



Regione Calabria

ARPACAL

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della
Calabria



**CONTRATTO INTEGRATIVO
DECENTRATO AZIENDALE
ANNO 2016**

***PERSONALE DEL
COMPARTO***

[Handwritten signatures in blue ink]



Regione Calabria

ARPACAL

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della Calabria



**CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO AZIENDALE
ANNO 2016
PERSONALE del COMPARTO**

L'anno 2017, il giorno 19 del mese di settembre, alle ore 12:00, previa formale convocazione, si è riunita la delegazione trattante composta come di seguito specificato:

PARTE PUBBLICA

Avv.	Maria Francesca GATTO	<i>[Signature]</i>	COMMISSARIO STRAORDINARIO
Dott.	Francesco NICOLACE	<i>Francesco Nicolace</i>	DIRETTORE SCIENTIFICO F.F.
Dott.	Pietro DE SENSI	<i>[Signature]</i>	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO

Si dà atto che la delegazione di parte pubblica è stata regolarmente costituita con Delibera n. 652 del 15 settembre 2016.

PARTE SINDACALE

La R.S.U. H. A. DANIELE *[Signature]* FRANCESCO IOCIAIO *[Signature]*

PIETRO CAPONE *[Signature]* MICHELE ROMEO *[Signature]*

[Signature] *[Signature]*

Le Organizzazioni Sindacali Regionali

FP-CGIL GIUSEPPE FERRARO *[Signature]*

CISL FP ALESSANDRA RIZZI *[Signature]*

UIL FPL NINO CRISTELLI *[Signature]*

FEDIR Sanità _____

FIALS FOLINO GIUSEPPE *[Signature]*

A seguito della preintesa sottoscritta in data 3 agosto 2017 e sintetizzati nella Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria (All. 1), preso atto del visto di regolarità contabile sulla corretta allocazione delle risorse rilasciato dal Revisore Unico dei Conti con verbale dell'11 settembre 2017 (All. 2), acquisito al prot. n. 37408 del 12.9.2017, in data odierna le Parti stipulano il definitivo CIDA 2016 per il personale del Comparto, composto da n. 15 articoli progressivi.

PREMESSA

Obiettivo del presente Contratto Integrativo Decentrato Aziendale (di seguito brevemente indicato con CIDA) è quello di individuare modalità e sistemi atti a valorizzare le professionalità interne, ed a riconoscere il merito in termini di impegno, responsabilità e qualità delle prestazioni rese, anche in considerazione degli effetti e delle ricadute sulla intera organizzazione del lavoro.

Articolo 1

Ambito di applicazione e durata

1. Il presente CIDA, definito ai sensi della specifica normativa dei vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro –Comparto Sanità-, nonché ai sensi dell'art. 45 del D.L.gs 165/01, si applica a tutto il personale dell'Arpacal con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato ed al personale comandato in entrata e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata integrativa.
2. Il presente CIDA ha valenza normativa ed economica annuale per il periodo 1° gennaio 2016 - 31 dicembre 2016 e conserva la propria efficacia fino alla stipula di un successivo CIDA o fino all'entrata di un nuovo CCNL o di norme incompatibili con il presente CIDA.
3. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie quantificate negli specifici fondi, finalizzate all'applicazione del presente CIDA nel rispetto dei vincoli risultanti dalla legge, dal CCNL, dagli strumenti di programmazione economico-finanziaria dell'Agenzia e dalle circolari MEF.
4. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti dalla volontà delle parti di rivederne le condizioni o da specifiche disposizioni legislative o di CCNL.

Art. 2

Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

1. Nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90, n. 83/00 e s.m.i., nonché dall'Accordo Nazionale sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili, le Parti si impegnano a rispettare le disposizioni sui servizi minimi essenziali e sulle procedure di raffreddamento dei conflitti e di conciliazione in caso di sciopero, nonché sulle procedure di informazione e di garanzia da adottare in presenza di proclamazione di sciopero.
2. Le Parti concordano, entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente contratto, di sottoscrivere un Protocollo d'Intesa che disciplini e definisca i servizi minimi essenziali.

Art. 3
Relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati i livelli di efficacia e di efficienza dei servizi erogati, coniugato con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale del personale dipendente.
2. L'Agenzia riconosce nelle forme di rappresentanza organizzata dei lavoratori un interlocutore fondamentale della dinamica aziendale ed assume quindi l'impegno del confronto proficuo con le rappresentanze sindacali al fine di ricercare un equilibrio tra le attese e le aspirazioni dei singoli lavoratori e le finalità dell'Agenzia stessa, nel quadro delle compatibilità organizzative e finanziarie.

Art. 4
Clausole di raffreddamento dei conflitti

1. 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 o dalla Struttura abilitata all'adozione e all'applicazione dell'atto.
2. Durante il tempo di svolgimento della contrattazione o della concertazione le parti, nelle materie oggetto delle stesse, non possono assumere iniziative autonome, né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dalla *vigente* normativa legislativa e contrattuale in materia.

