

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
per il personale con qualifica dirigenziale del Consiglio regionale della Calabria
avente ad oggetto CCDI parte normativa 2024-2026

parte economica 2024

L'anno duemilaventiquattro addì 30 del mese di dicembre alle ore _____ presso i locali del Consiglio regionale della Calabria, dopo formale avviso di convocazione, si sono riuniti, per la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale con qualifica dirigenziale del Consiglio regionale della Calabria avente ad oggetto CCDI parte normativa 2024-2026 parte economica 2024, la delegazione di parte pubblica e le organizzazioni sindacali;

Le parti intervenute,

VISTI i verbali del Collegio dei Revisori dei Conti n. 4 del 29 gennaio 2024, n. 60 del 4 dicembre 2024 e n. 65 del 20 dicembre 2024;

VISTA la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 104 del 27 dicembre 2024 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale con qualifica dirigenziale del Consiglio regionale della Calabria;

RITENUTO che vi siano le condizioni per la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa 2024-2026 parte economica 2024 per il personale con qualifica dirigenziale del Consiglio regionale della Calabria;

SOTTOSCRIVONO definitivamente il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa 2024-2026 parte economica 2024 allegato al presente atto, per farne parte integrante e sostanziale:

PARTE PUBBLICA

Presidente di delegazione trattante- Segretario generale/Direttore generale Avv. Maria Stefania Lauria

Al Dirigente dell'Area Funzionale Processo legislativo e Assistenza giuridica Avv. Giovanni Fedele

Dirigente del Settore Segreteria Ufficio di Presidenza- Dott. Antonio Cortellaro _____

PARTE SINDACALE

FP CGIL CALABRIA _____

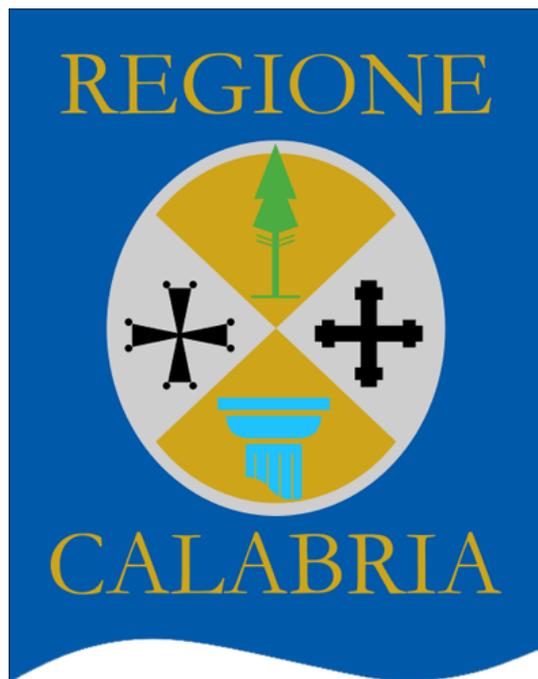
CISL FP CALABRIA _____

UIL FPL _____

FEDIRETS DIRETS _____

FEDIRETS FEDIR _____

Consiglio regionale della Calabria



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Per il personale con qualifica dirigenziale del Consiglio regionale della Calabria

