

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO AZIENDALE ANNO 2020

Handwritten initials

PERSONALE DEL COMPARTO

*Michel Rocca
FIALS*

*C. S. P. P.
J. J.
F. P.
M. M. M. M.
N. M. M. M.
N. M. M. M.
R. S. U.
L. L. L. L. L.*

*R. S. U.
L. L. L. L. L.*

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

*U. I. C. F. P. L.
L. L. L. L. L.*

*R. S. U.
L. L. L. L. L.*

CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO AZIENDALE

ANNO 2020

PERSONALE del COMPARTO

L'anno 2023, il giorno 13 del mese di Giugno, alle ore 15,00, previa formale convocazione, si è riunita la delegazione trattante composta come di seguito specificato:

PARTE PUBBLICA

Prof. Gen. (ris) Emilio Errigo



Commissario Straordinario

Dott. Luca Buccafurri



Dirigente Servizio Bilancio e Contabilità

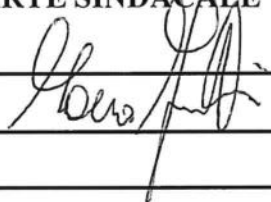
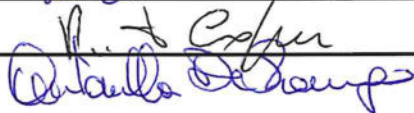
Dott. CARLO Filippelli



Si dà atto che la delegazione di parte pubblica è stata regolarmente costituita con Delibera n. 144 del 2023

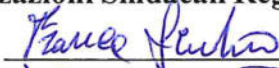
PARTE SINDACALE

La R.S.U.

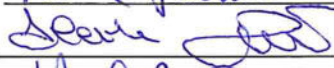




Le Organizzazioni Sindacali Regionali

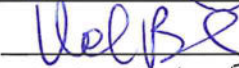
FP-CGIL



CISL FP



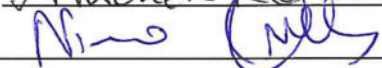
UIL FPL



FIALS



NURSIND



A seguito della pre-intesa sottoscritta in data 21 Ottobre del 2021 e sintetizzata 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 datato 20/12/2021 (All. 2), in data odierna le Parti stipulano il definitivo CIDA 2020 per il personale del Comparto, composto da n. 12 articoli progressivi.



Art. 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 e determinato ed al personale comandato in entrata e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata integrativa.
2. Le parti stipulano il presente CIDA utilizzando le risorse del CCNL Comparto Sanità sottoscritto il 21/05/2018 per il triennio 2016-2018.
3. Il presente CIDA ha valenza normativa ed economica annuale per il periodo 1° gennaio 2020 - 31 dicembre 2020 e conserva la propria efficacia fino alla stipula di un successivo CIDA o fino all'entrata in vigore di un nuovo CCNL o di norme incompatibili con il presente CIDA.
4. 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.
5. 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

Interpretazione Autentica

1. Nel caso in cui tra le parti insorgano controversie nell'interpretazione di clausole contenute nel presente CIDA, ai sensi dell'art. 3, comma 5, CCNL 2016-2018, le stesse si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa, anche a richiesta di una delle parti.
2. L'eventuale accordo di interpretazione autentica della clausola controversa, stipulato con le procedure di cui all'art. 9 CCNL 2016-2018, 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.



pag. 3

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 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 ed all'applicazione dell'atto.
2. Durante il tempo di svolgimento della contrattazione o del confronto 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 dalle direttive della Funzione Pubblica sulla formazione e la valorizzazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni.
2. La formazione dovrà riguardare tutto il personale 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 l'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 complessivo annuo individuale di cui all'art. 31 CCNL 2016-2018.
2. Le ore accantonate 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

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 danno atto del trasferimento stabile disposto con l'art. 9, c. 2, del CIDA 2017, sulla base della facoltà in tal senso prevista dagli artt. 38, comma 7 e 39, comma 4, lett. d) del CCNL 7.4.1999.
3. Ai sensi di quanto dispone l'art. 81, c. 7, del CCNL 21.05.2018, alle risorse rese disponibili ai

sensi del comma 6 dello stesso articolo sono sommate le eventuali risorse residue, relative a precedenti annualità, dei Fondi di cui ai successivi artt. 9 e 10 del presente contratto, stanziare a bilancio e certificate dall'organo di controllo, qualora non sia stato possibile utilizzarle integralmente.