Art. 5
Salute e sicurezza sui posti di lavoro

1. L'Agenzia si impegna alla costante e completa applicazione della 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 della strumentazione tecnica ed informatica dei laboratori e degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.
2. Risorse finanziarie congrue ed adeguate saranno 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.
3. 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.




      

Art. 6

Formazione e aggiornamento del personale

1. La formazione, l'aggiornamento e la riqualificazione del personale dipendente è realizzata coerentemente con le strategie e con gli obiettivi dell'Agenzia, favorendo l'ampliamento delle conoscenze e delle competenze presenti tra il personale, sulla base di quanto stabilito dalla direttiva della Funzione Pubblica sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni.
2. La formazione dovrà riguardare nell'arco del triennio tutto il personale, compreso quello eventualmente in distacco sindacale e comprendere anche la partecipazione a seminari formativi interni ed esterni programmati nel rispetto della vigente normativa in materia.

Art. 7

Banca delle ore

1. E' confermata la istituzione della banca delle ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente, tramite un conto individuale i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite massimo individuale di 180 ore annue.
2. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nel cedolino dello stipendio e possono essere richieste dal dipendente interessato sia come riposo compensativo che in retribuzione, da fruire comunque entro e non oltre l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.
4. Le maggiorazioni orarie, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono liquidate con gli emolumenti nel bimestre successivo a quello della prestazione resa, previa comunicazione del Dirigente competente.
5. Le risorse impegnate per lavoro straordinario e non erogate a fronte dell'utilizzo del corrispettivo riposo compensativo, sono riportate in economia a favore dell'Agenzia.

Art. 8

Comitato unico di garanzia e pari opportunità

1. In materia di pari opportunità e mobbing opera il Comitato Unico di Garanzia preposto, ai sensi 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 lavoratori.
2. Le modalità di funzionamento, di composizione e le eventuali, conseguenti responsabilità, sono quelle previste in materia dalla Direttiva Ministero Funzione Pubblica del 04/03/2011

e dall'art. 57 del DLgs 165/2001, a mente dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO. SS. e la RSU sulle attività istituzionali di propria competenza.

ART. 9 Permeabilità dei Fondi

1. Le Parti danno atto del trasferimento stabile disposto con l'art. 9, c. 1, del CIDA 2011, sulla base della facoltà in tal senso prevista dagli artt. 38, comma 7 e 39, comma 4, lett. d) del CCNL 7.4.1999.
2. Le Parti concordano che, ai sensi di quanto dispone l'art. 30, c. 5, del CCNL 19.4.2004, le economie eventualmente risultanti a consuntivo dal Fondo di cui ai successivi artt. 11 e 12 del presente contratto siano utilizzate per il medesimo anno nel fondo per la produttività collettiva di cui al successivo art. 13.

Art. 10 Interpretazione Autentica

1. Nel caso in cui tra le parti insorgano controversie nell'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 autentico delle clausole controverse.
2. L'accordo di interpretazione autentica della clausola controversa, verbalizzato e sottoscritto da tutte le parti già firmatarie dell'accordo, sostituisce sin dall'inizio della vigenza del CIDA la clausola controversa.
3. In osservanza ai 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 e/o di legge previste e contenute nei CCNL Comparto Sanità, si intendono nulle e, conseguentemente, non applicabili a pena di responsabilità disciplinare e patrimoniale del dirigente che le ha autorizzate.

Articolo 11 Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno e reperibilità

1. Il fondo complessivo per l'anno 2016, quantificato in € 323.228,79 con la Delibera n. 689 del 26.09.2016, tenuto conto del trasferimento stabile di fondi disposto con l'art. 9 del CIDA 2011, è pari ad **€ 131.348,36**. Il fondo è destinato al finanziamento dei compensi per lavoro straordinario preventivamente autorizzato e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno ed indennità varie per come specificato nei successivi punti 2 e 3.
2. Il Fondo utilizzato per il pagamento del lavoro STRAORDINARIO è pari ad **€ 100.000,00**. Il

lavoro straordinario, disciplinato dall' art. 34 del CCNL 07/04/1999 per come modificato dall'art.39 del CCNL Integrativo del 20/09/2001, non è uno strumento di gestione ordinaria delle attività facenti capo alle strutture dell'Agenzia; pertanto il ricorso a tale istituto deve essere ridotto al minimo indispensabile per far fronte ad esigenze effettivamente indilazionabili, eccezionali imprevedibili e non programmabili; a tal fine:

- a) Il fondo per il lavoro straordinario è finalizzato a remunerare le prestazioni necessarie a fronteggiare temporanee e specifiche situazioni organizzative e pertanto non potrà essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro;
 - b) Le prestazioni di lavoro straordinario hanno carattere eccezionale, devono rispondere ad effettive esigenze di servizio e debbono essere preventivamente autorizzate, fermo restando quanto previsto dall'art. 34 comma 3 del CCNL 07/04/1999 che disciplina il limite individuale di n° 180 ore annuali, salvo quanto previsto nel successivo punto e);
 - c) Le procedure del ricorso al lavoro straordinario, le modalità di utilizzo e l'impiego del fondo saranno oggetto di verifica infrannuale tra le parti, al fine di poter valutare le condizioni che ne hanno resa necessaria l'effettuazione e per l'adozione di eventuali provvedimenti che si rendessero necessari.
 - d) Il lavoro straordinario preventivamente autorizzato ed effettuato, previa certificazione del Dirigente, deve essere monetizzato e liquidato, entro il bimestre successivo all'anno di riferimento, salvo richiesta del dipendente di usufruire, previa autorizzazione, del riposo compensativo, ovvero, di usufruire della banca delle ore.
 - e) Il limite massimo individuale di cui al comma 3 dell'art. 34 del CCNL 07/04/1999, pari a 180 ore annuali, potrà essere superato – in relazione ad esigenze motivate, particolari ed eccezionali – per non più del 5% del personale in servizio e comunque, fino al limite massimo di n° 250 ore annuali, nel rispetto del limite massimo di budget annualmente assegnato alle strutture dell'Agenzia.
 - f) È nulla la disposizione del Dirigente che chiede al dipendente prestazioni di lavoro straordinario oltre i limiti di cui ai commi precedenti, a pena di responsabilità patrimoniale e disciplinare del Dirigente che le ha autorizzate; all'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche.
 - g) Il fondo del lavoro straordinario deve essere decurtato del corrispettivo orario pro-capite in relazione al personale al quale è conferita la P. O. Tale importo va ad incrementare il fondo di cui all'art. 31 del CCNL 14/09/2004 per le fasce retributive e le posizioni organizzative. Lo stesso importo sarà riassegnato al relativo fondo in caso di soppressione delle posizioni organizzative precedentemente istituite.
- 3.** Il fondo per DISAGIO, PERICOLO O DANNO E DI REPERIBILITA' è pari ad **€ 31.348,36**. Con il presente fondo vengono liquidate le seguenti indennità previste dai vigenti CCNL, con le modalità e nella misura economica previste contrattualmente, previa certificazione del dirigente, entro il bimestre successivo:
- a) art.44 comma 11 – CCNL 01/09/1995 orario di lavoro ordinario durante le ore notturne (dalle 22,00 alle 6,00) €2,74/ora;

- b) art. 44, comma 12 – CCNL 01/09/1995 – servizio di turno prestato il giorno festivo;
- c) art. 5 comma 3 – CCNL 20/09/2001 indennità di rischio radiologico per la durata del periodo di effettiva esposizione al rischio. € 103,29 mensili;
- d) art. 7 comma 6 CCNL 20/09/2001 indennità di pronta disponibilità. Indennità giornaliera per n° 12 ore parametrata all'effettivo servizio € 20,66.

Articolo 12

Fondo per finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, dell'ex indennità di qualificazione professionale, dell'indennità professionale specifica e dell'indennità di Coordinamento parte fissa

1. Il fondo complessivo per l'anno 2016 per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, dell'ex indennità di qualificazione professionale, dell'indennità professionale specifica, e dell'indennità di coordinamento parte fissa, quantificato in € 481.287,48 con la Delibera n. 689 del 26.09.2016, tenuto conto del trasferimento stabile di fondi disposto con l'art. 9 del CIDA 2011, è pari ad **€ 673.167,91**.
2. Il Fondo per il finanziamento delle FASCE ECONOMICHE ORIZZONTALI, comprensivo degli ASSEGNI AD PERSONAM, è pari ad **€ 173.660,51**.
3. Ferma restando la disponibilità della somma di **€ 38.234,30** per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali (PEO) anno 2014, per come stabilito con l'art. 12, c. 3, del CIDA 2014, nonché la disponibilità della somma di **€ 65.324,22** per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali (PEO) anno 2015, per come stabilito con l'art. 12, c. 3, del CIDA 2015, le Parti concordano di attivare anche per l'anno 2016 una analoga procedura di valutazione e valorizzazione delle *performance* lavorative, destinando alle progressioni economiche orizzontali (PEO) anno 2016 una ulteriore quota del Fondo di cui al presente articolo pari ad **€ 57.032,04**.
4. Nel limite dei fondi stanziati al precedente comma 3 per le PEO 2016, viene di seguito dettagliato il numero dei dipendenti ammissibili alla progressione ed i relativi costi, distintamente per singole categorie contrattuali:

QUADRO DI SINTESI		
CATEGORIA	NUMERO PROGRESSIONI	COSTI
A	/	//
B	1	553,28
BS	5	3.113,50
C	16	10.942,88
D	38	33.310,42
DS	9	9.111,96
TOTALE	69	57.032,04

5. Dato atto che nel presente CIDA 2016 e nel precedente CIDA 2015 il numero di progressioni orizzontali è stato distinto solo per categorie contrattuali e non anche per profilo professionale, come invece avvenuto nel CIDA 2014, considerato che nessuna delle

pag. 8

tre selezioni è stata ancora attivata, le Parti convengono, per ragioni di omogeneità procedurale e conseguente economicità dell'azione amministrativa, che le relative procedure di selezione siano avviate con esclusivo riferimento al numero di posti stabilito per ciascuna categoria, senza alcuna ulteriore suddivisione per profili professionali.