ANNO 2024 – 2026

Parte economica anno 2024

Indice

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	4
Capo I Applicazione, durata, tempi e decorrenza.....	4
Art. 1 (Campo di applicazione).....	4
Art. 2 (Durata, tempi e procedure di applicazione del contratto)	4
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI	5
Capo I Sistema delle relazioni sindacali	5
Art. 3 (Obiettivi e strumenti).....	5
Art. 4 (Informazione).....	6
Art. 5 (Confronto).....	7
Art. 6 (Organismo paritetico per l'innovazione)	8
Art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti)	9
Art. 8 (Clausole di raffreddamento).....	9
TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO	10
Capo I Disciplina del rapporto di lavoro.....	10
Art. 9 (Contratto individuale).....	10
Art. 10 (Incarichi dirigenziali)	11
Art. 11 (Comitato dei Garanti)	11
Art. 12 (Orario di lavoro).....	12
Art. 13 (Lavoro agile).....	12
Art. 14 (Buoni pasto).....	12
TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO	13
Art. 15 (Struttura della retribuzione)	13
Art. 16 (Pesatura delle Aree e dei Settori)	13
Art. 17 (Retribuzione di risultato)	13
Art. 18 (Destinazione del fondo per la retribuzione di posizione).....	14
Art. 19 (Destinazione del fondo per la retribuzione di risultato).....	14
Art. 20 (Incarichi ad interim).....	15
Art. 21 (Onnicomprensività del trattamento economico)	16
Art. 22 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato)	16
Art. 23 (Trattamento economico del personale in distacco sindacale)	17
Art. 24 (Clausola di salvaguardia economica)	17
Art. 25 (Disposizioni di rinvio)	18
Art. 26 (Norme finali)	18
DICHIARAZIONE CONGIUNTA	19

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I

Applicazione, durata, tempi e decorrenza

Art. 1

(Campo di applicazione)

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica a tutto il personale di qualifica dirigenziale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, in servizio presso il Consiglio regionale della Calabria.

Art. 2

(Durata, tempi e procedure di applicazione del contratto)

1. Il presente contratto sottoscritto ai sensi degli articoli 7 e 8 del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021 del 16 luglio 2024, di seguito denominato CCNL 2019-2021, ha durata triennale e disciplina le materie di cui all'articolo 35 del CCNL 2019-2021. Le materie di cui all'articolo 35, comma 1, lett. a) del CCNL 2019-2021 sono negoziate con cadenza annuale.
2. L'amministrazione convoca la delegazione sindacale di cui all'articolo 7, comma 2 del presente CCDI per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito la propria delegazione.
3. Al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, la sessione negoziale, di cui all'art. 35, comma 1, lett. a) va avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione. Nell'ambito di tale sessione negoziale, l'Ente fornisce una informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'articolo 57 del CCNL Area Funzioni Locali 2016-2018 sottoscritto in data 17 dicembre 2020.
4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'articolo 8 del presente CCDI, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie oggetto di contrattazione.
5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'articolo 35 del CCNL 2019-2021 e il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'articolo 8 del presente CCDI, l'amministrazione può provvedere, in via

provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire, in tempi celeri, alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'articolo 40, comma 3-ter, del d.lgs. n. 165/2001 è fissato in trenta giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori quarantacinque.

6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Collegio dei revisori dei Conti ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'Ufficio di Presidenza dell'Ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
7. Il contratto collettivo integrativo conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo integrativo.
8. L'amministrazione è tenuta a trasmettere, per via telematica, all'ARAN e al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 3 e 4 del presente articolo, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Capo I Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3 (Obiettivi e strumenti)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche dell'Area e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, anche al fine di garantire la esigibilità e la corretta applicazione del contratto e contribuire in tal modo alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Al fine di favorire la semplificazione procedurale è possibile attivare, anche a richiesta delle organizzazioni sindacali, modalità di riunione da remoto.
2. La condivisione dell'obiettivo di cui al comma 1 comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito ai dirigenti, in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle

relative funzioni, che sia improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti e che sia in grado di favorire la piena collaborazione al perseguimento delle finalità istituzionali.

3. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - a) si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni dell'Area a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - b) si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - c) si sostengono la crescita professionale, la sicurezza e il miglioramento delle condizioni di lavoro, l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa, tecnologica e di riforma della pubblica amministrazione;
 - d) si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro;
 - e) si promuovono modalità di lavoro che consentano una migliore armonizzazione con la vita privata e familiare.
4. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità del datore di lavoro pubblico e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso l'amministrazione dell'Area si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa.
5. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale dell'amministrazione, in materia di organizzazione, sicurezza e condizioni di lavoro o di tematiche aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - a) informazione;
 - b) confronto.
6. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, con le procedure di cui all'articolo 2 del presente CCDI.

