le modalità di utilizzo delle risorse decentrate sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale» e, inoltre, che «essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi»;
- l'art. 26 che detta le modalità per l'individuazione delle risorse per la conseguente costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato;
- la L.R. n° 13/2015, relativa alla approvazione del bilancio definitivo anno 2015 e del bilancio pluriennale 2015-2017, nel cui elaborato tecnico risulta finanziato, anche per l'anno 2016, il capitolo U1201012301, avente per oggetto: "Fondo per la retribuzione di risultato dei Dirigenti Regionali"
- l'art. 4, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 165/2001, e successive modificazioni ed integrazioni, in base al quale spetta agli organi di governo adottare gli atti di indirizzo e le direttive per l'azione amministrativa e per la gestione;
- la deliberazione della Giunta n. 523 del 12/07/2010, con la quale è stata costituita l'attuale delegazione trattante di parte pubblica e sono stati nominati i componenti ed il presidente;
- l'art. 9, comma 2-bis del D.L. 78/2010 (conversione, con modificazioni, in L. 122/2010), nonché il successivo articolo 1 del DPR 4.09.2013 n° 122 il quale 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'art. 1, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio;
- le circolari del Ministero dell'Economia-R.G.S. n. 12 del 15 aprile 2011 ad oggetto "Applicazione dell'art.9 D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, nella L. 30 luglio 2010, n.122, recante "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", la successiva circolare n° 16 del 2/5/2012 e la n° 25 /2012 della Ragioneria Generale dello Stato, nonché la circolare n° 20 del 8/5/2015, relativa alle istruzioni operative che devono seguire gli Enti del comparto Regioni ed Autonomie Locali, in merito alla costituzione del fondo di produttività del personale per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato per l'anno 2015, tenuto conto delle decurtazioni permanenti effettuate ai sensi dell'articolo 9 -comma 2 bis- del d.l. 31/5/2010 n° 78, convertito con modificaz. in legge 30/7/2010, n° 122, così come modificato dall'art. 1, comma 456 della legge 147/2013;

Considerato che, al fine di poter quantificare il fondo delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato per l'anno 2015 è necessario far riferimento alla costituzione del fondo 2010, che ne rappresenta base di confronto ed a tutte le decurtazioni successive, effettuate ai sensi del citato art. 9, comma 2bis, del D.L. 78/2010;

Visto il fondo delle risorse per l'anno 2010 riformulato secondo le direttive impartite dalla Giunta regionale con D.G.R. n. 54 del 28.2.2011;

Vista la legge n° 56 del 7/4/2014, avente oggetto "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni (RIORDINO DELLE PROVINCE)", il cui articolo 1, comma 96 prevede che le somme derivanti dalle progressioni economiche del personale ex provinciale, trasferito alla Regione, nonché le risorse destinate a finanziare le voci fisse e variabili del trattamento accessorio del personale stesso, vanno a costituire specifici fondi, destinati esclusivamente al personale trasferito all'Ente di destinazione;

CONSIDERATO

- che questa Amministrazione, fin dal 1/7/2006, data di trasferimento alle Amministrazioni provinciali, del personale di cui alla L.R. 34/2002, ha sempre mantenuto, nell'ambito della costituzione dei fondi delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato, il personale dirigente trasferito, per cui provvedeva al versamento delle risorse, finalizzate alla contrattazione decentrata presso le stesse Amministrazioni Provinciali, mediante le indicazioni stabilite dalla Delibera di G.R. 397/2006 e successivamente ridotto ai sensi della L.R. 69/2012, articolo 38;

- che la Giunta Regionale ha provveduto ad immettere nel ruolo regionale, a far data dal 01/08/2015 ed in esecuzione della L.R. 14/2015, di attuazione della Legge 56/2014, il personale dirigente proveniente dalle Amministrazioni Provinciali della Calabria, ad eccezione di Reggio Calabria, in quanto costituenda Città Metropolitana, per cui tale personale graverà sul fondo 2015 per soli 5/12 di annualità;

-che la scrivente Regione Calabria dal 30/09/2013 a tutto il 20 Dicembre 2013 e fino al 12/02/2014 è stata sottoposta a verifica amministrativo – contabile, da parte del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, giusta nota prot. 74522 del 11/09/2013, ai sensi dell'art. 60, comma 5, del D.Lgs n° 165 del 30/03/2001 e successive modificazioni ed integrazioni;

-che a seguito di tale ispezione, in data 27/05/2014, con nota prot. 46954, è stata inviata, da parte della Ragioneria Generale dello stato, al Presidente della Giunta Regionale, la relazione contenente gli esiti della verifica, con interessamento sia della Procura Regionale della Corte dei Conti, ai fini dell'accertamento di eventuali responsabilità per danno erariale, sia della Sezione Regionale di Controllo della stessa Corte, evidenziando irregolarità e carenze;

-che la Giunta Regionale con Delibera n° 283 del 8/07/2014, ha delegato ogni Dipartimento interessato dalla relazione conclusiva dell'Ispettore del M.E.F., a relazionare in merito alle presunte irregolarità riscontrate dallo stesso mediante contro-deduzioni specifiche;