6. Il Fondo per il finanziamento delle POSIZIONI ORGANIZZATIVE è pari ad € 123.896,28.
7. Ai sensi della disciplina di cui agli artt. 20, 21 e 36 del CCNL 7 aprile 1999 ed alle modifiche introdotte dall'art. 11 CCNL 20.9.2001 Il biennio economico le posizioni organizzative come individuate dall'Agenzia, che richiedono lo svolgimento di attività caratterizzate da elevata capacità, autonomia e responsabilità, sono conferite esclusivamente al personale appartenente alla categoria D/DS. Inoltre:
 - a) L'incarico è conferito con provvedimento formale, tenuto conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini, delle capacità professionali e delle esperienze acquisite anche mediante l'esercizio pregresso di funzioni e/o di attività equivalenti.
 - b) La revoca dell'incarico può avvenire nelle forme e nei modi previsti dall'art. 21 CCNL 07.04.1999.
 - c) Fermi restando i limiti economico-finanziari stabiliti per l'anno di riferimento, la retribuzione di risultato, in caso di valutazione positiva, sarà pari ad una quota variabile da un minimo del 5% della retribuzione di posizione ad un massimo del 20% della retribuzione di posizione, in proporzione al livello di valutazione conseguita.
8. La valutazione del personale titolare di Posizione Organizzativa è inserita nell'ambito del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato e adottato con Delibera Commissariale n. 395 del 15 giugno 2016, al cui interno è riportata la Scheda di Valutazione delle P.O., in linea col vigente quadro legislativo di riferimento.
9. La valutazione del personale titolare di Posizione Organizzativa, sulla base dello strumento di cui al comma precedente, si colloca nel più ampio processo di pianificazione strategica, di programmazione degli obiettivi coerenti con le strategie, di monitoraggio sull'andamento delle attività, con allineamento delle stesse ai mutamenti intervenuti e di apprezzamento dei risultati realizzati.
10. Il Fondo per la ex INDENNITÀ DI QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE (art. 45, commi 1 e 2 CCNL 1.9.1995) è pari ad € 207.285,18 per come quantificato sulla base dell'Allegato 4, colonna D del CCNL 7.4.1999.
11. Il Fondo per l'INDENNITÀ PROFESSIONALE SPECIFICA (art. 30, comma 5 CCNL 7.4.1999) è pari ad € 1.301,40 per come quantificato sulla base della Tabella C allegata al CCNL 5.6.2006, 2° biennio economico.
12. Il Fondo per l'INDENNITÀ DI COORDINAMENTO - Parte Fissa è pari ad € 6.433,98 per come quantificato dall'art. 10, commi 1, 2 e 3 CCNL 20.9.2001, 2* biennio economico.

Articolo 13

Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della



qualità delle prestazioni individuali

1. Il fondo complessivo per **l'anno 2016** della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali è pari a **€ 123.781,48** per come quantificato con Delibera n. 689 del 26.09.2016.
2. Il fondo di cui al comma 1 è destinato a promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi generali dell'Agenzia, finalizzati al conseguimento di più elevati livelli di efficienza, di efficacia e di economicità dei servizi istituzionali. Con tale fondo sono valorizzate le capacità dei dipendenti ed il loro contributo alla efficienza dell'Agenzia, con particolare riguardo alla qualità dei servizi erogati.
3. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, al cui interno sono riportate le Schede di Valutazione del personale, in linea col vigente quadro legislativo di riferimento, è stato approvato e adottato con Delibera Commissariale n. 395 del 15 giugno 2016.
4. La valutazione del personale, sulla base dello strumento di cui al comma precedente, si colloca nel più ampio processo di pianificazione strategica, di programmazione degli obiettivi coerenti con le strategie, di monitoraggio sull'andamento delle attività, con allineamento delle stesse ai mutamenti intervenuti e di apprezzamento dei risultati realizzati. Il fondo va pertanto gestito come strumento di sostegno alla qualità, con l'obiettivo di:
 - a. valorizzare le competenze e le prestazioni rese dai dipendenti nel perseguimento degli obiettivi assegnati;
 - b. elevare il livello di coinvolgimento dei dipendenti e di motivazione al lavoro degli stessi;
 - c. orientare alla qualità, ovvero al continuo miglioramento delle attività e dei servizi dell'Agenzia.

Articolo 14

Risorse variabili non aventi carattere di certezza e stabilità

1. Le risorse di cui al presente articolo costituiscono risorse variabili aggiuntive e autonome, legate alla temporaneità ed occasionalità della causa che li ha generati e non sono soggette, per loro stessa natura ed in base alle vigenti disposizioni legislative e regolamentari, alle ordinarie regole di costituzione, incremento e decremento dei fondi, né sono soggette al limite dell'anno 2010 di cui all'art. 9, c. 2bis, del D.L. n. 78/2010. Fatte salve ulteriori fonti di attività dalle quali poter trarre risorse variabili aggiuntive, sono riconosciute ai dipendenti del Comparto coinvolti nelle relative attività:
 - a. le risorse per incentivare la progettazione ex art. 113 del D.Lgs. 50/2016;
 - b. le risorse per i progetti strategici di cui alle Convenzioni con la Regione e/o altri Enti Pubblici;
 - c. le risorse per il trattamento accessorio del personale ex LSU-LPU assunto a tempo determinato;
 - d. le risorse per il trattamento accessorio del personale assunto a tempo determinato

per il progetto Marine Strategy finanziato dal Ministero dell'Ambiente.