Art. 4 **(Informazione)**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Ente, ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2 del presente CCDI, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2 del presente CCDI di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate negli articoli 34 e 35 del CCNL 2019-2021, che prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni del personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle organizzazioni sindacali. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno cinque giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.
6. I soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2 del presente CCDI ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa, nonché i dati generali sugli andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche ed alle procedure concorsuali programmate ed inoltre, i dati sulle assenze di tutto il personale di cui all'articolo 29 del CCNL Area Funzioni Locali 2016-2018 sottoscritto in data 17.12.2020.

Art. 5 (Confronto)

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie di cui all'articolo 34 del CCNL 2019-2021, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2 del presente CCDI di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Ente intende adottare.
2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, parte pubblica e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre dieci giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.

Art 6

(Organismo paritetico per l'innovazione)

1. L'Organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità 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.
2. L'Organismo paritetico per l'innovazione è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione, innovazione anche tecnologica, miglioramento dei servizi, della promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo, anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato e di fenomeni di *burn-out*, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e su cambiamenti conseguenti a percorsi di transizione ecologica e digitale, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. L'Organismo paritetico per l'innovazione:
 - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 7, comma 2, lett. a) del presente CCDI, nonché da una rappresentanza dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
 - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogni qualvolta l'Ente o le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 7, comma 2, lett. a) del presente CCDI manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - c) trasmette proprie proposte progettuali, all'esito positivo dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Ente;
 - d) adotta il regolamento che ne disciplina il funzionamento;
 - e) svolge analisi, indagini e studi e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 29 del CCNL Area funzioni Locali 2016_2018 del 17 dicembre 2020;
 - f) redige un report annuale delle proprie attività.
4. All'Organismo paritetico per l'innovazione possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'articolo 7, comma 2, lett. a) del presente CCDI e dall'amministrazione. In tali casi, l'Organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto dal comma 3, lett. c) del presente articolo.
5. Nell'ambito dell'Organismo paritetico per l'innovazione, costituiscono oggetto di informazione, con cadenza semestrale i dati sugli andamenti occupazionali, anche in riferimento alle dotazioni organiche e alle procedure concorsuali programmate, nonché i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sulle assenze del personale di cui all'articolo 29 del CCNL Area Funzioni Locali 2016-2018 sottoscritto in data

17 dicembre 2020, i dati sugli andamenti formativi, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'amministrazione in assenza di trasferimento del personale.

Art. 7 **(Contrattazione collettiva integrativa: soggetti)**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL 2019-2021, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019-2021;
 - b) le rappresentanze sindacali aziendali costituite espressamente per la presente area contrattuale ai sensi dell'art. 42, comma 2, del d.lgs. n. 165/ 2001 dalle organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto ammesse alle trattative per la sottoscrizione dei CCNL della stessa area dirigenziale, ai sensi dell'articolo 43 del d.lgs. n. 165/2001.
3. La disciplina di cui al comma 2, lett. b) trova applicazione fino alla costituzione delle specifiche rappresentanze sindacali unitarie del personale, ai sensi dell'articolo 42, comma 9, del d.lgs. n. 165/2001.
4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'Ufficio di Presidenza. Il dirigente che sia componente di una delle rappresentanze sindacali di cui al comma 2 non può essere soggetto di relazioni sindacali in nome dell'amministrazione per l'area della dirigenza.

