



REGIONE CALABRIA

DIPARTIMENTO "ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE"

Ipotesi di Contratto Integrativo Decentrato Aziendale del Personale Dirigente della Giunta Regionale – Parte Normativa 2024-2026. Criteri Di Riparto Delle Risorse Anno 2024

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

Data di sottoscrizione		11/12/2024 Ipotesi Contratto
Periodo temporale di vigenza		Parte normativa 2024-2026. Parte economica anno 2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente: Dirigente Generale del Dipartimento "Organizzazione e Risorse Umane"; Componenti: Dirigenti dei Settori "Gestione Giuridica del Personale e Relazioni Sindacali", "Gestione Economica e Previdenziale del Personale", "Contenzioso del Personale, Archivio del Personale e Gestione Applicativi, Organizzazione e Sviluppo Competenze, Gestione Strutture Speciali" del Dipartimento "Organizzazione Risorse Umane". Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DIREL, DIRER/FEDIRETS Firmatarie dell'Ipotesi di Contratto: CISL-FP, UIL-FPL, DIREL, DIRER/FEDIRETS
Soggetti destinatari		Personale Dirigente della Giunta della Regione Calabria
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Sono oggetto di contrattazione integrativa: • Campo di applicazione; • Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto; • Formazione e aggiornamento dei dirigenti; • Personale esonerato dallo sciopero; • Criteri generali per la ripartizione e la destinazione delle risorse per la retribuzione di posizione e per la retribuzione di risultato; • Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato; • Incarichi dirigenziali ad interim ed incarichi specifici; • Clausola di salvaguardia economica; • Disposizioni transitorie e di rinvio.
Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento del Collegio dei Revisori Allegazione della Certificazione del Collegio dei revisori alla Relazione illustrativa.	Decreto n. 15415 del 4 novembre 2024, recante ad oggetto: "Ccnl 2019-2021 Del Personale Dell'area Delle Funzioni Locali - Costituzione fondo delle risorse destinate alla retribuzione di posizione ed a quelle di risultato dei Dirigenti Regionali per l'anno 2024";
		Verbale n. 53 del 15/11/2024 del Collegio dei Revisori dei Conti della Regione Calabria
	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 2024-2026 è stato adottato quale sezione del PIAO, con D.G.R. n. 29 del 6 febbraio 2024 e successivamente modificato con la DGR n. 444 del 12 agosto 2024 e la DGR n. 571 del 24 ottobre 2024;

	divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Il PIAO ed in particolare l'allegato 4 Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024/2026 è stato approvato dalla Giunta Regionale con la Deliberazione n. 29 del 6 febbraio 2024.
		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 è stato pubblicato il piano della performance 2024-2026; 2) La relazione sulla performance anno 2023 è stata approvata con D.G.R. n. 573 del 24 ottobre 2024; 3) Ai sensi della L.R. 11/2011 la Deliberazione n. 29 del 6 febbraio 2024 di approvazione del PIAO è stata pubblicata sul BURC della Regione Calabria. Il PIAO, unitamente ai suoi allegati, è stato pubblicato nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente - Altri contenuti - Prevenzione della Corruzione nonché sul sito istituzionale della Regione Calabria; 4) Il piano sulla performance 2022-2024 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 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; 7) L'Amministrazione provvede alla pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente dei curricula dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo; 8) 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; 9) 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 dipendenti pubblici ed a soggetti privati.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La relazione sulla Performance anno 2023 è stata validata dall'OIV in data 8 novembre 2024.

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

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Art. 1 Campo di applicazione, tempi e procedure: personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato. Il presente contratto integrativo ha durata triennale. Le materie di cui all'art. 35, comma 1, lett. a) del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 sono negoziate con cadenza annuale.

Art. 2 Sistema delle relazioni sindacali: il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione regionale e soggetti sindacali.

Art. 3 L'informazione: l'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

Art. 4 Il confronto: modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'amministrazione intende adottare.

Art. 5 Organismo paritetico per l'innovazione: realizza una tipologia relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione.

