



REGIONE CALABRIA

GIUNTA REGIONALE

IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO AZIENDALE DEL PERSONALE DIRIGENTE DELLA GIUNTA REGIONALE

PARTE ECONOMICA ANNO 2020



UIL FPL
Vella Blaine

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

1

CE 08.03.2021

[Handwritten signatures and notes]

SOMMARIO

TITOLO I: Disposizioni Generali

Art. 1: Campo di applicazione

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

TITOLO IV. Trattamento Economico

Art. 3. Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse per la retribuzione di posizione e per la retribuzione di risultato

Art.4: Retribuzione di posizione

Art. 5: Retribuzione di risultato

TITOLO V: Disposizioni finali

Art. 6: Interpretazione autentica

Art. 7: Norma di rinvio

UIL FPL
Volk Blaine

G. K. Se

Q

Alpini

2

Q

Gianni

7/11/2000

**IPOTESI CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO AZIENDALE DEL PERSONALE
DIRIGENTE DELLA GIUNTA REGIONALE:
PARTE ECONOMICA ANNO 2020**

Premesso:

- che, con il DDS n. 10311 del 12 ottobre 2020, rettificato con DDS n.2172 del 03 marzo 2021, è stato costituito il fondo delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato per l'anno 2020 per il personale di qualifica dirigenziale della Giunta regionale della Calabria;
- che, in data 31 gennaio 2020 è stato sottoscritto il Contratto integrativo decentrato aziendale del personale dirigenziale parte normativa 2018-2020 e parte economica 2019;
- in data odierna, 08 marzo 2021, previa convocazione con nota prot. n. 90708 del 25/02/2021, 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 del Contratto integrativo decentrato aziendale del personale dirigenziale parte economica 2020;

**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.

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

La presente ipotesi di CIDA ha validità per la parte economica dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2020 e per la parte normativa si rinvia al CIDA 31 gennaio 2020.

**TITOLO II
TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 3
Criteri 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 Dipartimento Organizzazione e Risorse Umane in coerenza con le prescrizioni dell'art. 26 del CCNL del 23 dicembre 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 sopra richiamato, 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.

ULL FPL
Wolfgang Bloine

3

Art.4
Retribuzione di posizione

In applicazione dell'art. 27 del CCNL 23 dicembre 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 secondo il vigente sistema di pesatura.

Le risorse complessivamente disponibili per la retribuzione di posizione, per l'anno **2020**, pari ad euro **5.294.569,76** sono ripartite tra le singole posizioni dirigenziali, in funzione della loro diversa pesatura.

Art. 5
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.

Le risorse complessivamente disponibili per la retribuzione di risultato, per l'anno **2020**, pari ad euro **2.457.837,79** 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.

TITOLO III
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 6
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.

UIL FPL
UBA Bloine

Ap. K

Ac

Fice

Gk

Art. 7
Norma di rinvio

Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente ipotesi di presente CIDA trovano applicazione le previsioni contenute nei vigenti CC.CC.NN.LL. comparto Dirigenza Funzioni Locali

la Delegazione di parte pubblica

Avv. Sergio Tassone
Avv. Roberta Cardamone
Dott. Luciano ROSSI

Presidente _____
Componente _____
Componente _____

E

le Organizzazioni sindacali regionali:

CGIL-FP
UIL-FPL
CISL-FP
FEDIRETS

_____ *Roberto Biondi*
_____ *Roberto Biondi*

DIREL

App. Ver.
Roberto Biondi *Anna Maria*