Art. 8 **(Clausole di raffreddamento)**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

Capo I Disciplina del rapporto di lavoro

Art. 9 (Contratto individuale)

1. Il contratto di lavoro individuale è stipulato in forma scritta. In esso sono precisati gli elementi essenziali che caratterizzano il rapporto e il funzionamento dello stesso e, in particolare:
 - a) la data di inizio del rapporto di lavoro;
 - b) termine finale nel caso di contratto di lavoro a tempo determinato;
 - c) l'inquadramento giuridico e il trattamento economico fondamentale;
 - d) la durata del periodo di prova;
 - e) la sede di destinazione.
2. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro e i relativi termini di preavviso. Costituisce, in ogni modo, causa di risoluzione del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.
3. L'amministrazione, prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso, anche in via telematica, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Tale termine può essere prorogato fino a sessanta giorni in casi particolari. Contestualmente, l'interessato è tenuto a dichiarare, sotto la propria responsabilità, di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato, fatto salvo quanto previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali in materia di conservazione del posto durante il periodo di prova, e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità ed inconfiribilità, previste dalle vigenti norme di legge che regolano la materia. In caso di incompatibilità, l'interessato dovrà produrre esplicita dichiarazione di opzione per il rapporto di lavoro esclusivo con la nuova amministrazione. Scaduto il termine sopra indicato, l'amministrazione comunica all'interessato di non procedere alla stipulazione del contratto.

Art. 10 **(Incarichi dirigenziali)**

1. Tutti i dirigenti dell'amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, hanno diritto al conferimento di un incarico dirigenziale.
2. L'incarico dirigenziale è conferito, con provvedimento dell'amministrazione, nel rispetto delle disposizioni previste dal Titolo II, Capo II del d.lgs.165/2001, dalla Legge regionale 13 maggio 1996, n. 8, dal regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 67 del 18 aprile 2001 e ss.mm. e ii. nonché dal disciplinare recante disposizioni per il conferimento degli incarichi di funzione dirigenziale ai dirigenti di ruolo del Consiglio regionale della Calabria approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 20 del 20 aprile 2015 in osservanza dei principi di trasparenza che gli stessi prevedono.
3. Nel conferimento degli incarichi dirigenziali, l'amministrazione si attiene al principio generale della rotazione degli stessi, ai sensi delle norme vigenti.
4. Nel rispetto della vigente legislazione, con il provvedimento di conferimento, l'amministrazione individua l'oggetto, la durata dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani ed ai programmi definiti dall'Ufficio di Presidenza.
5. La durata degli stessi è fissata nel rispetto delle durate minime e massime previste dalle vigenti disposizioni di legge.

Art. 11 **(Comitato dei Garanti)**

1. L'Amministrazione si impegna a costituire, entro trenta giorni dalla firma del presente CCDI, il Comitato dei Garanti di cui all'art. 22 d. lgs. n. 165/01, che sarà presieduto da un docente universitario esperto in diritto del lavoro e da un esperto in diritto amministrativo, nominati entrambi dall'Ufficio di Presidenza, e da un rappresentante eletto dai Dirigenti.
2. I provvedimenti di cui all'articolo 21, commi 1 e 1-bis, del d. lgs. n.165/2001 conseguenti all'accertamento di responsabilità dirigenziale, sono adottati sentito il Comitato dei garanti che deve esprimersi entro quarantacinque giorni dal ricevimento della richiesta; decorso inutilmente tale termine si prescinde da tale parere.
3. Il Comitato dei garanti, prima della formulazione del proprio parere, nel rispetto del termine di cui al comma 2, ascolta, a seguito di espressa richiesta in tal senso, il dirigente interessato, anche assistito da persona di fiducia.

Art. 12
(Orario di lavoro)

1. Il dirigente assicura la propria presenza giornaliera in servizio ed adegua la propria prestazione lavorativa alle esigenze dell'organizzazione ed all'espletamento dell'incarico svolto nonché a quelle connesse con la corretta gestione ed il necessario coordinamento delle risorse umane.

