



REGIONE CALABRIA
DIPARTIMENTO “ORGANIZZAZIONE, RISORSE UMANE”

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

Data di sottoscrizione		14 dicembre 2022
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente: Dirigente Generale del Dipartimento “Organizzazione e Risorse Umane”; Componenti: Dirigenti dei Settori “Gestione Giuridica del Personale”, “Gestione Economica del Personale”, del Dipartimento “Organizzazione Risorse Umane”. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, FEDIRETS, DIREL CSA Organizzazioni sindacali firmatarie della pre-intesa: CISL-FP, UIL-FPL, DIREL CSA
Soggetti destinatari		Personale dirigente a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Sono quelle di cui all’art. 45 del CCNL 17dicembre 2020
Rispetto dell’iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento del Collegio dei Revisori.	
	Allegazione della Certificazione del Collegio dei Revisori alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione e del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempim ento comportan	È stato adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 del d.lgs. 150/2009 Il Piano della Performance 2022-2024 è stato adottato con D.G.R. n. 60 del 18 febbraio 2022 e successivamente integrato con DGR n.392 del 10 agosto 2022. 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 2022-2024 è stato adottato con D.G.R. n. 36 del 31 gennaio 2022.

	o la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione e accessoria	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013 e s.m.i. Nei limiti previsti dagli artt. 16, 31 e 74 del citato decreto 1) Sul sito istituzionale dell'Ente sono stati pubblicati i piani della performance 2022-2024 2) La relazione sulla Performance anno 2021 è stata approvata con D.G.R. n. 248 del 14 giugno 2022. 3) E' stato pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente il piano triennale per la prevenzione della corruzione della trasparenza 2022-2024 ; 4) Il piano sulla performance 2020-2022 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 il personale dirigenziale dopo l'effettiva erogazione dei premi stessi anno 2022; 7) L'Amministrazione provvede alla pubblicazione dei nominativi e dei curricula dei componenti dell'Organismo Indipendente 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 titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo; 9) 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 n. 2 del 03/01/2018 - parte II oltre che sul sito istituzionale del Consiglio Regionale in data 20 gennaio 2016 con successive integrazioni; 10) L'amministrazione provvede sul sito istituzionale dell'Ente, nell'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente", alla pubblicazione degli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici ed a soggetti privati.
Eventuali osservazioni		

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**

Art. 1 Campo di applicazione: vengono individuati i destinatari del CIDA

Art. 2 Oggetto, Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Art. 3 Criteri Generali per la ripartizione e destinazione delle risorse per la retribuzione di posizione e per la retribuzione di risultato: stabilisce la distribuzione del fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, in conformità alla normativa vigente.

Art. 4 Individuazione dei valori economici delle posizioni economiche : stabilisce la percentuale del fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato,

Art. 5 Norma di rinvio al CCNL per quanto non previsto

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte del Personale Dirigenziale

Indennità di posizione nell'anno 2022	57%	4.529.926,32
Indennità di risultato, somma massima	43%	3.417.313,14
Totale del fondo 2022		7.947.239,46

C) Gli effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione delle norme in contrasto 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 e successive modifiche ed integrazioni.

Il sistema di misurazione e valutazione dei Dirigenti della Regione Calabria è impostato nel rispetto dei seguenti principi contenuti nel d.lgs. 150/2009 come successivamente modificato ed integrato e nella legge regionale n.3/2012, nonché nel regolamento n. 1/2014:

- 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 e i 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 2020.

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'artt. 8 comma 6 del CCNL 17/12/2020, in

merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2021. Relazione tecnico-finanziaria.

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni del contratto collettivo nazionale 17/12/2020 relativo al personale dell'area delle Funzioni locali, è stato quantificato dall'amministrazione con decreto n.9640 del 10/08/2022 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili CCNL 17.12.2020 art. 57, comma 2 lett,A	9.775.041,15
Risorse stabili CCNL 17.12.2020 art. 57, comma 2 lett,C - importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità, personale cessato nel 2021	5.621,46
Risorse variabili CCNL 17.12.2020 art. 57, comma 2 lett,C) ultimo capoverso – Importo una tantum ratei R.I.A. personale cessato nel 2021	952,81
Residui anni precedenti	0,00
TOTALE PARZIALE	9.781.615,42
Abbattimento quota eccedente il limite del Fondo 2016 Decreto n. 15564 del 9/12/2016 (7.471.883,73 – 9.781.615,42)	-2.309.731,69
TOTALE FONDO RISPETTO AL 2016	7.471.883,73
Incremento trasferimento dirigenti Province ex legge 56/2014 e L.R.14/2015	280.523,82
Risorse ex art. 56, comma 1, del CCNL 17/12/2020 (incremento dell'1,53% del monte salari 2015). Importo neutralizzato rispetto al limite del Fondo 2016.	194.831,91
TOTALE FONDO ANNO 2022	7.947.239,46