Art. 15

Disposizioni finali e di rinvio

1. Per tutto quanto non espressamente previsto e disciplinato dal presente CIDA, le parti convengono di rinviare integralmente alle disposizioni vigenti contenute nei CCNL, nonché alle disposizioni legislative e regolamentari nazionali e regionali in materia.

Letto, confermato e sottoscritto

La R.S.U.

P.A. D'ARTELE
Musem
FRANCESCO LUCIANO

MICHELE ROMEO
PIETRO CARONE

Le OO.SS.

CISLFP ALESSANDRA RIZZI

FPCCU GIUSEPPE FERRARO

FIALS FOLINO GIUSEPPE

UIL-APL NINO CRISTINI

La Parte Pubblica

[Signature]
Francesco Nobile
Piero Nobile

[Signature]



Regione Calabria

ARPACAL

Agenzia Regionale per la Protezione dell'Ambiente della
Calabria



Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

CONTRATTO INTEGRATIVO

DECENTRATO AZIENDALE

ANNO 2016

PERSONALE DEL COMPARTO

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'An. cas', 'St', 'H', 'M', 'L', and 'pag. 1'.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	Preintesa: 3 agosto 2017 Sottoscrizione definitiva: 19 settembre 2017	
Periodo temporale di vigenza	1.1.2016 – 31.12.2016	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Commissario Straordinario, con l'assistenza di un Esperto Amministrativo Componenti: Direttore Scientifico f.f., Dirigenti Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: R.S.U., CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, FSI, FIALS Organizzazioni sindacali firmatarie: R.S.U., CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, FIALS	
Soggetti destinatari	Personale del Comparto, a tempo indeterminato e determinato	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Destinazione del Fondo per lo Straordinario e per le particolari condizioni di lavoro; b) Destinazione del Fondo Fasce, Posizioni Organizzative, ...; c) Destinazione del Fondo per la Produttività; d) Destinazione Risorse Variabili non aventi carattere di certezza e stabilità.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'Organo di controllo interno è il Revisore Unico dei Conti, nominato con Delibera D.G. n. 297 del 17 giugno 2015
		Il Revisore Unico dei Conti ha espresso il prescritto parere favorevole sulla Preintesa, giusto Verbale dell'11 settembre 2017
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della performance, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, per l'anno 2016 è stato adottato con Delibera n. 439 del 29.6.2016.
		Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009, è stato adottato con Delibera n. 347 del 1° giugno 2016 e regolarmente pubblicato sul sito istituzionale.
		La Relazione della Performance non è stata validata dall'OIV, ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.
Eventuali osservazioni		

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

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: Ambito di applicazione e durata

Il Contratto si applica al personale del Comparto ed ha durata annuale per l'anno 2016.

Articolo 2: Servizi minimi essenziali in caso di sciopero

Viene richiamato il vigente quadro normativo e rinnovato l'impegno delle Parti ad osservarne i precetti.

Articolo 3: Relazioni sindacali

Contiene un richiamo all'importanza delle relazioni sindacali nell'ottica di miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e della crescita dei lavoratori.

Articolo 4: Clausole di raffreddamento dei conflitti

E' un richiamo ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza delle Parti, sia per la prevenzione dei conflitti sia nella gestione degli stessi.

Articolo 5: Salute e sicurezza sui posti di lavoro

Si rinnovano gli impegni a prestare massima attenzione al delicato tema della sicurezza e salute dei lavoratori e al rischio da stress lavoro-correlato.

Articolo 6: Formazione e aggiornamento del personale

Vengono ricordati i principi generali e l'opportunità di formale nell'arco di un triennio tutto il personale.

Articolo 7: Banca delle ore

Si conferma la vigenza di questo istituto e se ne richiamano i principi.

Articolo 8: Comitato unico di garanzia e pari opportunità

Si richiamano le norme e le direttive sull'istituzione e sul funzionamento di detto organismo.

Articolo 9: Permeabilità dei fondi

Contiene il richiamo al trasferimento stabile di fondi disposto col CIDA 2001, nonché il richiamo alle modalità di utilizzo delle economie e delle somme non erogate dei fondi.

Articolo 10: Interpretazione autentica

Contiene l'impegno delle Parti a risolvere entro 15 giorni possibili contrasti sull'interpretazione di una clausola del CIDA. Viene anche ricordata la normativa sulla nullità delle clausole in contrasto con le disposizioni normative o dei CCNL.

Articolo 11: Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno e reperibilità

E' definita la ripartizione delle risorse tra le diverse voci di trattamento accessorio previste in detto Fondo.

Articolo 12: Fondo per finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, dell'ex indennità di qualificazione professionale, dell'indennità professionale specifica e dell'indennità di Coordinamento parte fissa

E' definita la ripartizione delle risorse tra le diverse voci di trattamento accessorio previste in detto Fondo. E' stata prevista una somma da destinare alle Progressioni Economiche Orizzontali.