Art. 13
(Lavoro agile)

1. Ai sensi degli articoli 11 e 12 del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021 e dell'articolo 14 del Disciplinare sullo svolgimento della prestazione dell'attività lavorativa in modalità agile sottoscritto in data primo agosto 2024, i dirigenti, pur assicurando il prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa, possono avvalersi dello smart working per un periodo non superiore a sessanta (60) giorni per ciascun anno solare.
2. I dirigenti che svolgono la prestazione lavorativa in modalità agile garantiscono le attività di direzione e coordinamento, in particolare delle risorse umane assegnate al Settore o all'Area.
3. Il dirigente interessato a svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile lo comunica al Segretario/Direttore generale, sentito il dirigente della struttura funzionalmente sovraordinata, ove esistente, e sottoscrive con il medesimo il relativo accordo individuale.
4. Il Segretario/Direttore generale comunica al Presidente del Consiglio regionale della Calabria lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile e sottoscrive con il medesimo il relativo accordo individuale.

Art. 14
(Buoni pasto)

1. Al dirigente che presta servizio anche in orario pomeridiano spetta un buono pasto del medesimo valore stabilito per i dipendenti del comparto.
2. In caso di missione il buono pasto non può essere corrisposto.

TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 15 (Struttura della retribuzione)

1. La struttura della retribuzione della dirigenza si compone delle seguenti voci:
 - 1) stipendio tabellare;
 - 2) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
 - 3) retribuzione di posizione;
 - 4) retribuzione di risultato, ove spettante.

Art. 16 (Pesatura delle Aree e dei Settori)

1. Ai sensi dell'articolo 42, comma 1 del CCNL 2019-2021, l'amministrazione determina i valori economici della retribuzione di posizione delle funzioni dirigenziali previste dal proprio ordinamento, tenendo conto di parametri connessi alla effettiva complessità e responsabilità delle posizioni dirigenziali affidate, in continuità con la previgente disciplina. Resta fermo quanto previsto dall'art. 27, comma 5 del CCNL 23.12.1999, come modificato dall'art. 24 del CCNL 22.02.2006.

Art. 17 (Retribuzione di risultato)

1. Fatte salve le fattispecie per le quali disposizioni legislative nazionali e regionali sanciscono il divieto di erogare la retribuzione di risultato, la stessa è corrisposta di norma entro il 31 luglio dell'anno successivo.
2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo.

Art. 18

(Destinazione del fondo per la retribuzione di posizione)

1. In relazione agli articoli 57 del CCNL Area Funzioni Locali 2016 – 2018 e l'articolo 39 del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021 per la dirigenza, fatte salve successive determinazioni derivanti da nuove dotazioni organiche o nuovi assetti organizzativi, vengono stabilite le seguenti retribuzioni di posizione a valere per tredici mensilità a decorrere dalla stipula del presente CCDI.

Settore di 1 Fascia	€46.292,37
Settore di 2 Fascia	€62.713,52
Area Funzionale di I Fascia	€77.782,07
Area Funzionale di II Fascia	€81.350,62

Art. 19

(Destinazione del fondo per la retribuzione di risultato)

1. Alla retribuzione di risultato dei Dirigenti viene destinata una quota non inferiore al 25% di quanto previsto complessivamente dal fondo.
2. Il trattamento accessorio collegato ai risultati, ai sensi dell'articolo 24, comma 1 bis del d.lgs. 165/2001, deve costituire almeno il 30 per cento della retribuzione complessiva del dirigente considerata al netto della retribuzione individuale di anzianità e degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell'onnicomprendività.
3. L'Amministrazione definisce preventivamente gli obiettivi annuali da conseguire e procede alla valutazione dei dirigenti in base ai parametri indicati dal d.lgs. n.150/2009 e dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente.
4. L'Amministrazione si impegna a liquidare la retribuzione di risultato con i meccanismi recati nei commi 5 e 6, ponendo a base, compatibilmente con l'apposito fondo, le seguenti retribuzioni di risultato, determinato nella percentuale del 34% della retribuzione complessiva del dirigente, a decorrere dalla data del primo conferimento successivo alla stipula del presente CCDI.

