



## CONSIGLIO REGIONALE DELLA CALABRIA

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt 7 e 8 del CCNL 21/05/2018, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2022.

### Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa 27/10/2022</b> <b>Contratto</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Parte giuridica 2021 2023 Parte economica Anno 2022</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Segretario Generale Componenti Dirigente del Settore Segreteria Ufficio di Presidenza – Dirigente del Settore Risorse Umane  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU, FP-GIL, CISL-FP, UIL-FPL, Firmatarie della preintesa: CISL-FP, UIL-FPL, FP-GIL, RSUCSA Regioni e autonomie locali Firmatarie del contratto: CISL-FP, UIL-FPL, FP-GIL, CSA Regioni e autonomie locali, RSU
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) Sistema delle relazioni sindacali b) Ordinamento professionale c) Rapporto di lavoro d) Tipologie flessibili di lavoro e) Trattamento economico f) Benessere del personale
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione</b>
	<b>La costituzione del fondo è stata sottoposta al vaglio del Collegio dei revisori in data 6 luglio 2022 nota prot. n 16596 la cui relazione sarà allegata al provvedimento finale sarà trasmesso nei termini contrattuali all'ARAN</b>

	<b>illustrativa.</b>	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il?</p> <p><b>Con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 24 del 28 aprile 2022 e modificato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 56 del 10 agosto 2022 è stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) del Consiglio regionale della Calabria triennio 2022 – 2024 che include il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 ed il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.</b></p>
<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.</p>		
<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p><b>Si nella seduta dell'OIV del 20 luglio 2022</b></p>		

**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

TITOLO I - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

art. 1 Composizione della delegazione trattante

art. 2 Relazioni sindacali

art. 3 Informazione

art. 4 Confronto

art. 5 Organismo paritetico per l'innovazione

art. 6 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

- art. 8 Clausole di raffreddamento e atti unilaterali
- art. 9 Interpretazione autentica
- art. 10 Modalità e gestione delle convocazioni e delle riunioni. Verbali delle riunioni e bacheca sindacale
- art. 11 Modalità di svolgimento delle assemblee e diritto di sciopero
- art. 12 Tavoli tecnici
- art. 13 Prerogative sindacali per componenti RSU e dirigenti sindacali
- art. 14 Permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari e permessi sindacali non retribuiti
- art. 15 Bacheca informatica

## TITOLO II ORDINAMENTO PROFESSIONALE

- art. 16 Retribuzione di risultato delle posizioni organizzative
- art. 17 Graduazione retribuzione di risultato
- art. 18 Progressione economica all'interno della categoria
- art. 19 Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

## TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

### Capo I

- Art. 20 Istituti dell'orario di lavoro

### Capo II Conciliazione vita-lavoro

- Art. 21 Orario di lavoro flessibile

### Capo III Ferie e festività

- Art. 22 Ferie, recupero festività soppresse e festività del santo patrono
- Art. 23 Ferie e riposi solidali

### Capo IV Permessi, assenze e congedi

- Art. 24 Congedi per le donne vittime di violenza
- Art. 25 Unioni civili

### Capo V Formazione del personale

- Art. 26 Destinatari e processi della formazione

## TITOLO IV TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Capo I Lavoro a tempo determinato

- Art. 27 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato

### Capo II Lavoro a tempo parziale

- Art. 28 Rapporto di lavoro a tempo parziale

## TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO

- art. 29 Applicazione del contratto
- art. 30 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
- art. 31 Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo
- art. 32 Differenziazione del premio individuale
- art. 33 Performance organizzativa ed individuale

- art. 34 Indennità condizioni di lavoro
- art. 35 Compensi derivanti da norme di legge
- art. 36 Indennità per specifiche responsabilità
- art. 37 Progetti-obiettivo
- art. 38 Integrazione della disciplina della trasferta

TITOLO VIBENESSERE DEL PERSONALE

- art. 39 Welfare integrativo
- art. 40 Previdenza complementare
- art. 41 Smart working
- art. 42 Telelavoro
- art. 43 Salute e sicurezza

Dichiarazione congiunta n. 1 (la Fp CGIL non sottoscrive la presente dichiarazione)

Dichiarazione congiunta n. 2

Dichiarazione congiunta n. 3

Dichiarazione congiunta n. 4

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui agli articoli 32,33, 34, 35 e 36 e 37 del CCDI normativo 2019 2021 - parte economica 2022 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo 2022
Art. 68, comma 2, lett. a) e b) ed art 69 CCNL 2016- 2018	€ 1.302.629,02
Progressioni economiche orizzontali già in godimento al 01.01.2022	€ 980.117,84
Art. 70 bis, CCNL 2016- 2018– Indennità condizioni di lavoro	€ 61.819,88
Art. 70 quinquies, CCNL 2016- 2018– indennità per specifiche responsabilità	€ 261.976,27
Art. 68, comma 2, lett. g) – compensi previsti da disposizioni di legge	0
Risorse destinate al finanziamento delle P.e.o. da effettuare nell' anno 2022 (Art. 68 comma 2 lett. J) CCNL 2016 – 2018)	€ 52.711,30
Progetti obiettivo	€ 97.000,00
Art. 33 comma 4 lett. b) e c) CCNL 22.1.2004– indennità di comparto	€ 169.015,56
Somme rinviate	
Totale	€ 2.925.269,87

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti

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

Il Consiglio regionale della Calabria con l'adozione del sistema di misurazione della performance promuove il meritoed attraverso esso consegue un miglioramento della performance organizzativa e individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi selettivi, secondo logiche premianti nel contesto della peculiare attività istituzionale dell'Ente.

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

Le risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2022 garantiscono che ibeneficiari

dell'istituto in oggetto corrisponderanno ad una percentuale pari al 50% dei potenziali aventi diritto. Le selezioni per la progressione economica hanno cadenza annuale. Per partecipare alla selezione è richiesta un'anzianità di servizio nella posizione economica di almeno 24 mesi.

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

Il CCDI vigente è coerente con la normativa sulla performance di cui al D.Lgs. 150/2009. Il sistema di misurazione della performance mira a valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione di incentivi sia economici che di carriera. Le logiche del sistema di misurazione e valutazione della performance sono orientate, tra l'altro, a valutare in modo integrato la performance organizzativa ed individuale.

I contenuti del contratto di carattere economico sono collegati all'impatto sul finanziamento dei singoli istituti. In particolare l'entità delle risorse destinate al finanziamento della produttività potrà stimolare ad un maggiore orientamento e tensione al risultato anche attraverso la previsione contenuta nell'articolo 32 CCDI vigente che recependo le previsioni contenute nell'articolo 69 del CCNL 2016-2018 prevede una maggiorazione del premio individuale ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate.

Reggio Calabria, 31 ottobre 2022

Funzionario  
Dott.ssa Romina Cavaggion

Il Dirigente del Settore Risorse Umane  
Avv. Maria Stefania Lauria