Articolo 13: Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali

E' definita la ripartizione delle risorse tra le diverse voci di trattamento accessorio previste in detto Fondo.

Articolo 14: Risorse variabili non aventi carattere di certezza e stabilità

Sono riportate le risorse variabili, aggiuntive e autonome, che accedono alla contrattazione integrativa in maniera aggiuntiva e occasionale rispetto alle risorse stabili che ordinariamente costituiscono i Fondi.

Articolo 15: Disposizioni finali e di rinvio

Una mera clausola di stile per richiamare l'applicabilità delle norme di CCNL e di legge per tutto quanto non previsto e disciplinato dal CIDA.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base di quanto convenuto nel CIDA, la seguente tabella sintetizza le modalità di utilizzo delle risorse

TIPOLOGIA RISORSE	IMPORTO	RIF. CIDA
Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno e reperibilità	€ 131.348,36	Art. 11
Fondo per finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, dell'ex indennità di qualificazione professionale, dell'indennità professionale specifica e dell'indennità di Coordinamento parte fissa	€ 673.167,91	Art. 12
Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali	€ 123.781,81	Art. 13
Risorse variabili non aventi carattere di certezza e stabilità	n.q.	Art. 14

c) effetti abrogativi impliciti

Il CIDA 2016 determina l'abrogazione delle norme dei CIDA degli anni precedenti in contrasto con le presenti disposizioni

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni sulla meritocrazia e premialità applicabili nel tempo di vigenza del CIDA 2016.

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

Il contratto prevede nuove progressioni economiche per l'annualità di riferimento per un ammontare di € 57.032,04. Le progressioni interesseranno una quota limitata di personale ed è assicurato il carattere selettivo, sulla base di criteri di valutazione appositamente individuati.

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

Trattandosi di un contratto che giunge alla sottoscrizione oltre il periodo di sua temporale vigenza, i risultati attesi in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale sono di tipo indiretto, di miglioramento del benessere organizzativo e di un incremento della produttività e dei servizi per gli anni futuri.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones below it.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa del Comparto per l'anno 2016 è avvenuta con la Delibera n. 689 del 26 settembre 2016, che fa seguito alla Delibera n. 570/2014 ed alla complessa opera di riquantificazione effettuata con le Determina n. 611/2013 e n. 1195/2013. Inoltre, l'art. 9, c. 1, del CIDA 2011, nell'ambito della cd. permeabilità dei fondi, aveva disposto un trasferimento stabile di risorse dal Fondo Straordinario e particolari condizioni di lavoro al Fondo Fasce e PO.

La tabella che segue costituisce la rappresentazione schematica dei fondi contrattuali del 2016.

FONDI	COMPARTO
ANNO	2016
FONDO	FASCE, P.O. ...
Quantificazione Delibera 689/2016	€ 481.287,48
INCREM. STABILE art.39,c.4,CCNL98-01 (art.9,c 1,CIDA 2011)	€ 191.880,43
TOTALE FONDO FASCE, P.O. ...	€ 673.167,91
FONDO	STRAORDINARIO
Quantificazione Delibera 689/2016	€ 323.228,79
DECREM. STABILE art.39,c.4,CCNL98-01 (art.9,c 1,CIDA 2011)	€ 191.880,43
TOTALE FONDO STRAORDINARIO ...	€ 131.348,36
FONDO	PRODUTTIVITA'
Quantificazione Delibera 689/2016	€ 123.781,81
TOTALE FONDO PRODUTTIVITA'	€ 123.781,81
TOTALE	€ 928.198,08

N. epu

Roberto
MS h

H
No de
fil
J
pag. 5
de

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- Risorse storiche consolidate

Le risorse storiche consolidate sono quelle riferite all'anno 2014, come di seguito sintetizzate:

FONDO FASCE, P.O. ...	
CONSOLIDATO AL 2014 (<i>Delibera n. 570/14</i>)	€ 481.287,48
FONDO STRAORDINARIO	
CONSOLIDATO AL 2014 (<i>Delibera n. 570/14</i>)	€ 323.228,79
FONDO PRODUTTIVITA'	
CONSOLIDATO AL 2014 (<i>Delibera n. 570/14</i>)	€ 123.781,81

- Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Nessun incremento stabile è stato effettuato in applicazione delle disposizioni in tal senso dettate dai vigenti CCNL.

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Non sono stati effettuati altri incrementi aventi carattere di certezza e stabilità.

- Trasferimento stabile di risorse tra i Fondi

All'art. 9, comma 1, del CIDA 2011 le Parti hanno convenuto di procedere ad un trasferimento stabile di risorse dal Fondo Straordinario e particolari condizioni di lavoro al Fondo Fasce e P.O., sulla base della facoltà in tal senso prevista dall'art. 39, c. 4, lett. d) del CCNL 7.4.1999, come confermata dall'art. 31, c. 2, lett. b) del CCNL 19.4.2004.