Settore di 1° fascia	€ 31.724,77
Settore di 2° fascia	€37.307,96
Area Funzionale di 1° fascia	€ 42.261,26
Area Funzionale di 2° fascia	€43. 644,57

5. Ogni parametro recato dagli allegati al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, è graduato nella misura percentuale ivi riportata. La somma darà luogo alla seguente valutazione complessiva:

da 91 a 100 elevato;
da 51 a 90 buono;
fino a 50 insufficiente.

6. Calcolo della retribuzione di risultato spettante:
in relazione alle quote per fascia di cui sopra si procede all'attribuzione delle seguenti percentuali:

elevato 100%;
buono in misura proporzionale alla percentuale di raggiungimento;
insufficiente nessuna retribuzione di risultato.

Art. 20 **(Incarichi ad interim)**

1. Gli incarichi dirigenziali ad interim, al pari degli incarichi dirigenziali con titolarità di struttura, sono attribuiti nel pieno rispetto dell'art. 19 del d. lgs. n. 165/2001.
2. Gli incarichi ad interim sono remunerati esclusivamente mediante attribuzione della retribuzione di risultato inerente alla posizione a tale titolo ricoperta. A tal fine, alla remunerazione di eventuali incarichi ad interim sono destinate risorse quantificate nella misura del 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale per cui è affidato l'incarico; laddove il singolo dirigente ricopra ad interim più di un incarico lo stesso ha diritto esclusivamente alla remunerazione dell'indennità di risultato correlata alla retribuzione di posizione più elevata.
3. Nel caso in cui l'incarico ad interim riguardi una struttura dirigenziale funzionalmente sottordinata alla struttura di cui il dirigente incaricato è attualmente titolare a quest'ultimo non compete alcuna retribuzione aggiuntiva.
4. Ai dirigenti, nominati Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e Responsabile della transizione digitale (RTD) e di data protection officer (DPO), considerato l'incarico aggiuntivo rispetto all'incarico principale cui accede, è riconosciuta una retribuzione di risultato annuale. Tali retribuzioni, pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per i dirigenti di II fascia, sono attribuite, previa valutazione positiva da parte del Segretario Generale, a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti:
 - a) nel Piano Triennale per l'Informatica nella pubblica Amministrazione per il Responsabile della transizione digitale (RTD);

- b) nel Piano Triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza e nel Piano della Performance per il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza;
- c) per il data protection officer (DPO) nel Piano della Performance.

Art. 21

(Onnicomprensività del trattamento economico)

1. Il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'articolo 24, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001, ha carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente.
2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale.
3. Le somme risultanti dall'applicazione del principio dell'onniconcomprensività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'articolo 57 del CCNL Area Funzioni Locali 2016-2018, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.

Art. 22

(Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato)

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.
2. Nell'ambito di quanto previsto al comma 1, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato nella misura del 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.
3. Il valore medio pro capite di cui al comma 2, si ricava suddividendo l'importo delle risorse complessivamente destinate in concreto al finanziamento della retribuzione di risultato per il numero di Dirigenti di Settore in servizio nell'anno di riferimento.

4. È definita nella misura del 40% la quota, arrotondata all'intero superiore, di dirigenti valutati a cui viene attribuita una retribuzione di risultato per come definita al comma 2.
5. In caso di parità di punteggio, il Segretario/Direttore generale, con proprio atto motivato, individua i dirigenti destinatari della retribuzione di cui al comma 2, tenendo conto del contributo offerto da ciascun dirigente in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa.

Art. 23

(Trattamento economico del personale in distacco sindacale)

1. Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale, a far data dalla sottoscrizione del presente CCDI, si compone:
 - a) dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
 - b) di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale del 75% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'articolo 57 del CCNL Area delle Funzioni Locali 2016-2018, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.