Art. 6 La contrattazione integrativa decentrata: la contrattazione collettiva integrativa si svolge ad un unico livello presso l'amministrazione, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal vigente CCNL.

Art. 7 Orario di lavoro: I dirigenti assicurano la presenza giornaliera in servizio necessaria ad adeguare la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione.

Art. 8 Periodo di prova: Il dirigente assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova la cui durata è stabilita in sei mesi.

Art. 9 Lavoro agile: il lavoro agile è la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa finalizzata a promuovere l'obiettivo del miglioramento dei servizi pubblici, la competitività e l'innovazione organizzativa, agevolando l'equilibrio tra tempi di vita e di lavoro.

Art. 10 Patrocinio legale: l'amministrazione, nella tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale nei confronti del dirigente per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento dei compiti di ufficio, assumono a proprio carico, a condizione che non sussista un presunto e motivato conflitto di interesse, anche solo potenziale, ogni onere di difesa per tutti i gradi del giudizio.

Art. 11 Coperture assicurative: L'amministrazione regionale stipula apposite polizze assicurative in favore dei dirigenti autorizzati a servirsi, in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

Art. 12 Formazione e aggiornamento dei dirigenti: l'Amministrazione regionale assume la formazione quale leva strategica nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia di spesa per la formazione, ai sensi dell'art. 51 CCNL 2016-18 finanzia le attività relative utilizzando una quota annua dell' 1% del monte salari relativo alla dirigenza dell'Ente, nonché le seguenti ulteriori risorse risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione, oltre ad eventualmente considerare canali di finanziamento comunitari, nazionali o regionali.

Art. 13 Diritto alle ferie: La programmazione delle ferie avviene nell'ambito dei criteri generali predisposti dall'organo amministrativo di vertice che tiene conto delle esigenze istituzionali proprie degli organi di direzione politica ed è oggetto di preventiva informazione all'amministrazione al fine di consentire la verifica della conciliabilità dell'assenza con le esigenze di servizio del dirigente.

Art. 14 Personale esonerato dallo sciopero: vengono individuate le posizioni esonerate dal diritto di sciopero.

Art. 15 Diritto all'incarico dirigenziale: Tutti i dirigenti dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale.

Art. 16 Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato: vengono individuati i criteri per l'attribuzione della maggiorazione della retribuzione di risultato.

Art. 17 Effetti dei nuovi trattamenti economici: Nei confronti del personale cessato dal servizio con diritto a pensione nel periodo di vigenza del presente contratto hanno effetto integralmente, alle decorrenze e negli importi previsti, ai fini della determinazione del trattamento di quiescenza.

Art. 18 Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato: viene individuata la modalità di composizione del fondo e la sua destinazione.

Art. 19 Incrementi Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato: A decorrere dal 1° gennaio 2020, le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui al citato art. 57, sono incrementate degli importi

percentuali indicati al comma 1 dell'art. 39 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, da calcolarsi sul monte salari anno 2018.

Art. 20 Ripartizione del fondo: vengono indicate le modalità di ripartizione del fondo 2024.

Art. 21 Retribuzione di risultato: viene individuata la corresponsione dell'indennità di risultato.

Art. 22 Criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato: vengono individuati i criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato.

Art. 23 Incarichi dirigenziali ad interim ed incarichi specifici: individuazione della retribuzione degli incarichi ad interim e specifici.

Art. 24 Clausola di salvaguardia: 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 del medesimo articolo.

Art. 25 Personale in distacco sindacale: determinazione del trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale.

Art. 26 Disposizioni transitorie, finali e di rinvio: rinvio al vigente CCNL per quanto non espressamente disciplinato.

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

Sulla base dei criteri stabiliti le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*		Importo
Indennità di posizione nell'anno 2024	57% RISORSE STABILI	4.682.895,76
Indennità di risultato, somma massima spendibile	43% RISORSE STABILI	3.532.711,89
Indennità risultato risorse Una Tantum	Art. 39 co. 3 CCNL 16 luglio 2024 pari allo 0,22% monte salari	52.951,58
Totale del fondo 2024		8.268.559,23

C) 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 si applicherà il vigente sistema di valutazione e misurazione della Performance.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche; l'istituto della PEO sarà attivato nel rispetto dei principi di meritocrazia e selettività richiesti dal D.lgs. n. 150/2009 e s.m. ed i..