FONDO FASCE, P.O. ...	
INCREM. STABILE art.39,c.4,CCNL98-01 (art.9,c 1,CCDI 2011)	+ € 191.880,43
FONDO STRAORDINARIO	
DECREM. STABILE art.39,c.4,CCNL98-01 (art.9,c 1,CCDI 2011)	- € 191.880,43



Sezione II - Risorse variabili

All'art. 14 del CIDA 2016, fatte salve ulteriori fonti di attività, sono state individuate possibili fonti dalle quali trarre risorse variabili, che vanno ad alimentare in via transitoria e non stabile i fondi nell'anno di riferimento, senza tuttavia poterne quantificare l'ammontare: incentivi per la progettazione (art. 113, D.Lgs. 50/2016); Convenzioni con Regione e/o altri Enti pubblici; trattamento accessorio ex LSU/LPU e personale a T.D. presso U.O. "Marine Strategy".



Sezione III - Decurtazioni del Fondo

Nel rispetto del vigente quadro normativo di riferimento, per l'anno 2016 non è stata effettuata alcuna decurtazione rispetto ai fondi quantificati per l'anno 2015, che a sua volta ha confermato l'ammontare stabilito per il 2014, nel cui anno si sono consolidati i ripetuti tagli annuali che a partire dal 2010 sono stati effettuati in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 9, c. 2bis, D.L. 78/2010.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti.

a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione

FONDO FASCE, P.O. ...	€ 673.167,91
FONDO STRAORDINARIO	€ 131.348,36
FONDO PRODUTTIVITA'	€ 123.781,81
TOTALE	€ 928.198,08

b) Totale risorse variabili sottoposto a certificazione

INCENTIVI PROGETTAZIONE	n.q.
CONVENZIONI	n.q.
accessorio LSU/LPU	n.q.
Accessorio T.D. Marine Strategy	n.q.

c) Totale Fondo sottoposto a certificazione

d)

TOTALE a) + b)	€ 928.198,08
-----------------------	---------------------

2
M
P

Copu

A
MZH

ff
miche
H
A
pag. 7

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non sussistono risorse allocate all'esterno del Fondo.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Nelle Sezioni che seguono vengono sintetizzate le modalità di concreto utilizzo dei fondi, come formalmente concordato dalle Parti con il CIDA 2016.

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Nella tabella che segue sono rappresentate quelle poste dei fondi che hanno natura obbligatoria e, di conseguenza, non possano essere oggetto di negoziazione.

Fasce economiche orizzontali e assegni <i>ad personam</i>	€ 173.660,51
Progressioni economiche orizzontali CIDA 2014	€ 38.234,30
Progressioni economiche orizzontali CIDA 2015	€ 65.324,22
Posizioni Organizzative	€ 123.896,28
Indennità di qualificazione professionale	€ 207.285,18
Indennità professionale specifica	€ 1.301,40
Indennità di coordinamento – parte fissa	€ 6.433,98
TOTALE	€ 616.035,87

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Nella tabella seguente sono rappresentate tutte le poste regolate dall'attività negoziale, come formalizzate nel CIDA 2016.

Lavoro straordinario	€ 100.000,00
Disagio, pericolo, danno, reperibilità	€ 31.348,36
Finanziamento PEO 2016	€ 57.032,04
Produttività collettiva	€ 123.781,81
TOTALE	€ 312.162,21



Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Non ci sono poste ed istituti economici ancora da regolare.



Handwritten notes and signatures in blue ink, including the word 'CIDA' and various initials and marks.

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

Questa sezione è dedicata alla sintesi, sottoposta a certificazione, elaborata sulla base delle precedenti:

Sezione I	Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	€ 616.035,87
Sezione II	Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 312.162,21
Sezione III	Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	€ 0,00
TOTALE	Totale a) + b) + c) che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I (Costituzione del Fondo)	€ 928.198,08

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non sussistono destinazioni allocate all'esterno dei fondi.

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

- a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:** come visto nelle precedenti tabelle, nessun trattamento accessorio risulta essere finanziato con risorse non aventi carattere fisso e continuativo. Le eventuali risorse variabili di cui si è dato conto nelle tabelle che precedono, sono state trattate distintamente e non sono state utilizzate per far fronte ad istituti contrattuali a carattere stabile.
- b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:** come rappresentato nell'articolato dedicato alla ripartizione del Fondo per la Produttività, anche sintetizzato nelle tabelle che precedono, il principio dell'attribuzione selettiva degli incentivi economici è garantito dal Sistema di misurazione e valutazione della Performance, approvato con Delibera Commissariale n. 395 del 15 giugno 2016.
- c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali):** Le progressioni economiche orizzontali stabilite nel CIDA 2016 interesseranno una quota limitata di personale ed è assicurato il carattere selettivo dei dipendenti sulla base di criteri di selezione che le Parti si sono impegnate a concertare in un apposito Tavolo.

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

Le voci esposte nei moduli e nelle sezioni precedenti consentono all'Organo di controllo una visione di sintesi quantitativa delle poste che compongono i Fondi e che sono state negoziate nel CIDA 2016. Per un approfondimento sulle singole voci che costituiscono il Fondo, anche in raffronto a quelle quantificate e certificate relativamente all'anno immediatamente precedente quello in esame, si fa rinvio alle motivazioni delle Delibere n. 689/2016 e n. 570/2014, nonché alle precedenti Determine n. 611/2013 e 1195/2013.

