



REGIONE CALABRIA

GIUNTA REGIONALE

IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO AZIENDALE DEL PERSONALE DIRIGENTE DELLA GIUNTA REGIONALE

Triennio normativo 2021-2023. Parte economica 2021



SOMMARIO

Art. 1 Campo di applicazione

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

Art. 3 Sistema delle relazioni sindacali

Art. 4 Clausole di raffreddamento

Art. 5 Servizi minimi essenziali

Art. 6 Incarichi dirigenziali

Art. 7 Clausola di salvaguardia economica

Art. 8 Individuazione dei valori economici delle posizioni di lavoro

Art. 9 Criteri determinazione retribuzione di risultato

Art. 10 Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

Art. 11 Incarichi ad interim ed incarico aggiuntivo di Responsabile della prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Art. 12 Onnicomprensività del trattamento economico

Art. 13 Trattamento economico del personale in distacco sindacale

Art. 14 Norma di rinvio

**IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO AZIENDALE DEL PERSONALE DIRIGENTE
DELLA GIUNTA REGIONALE:**

Triennio normativo 2021-2023. Parte economica 2021

Premesso:

- che, con decreto n. 5070 del 14 maggio 2021 è stato costituito il fondo delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato per l'anno 2021 per il personale di qualifica dirigenziale della Giunta regionale della Calabria;
- in data odierna, 19 luglio 2021, previa convocazione con nota prot. 319876 del 15 luglio 2021 nella sede del Dipartimento "Organizzazione e Risorse umane", ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante di parte pubblica e le OO.SS., finalizzato alla sottoscrizione dell'ipotesi di Contratto integrativo decentrato aziendale del personale dirigenziale, triennio normativo 2021-2023, parte economica 2021;

Art. 1

Campo di applicazione

1. La presente ipotesi di Contratto Integrativo Decentrato Aziendale (CIDA), stipulata ai sensi dell'art. 40, comma 3 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i. e dell'art. 7 del CCNL 17 dicembre 2020, si applica al personale con qualifica dirigenziale in servizio presso la Giunta Regionale della Calabria con contratto di lavoro a tempo indeterminato o determinato.

Art. 2

Oggetto, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. La presente ipotesi di CIDA si riferisce alle materie di cui all'art. 45, indicate nella specifica sezione del CCNL del 17 dicembre 2020.
2. Per la parte normativa la suddetta ipotesi ha validità triennale 2021-2023 e per la parte economica ha validità annuale, essendo annualmente negoziato il riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.
3. Si applica la clausola di ultrattività, laddove il contratto conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo.

Art.3

Sistema delle relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali persegue gli obiettivi indicati dal Titolo II del CCNL 17 dicembre 2020 ed è disciplinato dagli art. 3-11 del medesimo Titolo II.

Art.4

Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti. A tal fine le parti, su istanza motivata da parte di uno dei soggetti firmatari del presente CIDA, possono richiedere l'interpretazione autentica di una norma ricondotta in tale ambito contrattuale. Le parti provvedono alla convocazione del tavolo entro 30 gg. dalla richiesta redigendo apposito verbale sul raggiungimento o meno dell'intesa avente per oggetto la controversia posta all'attenzione.

Art.5
Servizi minimi essenziali

Ai sensi degli artt. 1 e 2 della Legge 12 giugno 1990, n. 146, così come modificata dalla Legge 11 aprile 2000, n. 83, e tenuto conto di quanto stabilito all'art. 2 dell'accordo collettivo nazionale del 7.5.2002 in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area Dirigenziale del Comparto delle Funzioni Locali, è esonerato dal diritto di sciopero n. 1 Dirigente per Dipartimento regionale o Struttura ad esso equiparata, al fine di garantire la continuità delle prestazioni individuali.

Art. 6
Incarichi dirigenziali

1. Tutti i dirigenti dell'ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato facenti parte della dotazione organica deliberata dall'Ente ai sensi dell'art. 6 del D.Lgvo n°165/2001, hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'ente, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia e degli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, in osservanza dei principi di trasparenza.

2. Nel conferimento degli incarichi dirigenziali, gli enti si attengono al principio generale della rotazione degli stessi, ai sensi delle norme e del piano Anticorruzione vigenti.

3. Nel rispetto della vigente legislazione, con il provvedimento di conferimento, l'ente individua l'oggetto, la durata dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'organo di vertice. L'incarico viene assegnato per un periodo non inferiore a tre anni.

Art. 7
Clausola di salvaguardia economica

1.Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'ente, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi da 2 a 6.

2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 100% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.

3. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere ai sensi del comma 5 e nei limiti delle stesse, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui al comma 2 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.

5. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico dei fondi di cui all'art. 57 del CCNL.

6. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

7. La corresponsione dell'emolumento di salvaguardia decorre dal mese successivo al conferimento del nuovo incarico.

Art. 8

Individuazione dei valori economici delle posizioni di lavoro

1. L'individuazione dei valori economici delle posizioni di lavoro previste dall'art. 53 del CCNL (retribuzione di posizione) viene definita dallo specifico sistema di graduazione adottato dall'Ente.
2. I criteri di graduazione dei suddetti valori, ovvero la modifica degli stessi, sono oggetto di confronto fra le parti ai sensi dell'art. 44, comma 1, del CCNL del 17.12.20
3. Per l'anno 2021 la ripartizione delle risorse del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato destinate al personale dirigenziale è così ripartita:

TIPOLOGIA	PERCENTUALE
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	67,00
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	33,00

4. La quota destinata al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzata nel medesimo anno di riferimento è destinata all'attuazione della clausola di salvaguardia economica. Le eventuali risorse eccedenti sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.
5. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato possono subire variazioni annuali, per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 7 della presente ipotesi.
6. Nell'ipotesi di eventuale mancata capienza del fondo, nelle more di un diverso accordo tra le parti da concludere in sede di contrattazione decentrata, si procederà a riproporzionare la quota destinata alla retribuzione di risultato.

Art.9

Criteri determinazione retribuzione di risultato

1. Al personale dirigenziale in servizio presso l'Amministrazione regionale è corrisposta per l'anno 2021 e nel limite della capienza del fondo, un'indennità di risultato non inferiore al 30% della retribuzione complessiva del Dirigente considerata al netto della retribuzione individuale di anzianità e degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell'onnicomprensività, previa valutazione degli obiettivi raggiunti, nell'ambito del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art.10

Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato

1. Ai Dirigenti di Settore che conseguano le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione adottato dall'Amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.
2. Il valore medio pro capite di cui al comma 1, si ricava suddividendo l'importo delle risorse complessivamente destinate in concreto al finanziamento della retribuzione di risultato per il numero dei Dirigenti di Settore in servizio nell'anno di riferimento.
3. La quota dei Dirigenti destinatari della maggiorazione della retribuzione di risultato viene individuata nella misura del 20% dei Dirigenti di Settore in servizio presso l'Ente nell'anno di riferimento, con arrotondamento all'unità superiore.
4. La maggiorazione di cui al comma precedente è attribuita, alla stregua dell'ordine di graduatoria dei Dirigenti che prestano servizio presso l'Ente stilata in base alle valutazioni della performance individuale dell'anno di riferimento.
5. Nell'ipotesi in cui le valutazioni di cui al comma 1 superino la percentuale di cui al comma 3, per presenza di medesimo punteggio, la maggiorazione retributiva verrà riconosciuta solo ai Dirigenti collocatisi in

graduatoria con punteggio superiore rispetto agli ex aequo. Il valore economico residuo andrà ad incrementare la quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato dei Dirigenti dell'Ente.

Art. 11

Incarichi ad interim ed incarico aggiuntivo di Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

1. Per lo svolgimento di incarichi relativi ad altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità alla regolamentazione vigente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, previa valutazione e, limitatamente al periodo di conferimento, un importo di valore pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.
2. Il comma 1 del presente articolo si applica anche nell'ipotesi di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.
3. In caso di conferimento di più incarichi ad interim o di incarico ad interim e di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, il valore di cui al comma 1 è conferito solo per un incarico e deve essere quantificato sulla base della retribuzione più alta.

Art.12

Onnicomprensività del trattamento economico

1. Il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165 del 2001, ha carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente.
2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale.
3. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art. 57. Salvo che la legge non disponga diversamente le somme per incarichi aggiuntivi versate da soggetti terzi, sono corrisposte nella misura del 50% al Dirigente che ha reso la prestazione a titolo di risultato aggiuntivo e nella misura del restante 50%, al Fondo per la retribuzione di posizione e risultato della Dirigenza della Giunta regionale della Calabria.

Art.13

Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale a far data dalla sottoscrizione del presente CCDI si compone:
 - a) dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
 - b) di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale pari al 60% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 58 del CCNL con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
2. Per i distacchi in corso alla data di entrata in vigore del CCNL ovvero dal 17/12/2020 e la cui attivazione sia avvenuta prima del 2016, la percentuale di cui al comma 1, lett. b) è applicata al valore medio nell'anno 2015 delle voci retributive corrisposte a carico delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 58 del CCNL con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

3. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato.

Art. 14
Norma di rinvio

Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente ipotesi di CIDA trovano applicazione le previsioni contenute nel vigente CCNL del 17 dicembre 2020.

la Delegazione di parte pubblica

Avv. Sergio Tassone	Presidente	_____
Avv. Roberta Cardamone	Componente	_____
Dott. Luciano ROSSI	Componente	_____

E

le Organizzazioni sindacali regionali:

CGIL-FP	_____
UIL-FPL	<u>Cerchiara Pietro</u>
CISL-FP	<u>Cosentino Roberto</u>
FEDIRETS	<u>Pellicanò Alfredo</u>
DIREL	<u>Romeo Alessandro – Caridi Cosimo Carmelo</u>