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività, ci si attende un incremento della produttività del personale ed un contestuale miglioramento dei servizi.

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.

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 2024. 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 e del 16/07/2024 relativo al personale dell'area delle Funzioni locali, è stato quantificato dall'amministrazione con decreto n.15415 del 04/11/2024 nell'importo complessivo di Euro 8.268.559,21. In relazione ad un arrotondamento effettuato nella costituzione del Fondo in difetto di Euro 0,02, rilevato nella certificazione del Collegio dei revisori con verbale n. 53 del 15/11/2024, la presente relazione viene illustrata mediante la sistemazione degli arrotondamenti nelle voci di cui all'art. 39 comma 3 CCNL 16/07/2024, che determinano un incremento del di 0,02 centesimi per un importo complessivo del Fondo di Euro 8.268.559,23 per come viene esposta 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 2022	5.895,11
Risorse stabili CCNL 16/07/2024 art. 39 comma 1 – incremento anno 2024 del 2,01 sul monte salari 2018	241.892,40
Risorse stabili CCNL 216/07/2024 art. 39 comma 2 lett.e) – incremento anno 2024 dell'0,22% monte salari 2018	26.475,79
Risorse variabili Una Tantum destinate a retr. di risultato CCNL 16/07/2024 art.39 comma 3 pari allo 0,22% del monte salari 2018 annualità 2022 e 2023	52.951,58
TOTALE PARZIALE	10.102.256,03
Abbattimento quota eccedente il limite del Fondo 2016 Decreto n. 15564 del 9/12/2016 (7.471.883,73 – 10.102.256,03)	-2.630.372,30
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
Risorse stabili CCNL 16/07/2024 art. 39 comma 1 – incremento anno 2024 del 2,01 sul monte salari 2018. Importo neutralizzato rispetto al limite del Fondo 2016.	241.892,40
Risorse stabili CCNL 216/07/2024 art. 39 comma 2 lett.e) – incremento anno 2024 dell'0,22% monte salari 2018. Importo neutralizzato rispetto al limite del Fondo 2016.	26.475,79
Risorse variabili Una Tantum destinate a retr. di risultato CCNL 16/07/2024 art.39 comma 3 pari allo 0,22% del monte salari 2018 annualità 2022 e 2023. Importo neutralizzato rispetto al limite del Fondo 2016.	52.951,58
TOTALE FONDO ANNO 2024	8.268.559,23

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- La parte “stabile” del fondo per le risorse decentrate per l’anno 2024 quantificata ai sensi delle disposizioni vigenti in €. 10.382.779,85 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
CCNL 16.07.2024 art. 39 comma 1 – "il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020 è stabilmente incrementato, con le decorrenze sotto indicate, dei seguenti importi percentuali da calcolarsi sul monte salari anno 2018 relativo ai dirigenti di cui alla presente sezione: - 0,46% a decorrere dal 01.01.2021; - Rideterminata nel 2,01% a decorrere dal 1.01.2021."	241.892,40
CCNL 16.07.2024 art. 39 comma 3 "... gli enti possono incrementare, in base alle proprie capacità di bilancio, le risorse di cui all'art. 57. Comma 2 lett.e) del CCNL 17.12.2020 di una misura non superiore allo 0.22% del monte salari 2018, relativo ai dirigenti della presente sezione. ..." - risorse annualità 2024.	26.475,79

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 2022

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;	5.895,11

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate:

Descrizione	Importo
CCNL 16.07.2024 art. 39 comma 3. "... gli enti possono incrementare, in base alle proprie capacità di bilancio, le risorse di cui all'art. 57. Comma 2 lett.e) del CCNL 17.12.2020 di una misura non superiore allo 0.22% del monte salari 2018, relativo ai dirigenti della presente sezione. ..." Risorse Una Tantum annualità 2022 e 2023.	52.951,58