Articolo 9

Fondo condizioni di lavoro e incarichi

1. Ai sensi dell'art. 80 CCNL 2016-2018, a decorrere dall'anno 2018, è stato istituito il nuovo "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", finanziato, per l'anno 2020, nei valori consolidatisi nell'anno 2017, come certificati dal Revisore Unico dei conti, dalle seguenti risorse:
- a) risorse del precedente "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno" (art. 80 comma 2 lett. a CCNL 2016-2018): **€ 131.348,36**;
 - b) seguenti risorse del precedente "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica" (art. 80 comma 2 lett. b CCNL 2016-2018):
 - b1) risorse destinate alle indennità di funzione dei titolari di posizione organizzativa e delle funzioni di coordinamento (art. 80 comma 2 lett. b1 CCNL 2016-2018), che non vengono finanziate e costituiscono economie di gestione: **€ 123.900,12**;
 - b2) risorse destinate alla corresponsione del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale (art. 80 comma 2 lett. b2 CCNL 2016-2018): **€ 202.844,20**;
 - b3) risorse destinate alla corresponsione dell'indennità professionale specifica (art. 80 comma 2 lett. b3 CCNL 2016-2018): **€ 1.301,40**.
2. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato: a) secondo quanto previsto dall'art. 80, comma 3, CCNL 2016-2018, di un importo, su base annua, pari a € 91,00 per le unità di personale in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 ed a valere dall'anno 2019: **€ 23.114,00**; b) secondo quanto previsto dall'art. 80, comma 4, lett. e), CCNL 2016-2018, degli importi corrispondenti ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno 2018: **€ 1.732,51** e degli importi corrispondenti ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno 2019: **€ 7.834,06**.
3. Le parti danno atto che la quantificazione delle risorse di cui ai precedenti commi è stata effettuata, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.
4. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo, al netto delle risorse già destinate agli incarichi di posizione e coordinamento relativi ad annualità precedenti, sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:
- a) compensi di lavoro straordinario di cui all'art. 31 CCNL 2016-2018 (Lavoro straordinario);
 - b) indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al Titolo VIII, capo III CCNL 2016-2018

(Indennità) secondo la disciplina ivi prevista;

c) indennità d'incarico correlata agli incarichi funzionali di cui all'art. 20, comma 3, CCNL 2016-2018 (Trattamento economico accessorio degli incarichi) e indennità di coordinamento ad esaurimento di cui all'art.21 CCNL 2016-2018 (Indennità di coordinamento ad esaurimento) secondo la disciplina ivi stabilita;

d) valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2, del CCNL 1/9/1995 (Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità) e dell' art.2, comma 3, del CCNL 27/06/1996 (Rideterminazione del finanziamento del fondo per la corresponsione del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro) e indennità professionale specifica di cui alla Tabella C del CCNL del 5/6/2006 nei valori e secondo la disciplina dei previgenti CCNL.

Articolo 10

Fondo premialità e fasce

1. Ai sensi dell'art. 81 CCNL 2016-2018, a decorrere dall'anno 2018, è stato istituito il nuovo "Fondo premialità e fasce", finanziato, per l'anno 2020, nei valori consolidatisi nell'anno 2017, come certificati dal Revisore Unico dei conti, dalle seguenti risorse:

- a) risorse destinate al finanziamento delle fasce retributive del precedente Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica: **€ 363.689,46**;
- b) risorse stabili del precedente Fondo della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e per il premio della qualità delle prestazioni individuali: **€ 105.214,54**.

2. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato della somma di **€ 16.462,63**, calcolata in rapporto al nuovo valore delle fasce attribuite che gravano sul fondo per effetto di quanto previsto dall'art. 76 CCNL 2016-2018 (Incremento degli stipendi tabellari).

3. Le parti concordano che, ai sensi dell'art. 81, comma 4, lett. d), CCNL 2016-2018, il Fondo di cui al presente articolo potrà essere incrementato dalle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, che costituiscono risorse variabili aggiuntive e autonome, legate alla temporaneità ed occasionalità della causa che li ha generati e che 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.

Fatte salve ulteriori fonti di attività dalle quali poter trarre risorse variabili aggiuntive, sono quindi riconosciute ai dipendenti del Comparto coinvolti nelle relative attività:

- a) le risorse per incentivare la progettazione ex art. 113 del D.Lgs. n. 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 assunto a tempo determinato per il progetto Marine Strategy finanziato dal Ministero dell'Ambiente.
- d) le risorse per il trattamento accessorio del personale afferente il Centro Funzionale Regionale

Multirischi.

4. Le parti concordano che, ai sensi dell'art. 81, comma 4, lett. e), CCNL 2016-2018, il Fondo di cui al presente articolo è incrementato degli importi corrispondenti ai ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno 2019: € 1.291,15.

5. Le parti danno atto che la quantificazione delle risorse di cui ai precedenti commi è stata effettuata, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. lgs. n. 75/2017.

6. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo - al netto delle somme non utilizzabili, in quanto destinate alla copertura dei differenziali retributivi del personale che abbia conseguito la progressione economica in anni precedenti, nonché al lordo delle medesime somme nuovamente utilizzabili a seguito della cessazione dello stesso personale - sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) attribuzione selettiva di nuove fasce retributive e conseguente copertura dei relativi differenziali retributivi con risorse certe e stabili;
- d) eventuale trasferimento di risorse, su base annuale, al "Fondo condizioni di lavoro e incarichi" di cui all'art. 80;
- e) misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art.94 CCNL 2016-2018 (Welfare integrativo);
- f) trattamenti economici accessori previsti da specifiche disposizioni di legge a valere esclusivamente sulle risorse di cui al comma 4, lett. d).

Articolo 11

Premialità e maggiorazione premio individuale anno 2020

1. La quota del fondo di cui all'art. 10 destinata alla remunerazione della performance organizzativa e individuale è diretta 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.
2. 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 ed aggiornato con Delibera n. 1064 del 21/12/2017.
3. 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.
4. Ai sensi dell'art. 82 CCNL 2016-2018 le parti concordano di distribuire le risorse destinate ai premi correlati alla performance di cui al comma 5 lett. a) e b) del precedente art. 10, secondo le seguenti percentuali:
- a) 70% alla performance organizzativa;
 - b) 30% alla performance individuale.

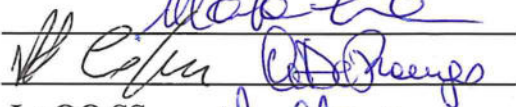
Art. 12

Disposizioni finali e di rinvio

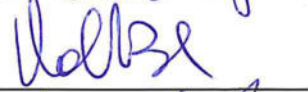
1. Per tutto quanto non espressamente previsto e disciplinato dal presente CIDA, le parti convengono di rinviare integralmente alle disposizioni vigenti contenute nei CCNL, nonché alle disposizioni legislative e regolamentari nazionali e regionali in materia.

Letto, confermato e sottoscritto

La R.S.U.




Le OO.SS.

UIL FPL 

FO CGIL Franco 

CISL FP 



FIALS Michèle Romeo

La Parte Pubblica


Dichiarazioni a verbale:

- 1) CISL FP, CIGL FP, FIALS , NURSIND e la RSU, rilevano che dall'elenco dello speso nell'anno 2020, fornito dall'Amministrazione, risultano spesi Euro 104.188,80. Pertanto, per arrivare a tale somma, appare evidente che siano state utilizzate impropriamente anche le somme spese per il Centro Covid pari a 28.153,18 di cui alla Delibera n. 420 del 22/11/2021, per le quali era stato assunto l'impegno di provvedere con risorse di bilancio e non con i fondi della contrattazione come da verbali in atti. Inoltre, anche le risorse pari ad Euro 37.534,00, destinate al Centro Funzionale Multirischi, come da ipotesi sottoscritta all'art. 10 lett. d), devono essere restituite ai fondi della contrattazione perché da sostenere con fondi di bilancio, giacché l'amministrazione è creditrice di apposite ingenti risorse finanziarie da parte della Regione Calabria..
- 2) La UIL FPL dichiara che le somme destinate al Centro Covid ed al Centro Funzionale Multirischi, restano ad esclusivo carico dell'ente e non possono gravare sul fondo di contrattazione. Resta inteso che il mancato rispetto della prescrizione potrà essere suscettibile delle opportune azioni legali nelle sedi competenti
- 3) Il Commissario, tenuto conto del parere del Revisore dei Conti pro tempore, datato 20 Dicembre 2021, allo scopo di salvaguardare i diritti dei lavoratori e non penalizzare gli stessi dal giusto compenso spettante, ritiene doveroso sottoscrivere il contratto integrativo decentrato 2020, prendendo atto che l'importo quantificato a titolo di produttività del comparto ammonta ad Euro 366.907,22. Per la parte restante pari ad Euro 37.534,00 impiegati per il Centro Funzionale Multirischi di cui alla Delibera 269 del 30 Luglio 2021, nonché per l'importo di Euro 28.153,18, di cui alla Delibera n. 420 del 22/11/2021, impiegato per la pronta reperibilità del Centro Operativo per l'emergenza Covid-19, si impegna a riallocare i suddetti importi in conto del fondo di contrattazione 2021, a titolo di economia dell'anno 2020, stante l'irrituale imputazione degli stessi sul fondo di contrattazione decentrata 2020.

The page contains several handwritten signatures in blue ink. At the top left, there are two signatures, one of which is labeled 'Cipu'. To the right of these are two more signatures. Further right is a signature labeled 'UIL FPL'. Below these, there are several more signatures, some of which are labeled 'RSU' and 'RSU 21'. At the bottom left, there is a signature labeled 'RSU 21'. At the bottom right, there is a signature labeled 'RSU'.