-che questo Dipartimento, con nota n° 305845 del 30/09/2014 ha provveduto ad inviare al Presidente f.f. della Giunta Regionale apposita relazione nella quale sono state riportate tutte le considerazioni di riscontro e di confutazione dei rilievi contenuti nella relazione Ministeriale;

-che per quanto riguarda i fondi per la retribuzione di posizione e di risultato del personale Dirigente dell'Amministrazione, si è provveduto alla rielaborazione dei fondi con riguardo agli anni dal 2009 al 2012, calcolando l'esatta quantificazione delle voci costituenti i fondi stessi, determinando le differenze a debito dei vari fondi ed indicando, nell'art. 4, comma 3 del D.L. n° 16 del 06/03/2014 il metodo di recupero per gli atti di costituzione dei fondi ed utilizzo degli stessi, così come successivamente indicato dalla circolare Ministeriale del 12/05/2014 n° 60, così come confermata con indicazioni applicative da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri con nota n° 10946 del 12/08/2014, registrata alla Corte dei Conti il 19/08/2014 n° 24644;

che la delegazione trattante di parte pubblica deve avviare la discussione con le OO.SS. per la ripartizione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, previa costituzione del fondo relativo all'annualità del 2013, nel rispetto delle previsioni dei vari CCNL, alla luce delle novità introdotte dai D.L. n. 112/2008, nonché del D.L. 78/2010 e delle controdeduzioni fornite al M.E.F. ed alla Corte dei Conti da parte di questa Regione;

Ritenuto, di poter quantificare, le risorse complessivamente disponibili del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti Regionali e di procedere, conseguentemente, alla discussione con i componenti della delegazione sindacale di cui all'art. 11, comma 2, del CCNL del 23.12.1999, per l'avvio del negoziato volto alla sottoscrizione del CCDI aziendale anno 2014, comprendente anche la disciplina dei criteri generali per la distribuzione delle predette risorse finanziarie in favore dei dirigenti regionali;

DECRETA

- 1) **DI QUANTIFICARE**, negli importi risultanti dal prospetto contabile, che si allega al presente atto sotto la lettera **"A fondo 2015"** per costituirne parte integrante e sostanziale, le risorse finanziarie destinate, conformemente a quanto in premessa esposto, al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti Regionali per l'annualità del 2015, nel rispetto delle disposizioni dell'art. 26 del CCNL, sottoscritto il 23.12.1999, del personale con qualifica dirigenziale, dipendente dagli enti del comparto Regioni - Autonomie Locali, nonché del D.L. 78/2010, art. 9, comma 2-bis e delle ulteriore riduzione, seconda delle cinque quote annuali stabilite dallo stesso articolo, per recupero somme ai sensi dell'art. 4, comma 1 della Legge n° 68 del 02/05/2014;
- 2) **DI DARE ATTO** che, in ottemperanza alle succitate norme contrattuali, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, definita dalla delegazione trattante sarà inviata entro il prescritto termine al competente Collegio dei Revisori, al fine di accertare, ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1, del D.lgs. n. 165/2001, la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la corretta applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, nonché al fine di certificare, ai sensi dell'art. 40 bis, comma 3, del sopra citato decreto legislativo, la relazione tecnico-finanziaria e quella illustrativa corredandola di apposite relazioni nelle quali, tra l'altro, saranno evidenziate le modalità di quantificazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata integrativa, le forme di copertura dei relativi oneri in bilancio e le specifiche finalità di utilizzazione, secondo i contenuti dell'accordo.

- Dott. Giuseppe Longo -

Fondo delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e di risultato dell'area della dirigenza, anno 2015, rielaborato in applicazione delle indicazioni dettate dalla Ragioneria Generale dello Stato con circulare n° 16 del 2/05/2012 e n° 25 l' 2013 ed a seguito delle determinazioni dell'Ente conseguenziali alla Ispezione Ministeriale del 2014, comprensivo delle disposizioni di cui alla legge 56/2014 articolo 1 comma 56.