Art. 24

(Clausola di salvaguardia economica)

1. 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 o dell'amministrazione, 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 da 2 a 6.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale del 50 per cento di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.
3. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, a seguito della individuazione delle risorse a copertura dell'onere ai sensi del comma 5 e nei limiti delle stesse,

permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui al comma 2, non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.
5. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.
6. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

Art. 25 **(Disposizioni di rinvio)**

1. Le parti danno atto che per quanto non contemplato e disciplinato dal presente contratto si applicano ai dirigenti del Consiglio regionale, compresi quelli assunti a tempo determinato o in posizione di comando in entrata, con esclusione di quelli in aspettativa senza incarico e in comando in uscita, gli istituti contrattuali nazionali vigenti e quelli derivanti dalla contrattazione decentrata integrativa non incompatibili con lo stesso.

Art. 26 **(Norme finali)**

1. Le parti si impegnano a verificare le ricadute delle cosiddette "code contrattuali" sulla contrattazione decentrata integrativa, entro e non oltre trenta giorni dalla data del relativo accordo nazionale tra ARAN ed OO.SS., soprattutto per quanto attiene alla regolamentazione delle tipologie flessibili di rapporto di lavoro.
2. Copia del presente accordo è trasmessa, per il tramite del competente Settore Risorse Umane a tutti i dirigenti del Consiglio.
3. Per quanto non espressamente disciplinato dal presente CCDI che sostituisce integralmente il precedente trovano applicazione le previsioni contenute nei precedenti CC.CC.NN.LL ancora vigenti.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Premesso che l'Amministrazione ha aderito al Decreto Salva Roma attivando tutte le procedure di recupero in esso previste a compensazione dell'errata distribuzione delle risorse operate dal 2008 al 2012 che pertanto non daranno luogo ad azioni di recupero individuali;

Si prende atto che:

- nel periodo non coperto dal Salva Roma (2013-2014) per i quali sono state sottoscritte tutte le ipotesi contrattuali, non vi sono state erogazioni di retribuzione di posizione eccedenti il massimo contrattuale per strutture dirigenziali non incardinate in un criterio gerarchico di sovra ordinazione. Così tanto le Aree funzionali, quanto la dirigenza del Settore Co.Re.Com, presentano per entrambe le annualità 2013 e 2014 la sovra ordinazione che è requisito ritenuto legittimante dall'Aran per l'erogazione della ulteriore retribuzione. Per le annualità successive tale criterio permane per le strutture dirigenziali di Aree funzionali;
- con il 2015 per l'effetto del conferimento dei nuovi incarichi, i Settori nati da accorpamenti di posizioni dirigenziali e comunque da accrescimento delle funzioni in esso contenute, continuano a presentare dei profili di complessità tali da poter essere qualificati Struttura complessa e pertanto nella conclusione dell'accordo si è ritenuto di confermare i valori retributivi per i Settori;
- Peraltro la legge regionale 13 maggio 1996 n. 8 "Norme sulla dirigenza e sull'ordinamento degli Uffici del Consiglio regionale" qualifica i Settori come "articolazioni funzionali delle Aree Funzionali e sono istituiti per lo svolgimento, in rapporto ad un ampio comparto amministrativo, di prevalenti attività di programmazione, indirizzo e controllo; elaborazione tecnica; studio, ricerca e consulenza; ispezione amministrativa".

Cautelativamente tuttavia, nelle more dello spirare del termine conclusivo delle procedure derivanti e/o connesse all'ispezione Mef, si arriva all'accordo di non distribuire una quota della retribuzione di risultato a copertura dell'eventuale conclusione negativa del procedimento ispettivo e quindi le parti concordano nel non distribuire una quota delle risorse della retribuzione di risultato.

In caso di esito positivo delle suddette procedure ispettive, le somme accantonate saranno distribuite nel trimestre successivo.

Rimane in ogni caso facoltà del singolo Dirigente, previa richiesta scritta, di optare per la erogazione dell'indennità di risultato nella misura intera senza alcun accantonamento, nonché, di optare, previa nota scritta, per la erogazione delle indennità di risultato accantonate negli anni precedenti.

Le parti approvano.