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Abbattimento quota eccedente al limite del Fondo 2016 (Euro 2.630.372,30) da tale importo deve essere decurtata: -la quota del Fondo Province ex art.56/2014 (Euro 280.523,82); - l'incremento del Fondo di una percentuale pari all'1.53% da calcolarsi sul monte salari per l'anno 2015 (Euro 194.831,91); - l'incremento per l'anno 2024 del 2,01 da calcolarsi sul monte salari 2018 (Euro 241.892,40); - l'incremento per l'annualità 2024 di una percentuale dello 0,22% da calcolarsi sul monte salari 2018 Euro 26.475,79; - l'incremento Una Tantum di una percentuale dell 0,22% da calcolarsi sul monte salari 2018 riferite alle annualità 2022 e 2023 (Euro 52.951,58);	-1.833.696,80

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	5.895,11
CNL 16.07.2024 art. 39 comma 1	241.892,40
CCNL 16.7.24 art.39 comma 3	26.475,79
Risorse variabili	
CNL 16.07.2024 art. 39 comma 3 _ risorse Una Tantum 2022-2023	52.951,58
Abbattimento quota eccedente il limite del Fondo 2016 al netto delle maggiorazioni di Fondo Province e incrementi dei CCNL 17.12.2020 e 16.07.2024 risorse fuori limite.	-1.833.696,80
TOTALE FONDO 2024	8.268.559,23

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 8.268.559,23** così suddivise:

Indennità di posizione anno 2024	57,00%	4.682.895,76
Indennità di risultato, somma massima spendibile	43,00%	3.532.711,89
Totale risorse stabili del fondo 2024		8.215.607,65
Risorse variabili una tantum		52.951,58

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	8.268.559,23
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	0,00
Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione	8.268.559,23

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	e=d-c
Descrizione	Limite Anno 2016	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	Differenza 2024-2023
Risorse Stabili Risorse variabili	7.471.883,73	7.947.239,46 *	7.947.239,46 *	8.215.607,65 52.951,58	268.368,19 52.951,58
Residui anni precedenti	0,00	0,00	0,00		0,00
TOTALE (*)	7.471.883,73	7.947.239,46	7.947.239,46	8.268.559,23	321.319,77

* 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 e dell'importo di euro 194.831,91 incremento 1,53% monte salari 2015, dell'importo di Euro 241.892,40 incremento del 2,01% monte salari 2018 e dell'importo di Euro 79.427,37 dell'incremento dello 0,22% monte salari 2018 riferito alle tre annualità 2022-2023 e 2024;

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 e finalizzate alla retribuzione di risultato, per il personale regionale sono imputate nei capitoli di spesa: precisamente il capitolo madre U0100310101 e sottostanti capitoli con diverse missioni e programmi, ed il capitolo 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 2024 di Euro 8.268.559,23 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, dell'importo di euro 194.831,91 incremento del Fondo del 1,53% monte salari 2015 per come previsto dall'art.56 comma 1 del CCNL 17/12/2020, dell'importo di Euro 241.892,40 incremento del 2,01% monte salari 2018 per come previsto dall'Art.39 comma 1 CCNL 16.07.2024 e dell'importo di Euro 79.427,37 dell'incremento dello 0,22% monte salari 2018 riferito alle tre annualità 2022-2023 e 2024 per come previsto dall'Art.39 comma 3 CCNL 16.07.2024;

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.15415 del 04/11/2024 trova la disponibilità finanziaria sui seguenti capitoli: capitolo madre U0100310101 e sottostanti capitoli con diverse missioni e programmi e capitolo U1201012301 del bilancio di previsione 2024-2026.

Per quanto di competenza

IL DIRIGENTE DEL SETTORE GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI
(f.to Avv. Roberta CARDAMONE)

IL DIRIGENTE DEL SETTORE GESTIONE ECONOMICA E PREVIDENZIALE
(f.to Dott. Luciano L. ROSSI)

IL DIRIGENTE GENERALE
(f.to Dott.ssa Marina PETROLO)