CCNL	art.	comma	lett.	descrizione risorse	importo in Euro
23.12.1999	26	f	a		5.246.168,18
					0,00
					0,00
					139.267,39
					56.000,00
					0,00
					1.529.628,56
					0,00
					67.652,95
					1.261.465,88
					0,00
					352.045,46
				12.02.2002	1
	1	6		Suppressione n. 83 posizioni dirigenziali (247 - 164 = 83) (DGR 118/07)	279.628,51
22.02.2006	23	1		164 posizioni dirigenziali in dotazione organica teorica (aumento di € 520)	85.280,00
		3		1,66% monte salari 2001 (€ 9.581.764,42)	159.057,29
14.05.2007	4	1		159 posizioni dirigenziali ricoperte all'1 gennaio 2005 (aumento di € 1.144)	181.696,00
		5		0,89% monte salari 2003 (17.107.573,64)	152.255,63
22.02.2010	16	1		102 posizioni dirigenziali ricoperte all'1 gennaio 2007 (aumento di euro 478,40 annuo)	48.795,63
		4		1,78% monte salari 2005 (16.896.628,37)	300.582,39
03.08.2010	5	1		132 posizioni ricoperte (aumento di euro 611,00 annuo)	60.652,00
		4		0,73% monte salari 2007 (12.821.405,00)	93.596,26
TOTALE RISORSE					9.204.023,31
23.12.1999	27	9			
	28	2		Economie destinate (e non spese) per retribuzione di risultato negli anni precedenti	0,00
TOTALE RISORSE (comprensivo di economie)					9.204.023,31
Totale fondo 2015 (al netto di somme per avvocatura)					9.148.023,31
Totale delle riduzioni da effettuare nell'anno 2015 ai sensi dell'art. 9, comma 2bis per la riduzione del fondo al limite soglia 2010 (376.028,32), sia della decurtazione per la riduzione del personale in servizio dal 2011 al 2014 (948.259,99), effettuata nel 2014, ai sensi della legge 147/2013, art. 1 comma 456 e successiva Circolare RGS n° 20/2015					1.324.288,31
Totale del fondo anno 2015 Personale Dirigente					7.823.735,00
Detrazione somme rielaborate in conseguenza della Ispezione Ministeriale. 1/5 del totale determinato e da ritenere per gli anni dal 2013 al 2017 ai sensi dell'art. 4 del D.L. 16/2014 - TERZA RATA ANNO 2015					267.378,68
TOTALE FONDO DIRIGENTI REGIONALI ANNO 2015 AL NETTO DELL' APPLICAZIONE DELL'ART. 9, COMMA 2 BIS, D.L. n. 78/2010 e dell'art. 4, comma 1, legge 69/2014					7.536.356,32
TOTALE FONDO CINQUE DIRIGENTI PROVENIENTI DALLE PROVINCE, IMMESSI IN RUOLO DAL 01/08/2015, VALIDO PER 5/12MI ANNO 2015 E DETERMINATO AI SENSI DELLA LEGGE 56/2014 ARTICOLO 1 COMMA 36, PARI AD EURO 91.006,18 PER RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ED EURO 41.665,67 PER RETRIBUZIONE DI RISULTATO. IMPORTI GODUTI ANTECEDENTEMENTE AL TRASFERIMENTO E NON SOGGETTI AD INCREMENTI FINO AL PROSSIMO CCNL.					132.672,84
TOTALE RISORSE destinabili sole per risultato (CCNL 23.12.99, art. 26, v. 1, lett. g); CCNL 22.2.10, art. 16, c.1 e 4 e CCNL 3.8.2010 art. 5, c. 4) al netto della riduzione in percentuale di cui alla legge 147/2013 art. 1 comma 456					5.432.612,04
TOTALE RISORSE destinabili per posizione					6.103.744,28
Totale generale delle risorse anno 2015					7.536.356,32

IL DIRIGENTE DI SETTORE
 Dott. Giuseppe Longo

Collegio dei Revisori dei Conti della Regione Calabria**REGIONE CALABRIA**
COLLEGIO
REVISORI DEI CONTI**Verbale n. 103**

L'anno duemilasedici il giorno 03 del mese di maggio alle ore 16.00 presso il Dipartimento Bilancio della Regione Calabria sito in Catanzaro località Germaneto presso la "Cittadella Regionale", si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti. Sono presenti, nelle rispettive qualità, la prof.ssa Filomena Maria Smorto Presidente, il dott. Francesco Malara Componente e con mezzi telematici, il dott. Alberto Porcelli Componente.

Il Collegio procede all'esame dei chiarimenti forniti dal Dipartimento "Organizzazione, Risorse umane e Controlli" con nota n. 143041 del 3/05/2016, relativa alle ipotesi di Contratto Integrativo Decentrato Aziendale del Personale non Dirigente per gli anni 2014/2015 e per il personale Dirigente per l'anno 2015.

Visto il ns. verbale n. 62 del 28/07/2015, vista la nota del Dipartimento "Organizzazione, Risorse umane e Controlli" della Regione Calabria n. 0392375 del 28/12/2015, visto il ns. verbale n. 90 del 22/02/2016, vista la predetta nota del Dipartimento "Organizzazione, Risorse umane e Controlli" della Regione Calabria n. 143041 del 03/05/2016;

tutto ciò premesso, questo Collegio evidenzia che quanto dichiarato 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.

Null'altro essendovi, si è redatto il presente verbale che viene letto e sottoscritto dai presenti e chiuso alle ore 18.00.

F.to

Il Collegio dei Revisori dei Conti della Regione Calabria

Prof.ssa Filomena Maria Smorto

Dott. Francesco Malara

Dott. Alberto Porcelli

Copia del presente verbale è trasmesso al Presidente della Giunta Regionale della Calabria, al Presidente del Consiglio Regionale della Calabria, al Presidente della Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti, al Dirigente del settore finanziario della regione ed ai Dirigenti dei singoli Dipartimenti interessati.