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

I Fondi per la contrattazione integrativa definiscono "limiti di spesa" sia complessivi che riferiti a specifici sotto-insiemi, come le "destinazioni" fisse con carattere di certezza e stabilità o alcune risorse con vincolo di destinazione (come quelle appostate per finanziare le nuove PEO). Tali limiti debbono risultare correttamente presidiati sia nella fase programmatica della gestione che risultare rispettati nelle verifiche a consuntivo.

La relazione tecnico-finanziaria deve dar conto nel presente Modulo del rispetto dei limiti di spesa rappresentati dal Fondo sia nella fase programmatica della gestione economico-finanziaria (Sezione I), sia nella fase delle verifiche a consuntivo (Sezione II). Il Modulo si conclude con la esposizione delle disponibilità economico-finanziarie dell'Amministrazione destinate alla copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo (Sezione III).

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

La piena e corretta imputazione nel bilancio dell'anno 2016 delle somme necessarie per la copertura dei fondi contrattuali è stata possibile grazie alla complessa opera di riquantificazione amministrativa dei fondi effettuata negli anni precedenti. Ciò ha reso possibile che nel bilancio di previsione 2016 il capitolo 12010115, destinato alla copertura delle voci di trattamento accessorio del personale del comparto, recasse stanziati € 928.198,08 esattamente corrispondenti all'ammontare complessivo dei fondi.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Dall'esame dei fondi per l'anno 2015, nella loro quantificazione amministrativa e tenuto conto della permeabilità di cui all'art. 9 del CIDA, il limite di spesa risulta essere rispettato. Tra l'altro, il mancato avvio del ciclo della performance per l'anno 2015 dovrebbe generare "economie contrattuali" per la non erogabilità del fondo per la produttività, che, come previsto dallo stesso CIDA 2015, andranno ad incrementare, a titolo di risorsa variabile, il fondo per l'anno 2016.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Come evidenziato nella precedente Sezione I, la copertura delle diverse voci di trattamento accessorio previste dal CIDA 2016 è assicurata dal corrispondente stanziamento in bilancio di previsione sul capitolo 12010115.

Costituiranno, invece, economie di gestione le somme stanziati per il finanziamento delle nuove progressioni economiche orizzontali che, come prevede la legge, potranno essere erogate solo a partire dall'anno nel corso del quale risulteranno approvate le graduatorie degli aventi diritto.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. The text 'copru' is written in the center. To the right, the word 'Mical' is written vertically. The page number 'pag. 10' is printed at the bottom right.



Regione Calabria



AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE DELLA CALABRIA

Revisore Unico dei Conti

Oggetto: parere sull'ipotesi di Contratto Integrativo Decentrato Aziendale anno 2016 personale del Comparto.

L'anno 2017, il giorno 11 del mese di settembre, presso la Sede dell'Arpacal sita in Loc. Mosca a Catanzaro Lido, è presente il Revisore Unico dei Conti Dott. Pasqualino Saragò, giusta Delibera di nomina del Direttore Generale n. 297 del 17 giugno 2015, con la quale, quest'ultimo, prende atto del Decreto del Presidente della Giunta Regionale n. 52 del 12 maggio.

Il Revisore, esaminata la delibera di cui all'oggetto,

P R E M E S S O

- che, l'azienda ha richiesto, in base alle attribuzioni di cui all' Art. 12 della L.R. n.20/1999, il rilascio del parere sulla materia di cui all'oggetto;
- che la Legge Regionale n. 20 del 3/8/99, all'art. 12, comma 3, prevede che il Revisore Unico "...esercita la vigilanza sulla regolarità contabile e finanziaria dell'Ente";
- che, con Delibera Commissariale n. 439 del 26 giugno 2017, si è proceduto alla quantificazione dei fondi del comparto per l'anno 2017;

VISTI

- il D.lgs. n. 165 de/30 marzo 2001 e successive modifiche ed integrazioni;
- la L.R. Calabria n. 20 del 3 agosto 1999 e successive modifiche ed integrazioni;
- il Regolamento di Organizzazione dell'Agenzia approvato con D.G.R. n. 504 del 30/12/2013;
- i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Sanità;
- il D.P.G.R. n. 139 del 4 dicembre 2015 con cui è stato nominato il Commissario Straordinario dell'Agenzia Regionale per la protezione dell'Ambiente della Calabria (ARPACAL);
- la D.G.R. n. 472 del 24/11/2016 di prosecuzione della gestione commissariale;

(Handwritten signatures and initials at the bottom of the page)

VISTA

L'ipotesi di contratto predisposta dall'ARPACAL;

TENUTO CONTO CHE

- ◆ il controllo è stato svolto in assoluta indipendenza soggettiva ed oggettiva nei confronti delle persone che determinano gli atti e le operazioni dell'ente;
- ◆ è in carica dal 22/06/2015;

ESPRIME

parere favorevole sull'ipotesi di Contratto Integrativo Decentrato Aziendale anno 2016 personale del Comparto oggetto del presente parere.

L'ORGANO DI REVISIONE

