

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 2025

Indice

Sommario

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	2
Art. 1 (Applicazione del contratto)	2
Art. 2 (Oggetto e rinvio)	2
TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO.....	2
Art. 3 (Struttura della retribuzione)	2
Art. 4 (Pesatura delle Aree e dei Settori)	3
Art. 5 (Retribuzione di risultato)	3
Art. 6 (Destinazione del fondo per la retribuzione di posizione)	3
Art. 7 (Destinazione del fondo per la retribuzione di risultato).....	4
Art. 8 (Incarichi ad interim).....	5
Art. 9 (Onnicomprensività del trattamento economico)	5
Art. 10 (Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato)	6
Art. 11 (Trattamento economico del personale in distacco sindacale)	6
Art. 12 (Clausola di salvaguardia economica)	7
Art. 13 (Disposizioni di rinvio)	8
Art. 14 (Norme finali)	8
DICHIARAZIONE CONGIUNTA	8

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 (Applicazione del contratto)

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo di seguito denominato CCDI si applica al personale dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, in servizio presso il Consiglio regionale della Calabria.

Art. 2 (Oggetto e rinvio)

1. Il presente CCDI disciplina al Titolo 2 il trattamento economico del personale dirigente per l'anno 2025.

2. Per la disciplina della parte normativa si rinvia integralmente al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dirigente sottoscritto in data 30 dicembre 2024.

3. Gli effetti decorrono dal 1° gennaio 2025, salvo diversa prescrizione del presente contratto e del CCNL Area Funzioni Locali 2019-2021. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale a cura del Settore Risorse Umane.

4. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia ai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro vigenti.

5. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 3 (Struttura della retribuzione)

1. La struttura della retribuzione della dirigenza si compone delle seguenti voci:

- a) stipendio tabellare;
- b) retribuzione individuale di anzianità, ove acquisita;
- c) retribuzione di posizione;
- d) retribuzione di risultato, ove spettante.

Art. 4
(Pesatura delle Aree e dei Settori)

1. Ai sensi dell'articolo 42, comma 1 del CCNL Area Funzioni Locali 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. 5
(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. 6
(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. 7
(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. 8 **(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. 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) nelle sottosezioni del PIAO denominate Rischi corruttivi e Trasparenza e Performance per il Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza;
 - c) nella sottosezione del PIAO denominata Performance per il data protection officer (DPO).

Art. 9 **(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. 10

(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 generale e il Direttore generale, d'intesa, individuano i dirigenti non apicali destinatari della retribuzione di cui al comma 2, tenendo conto dei seguenti fattori di precedenza, in ordine di priorità:
 - a) non avere ricevuto la maggiorazione nell'anno precedente;
 - b) migliore valutazione nei due anni precedenti;
 - c) in caso di ulteriore pari merito il relativo importo verrà distribuito tra gli interessati al pari merito.
6. L'erogazione del premio differenziale di cui al comma 2 è subordinata alla preventiva liquidazione delle indennità di risultato previste nel presente CCDI e sino alla concorrenza delle somme disponibili.

Art. 11

(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. 12 **(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. 13
(Disposizioni di rinvio)

1. Le parti danno atto che, per quanto non previsto 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. 14
(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.

Seduta di delegazione trattante dell'11 dicembre 2025

PARTE PUBBLICA

Presidente di delegazione trattane f.f.

Segretario Generale

Avv. Giovanni Fedele.....FIRMATO

Componente

Avv. Maurizio Alessandro Praticò.....FIRMATO

Componente

Avv. Dina Cristiani.....FIRMATO

PARTE SINDACALE AREA DIRIGENZA

FEDIRETS DIRETS - Dott. Luigi Danilo Latella.....FIRMATO

FEDIRETS FEDIR – Avv. Maria Stefania Lauria.....FIRMATO

CISL FP Calabria _____

FP CGIL Calabria _____

UIL FPL _____