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

1. La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2022 quantificata ai sensi delle disposizioni vigenti in €. 9.781.615,42 risulta così costituito:

CCNL	Descrizione	Importo	
CCNL17.12.2020, art.57, comma 2, lett. a): Unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs n. 165/2001 – destinate alla retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;"	Unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs n. 165/2001 destinate alla retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL	9.576.517,91	9.580.209,24
CCNL 17.12.2020 art. 57, comma 2 lett,C): importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno ..	RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;"	3.691,33	

2. Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 17.12.2020, art. 56, comma 1: “A decorrere dal 1 gennaio 2018, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all’art. 5 del CCNL del 3/8/2010 (biennio economico 2008-2009) per l’Area II, sono incrementate di una percentuale pari all’1.53% da calcolarsi sul monte salari per l’anno 2015, relativo ai dirigenti di cui alla presente Sezione”	194.831,91

Incrementi per trasferimento di Funzioni

Descrizione	Importo
Legge 56/2014 art.1 comma 96 e legge regionale 14/2015 riordino delle Province.	280.523,82

incrementi per RIA personale cessato dal servizio nel 2021

Descrizione	Importo
CCNL 17.12.2020 art. 57, comma 2 lett,C - importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall’anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità; l’importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall’anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d’anno;	5.621,46

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate:

Descrizione	Importo
CCNL 17.12.2020 art. 57, comma 2 lett,C) ultimo capoverso: solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell’anno precedente, calcolato in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindi giorni” .	952,81

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Abbattimento quota eccedente al limite del Fondo 2016 (Euro 2.309.731,69) da tale importo deve essere decurtata la quota del Fondo Province ex art.56/2014 (Euro 280.523,82) e l’incremento del Fondo di una percentuale pari all’1.53% da calcolarsi sul monte salari per l’anno 2015 (Euro 190.287,81)	-1.834.375,96

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	
CCNL 17.12.2020 art. 57, comma 2 lett,A -	9.775.041,15
CCNL 17.12.2020 art. 57, comma 2 lett,C - importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità	5.621,46
Risorse variabili	952,81

Residui anni precedenti	0,00
Abbattimento quota eccedente il limite del Fondo 2016 al netto delle maggiorazioni di Fondo Province e incremento 1,53% sui monte salari 2015	-1.834.375,96
TOTALE FONDO 2022	7.947.239,46

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 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

1. Personale Dirigenziale Regionale

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi **Euro 7.947.239,46** così suddivise:

Indennità di posizione anno 2022	57,00%	4.529.926,32
Indennità di risultato, somma massima spendibile	43,00%	3.417.313,14
Totale del fondo 2022		7.947.239,46

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, comprese le somme destinate alle Amministrazioni Provinciali ai sensi della legge n. 56/2014, art. 1, comma 96.

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	7.947.239,46
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione	7.947.239,46

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'O.I.V..

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

	a	b	c	d=c-b
Descrizione	Limite Anno 2016	Anno 2021	Anno 2022	Differenza 2022-2021
Risorse Stabili e Risorse variabili	7.471.883,73	7.947.239,46*	7.947.239,46*	0,00
Residui anni precedenti	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE (*)	7.471.883,73	7.947.239,46	7.947.239,46	0,00

* Il Fondo, rispetto al limite 2016 risulta incrementato di Euro 280.523,82 relativo al trasferimento dei Dirigenti ex Legge 56/2014 art.1 comma 96 e legge regionale 14/2015 riordino delle Province;

** L'importo di euro 194.831,91 risulta costituito da incremento 1,53% monte salari 2015;

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

Le somme relative al fondo delle risorse decentrate per il personale regionale sono imputate nei capitoli di spesa capitolo madre U0100310101 e sottostanti capitoli con diverse missioni e programmi e cap. U1201012301, 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.

Ai sensi dell'articolo 23 del decreto 75/2017 il fondo anno 2022 di Euro 7.947.239,46 è stato adeguato al fondo anno 2016 in euro 7.471.883,73, incrementato di Euro 280.523,82 relativo al trasferimento dei Dirigenti ex Legge 56/2014 art.1 comma 96 e legge regionale 14/2015 riordino delle Province e di Euro 194.831,91 relativo all'incremento del Fondo per come previsto dall'art. 56 comma 1 del CCNL 17/12/2020.

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 n.9640 del 10/08/2022 trova la disponibilità finanziaria sui seguenti capitolo madre U0100310101 e U1201012301 del bilancio di previsione 2022-2024:

Per quanto di competenza

IL DIRIGENTE DEL SETTORE GESTIONE ECONOMICA
F.to Dott. Luciano Luigi ROSSI

F.to Sergio Tassone

IL DIRIGENTE DEL SETTORE GESTIONE GIURIDICA
F.to Avv. Roberta Cardamone

IL DIRIGENTE GENERALE
f.to Dott. Tommaso Calabrò)