

Consiglio regionale della Calabria



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DEL COMPARTO
parte normativa 2023-2025 - parte economica 2025**

INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI	2
Art. 1 (Applicazione del contratto)	2
Art. 2 (Oggetto e rinvio)	2
TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO	2
Art. 3 (Fondo risorse decentrate: utilizzo)	2
Art. 4 (Performance organizzativa ed individuale)	3
Art. 5 (Progressioni economiche all'interno delle aree)	4
Art. 6 (Retribuzione di risultato titolari di incarico EQ)	6
Art. 7 (Graduazione della retribuzione di risultato – Titolari di incarichi di EQ)	7
Art. 8 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione)	7
Art. 9 (Compensi aggiuntivi per il personale)	7
Art. 10 (Differenziazione del premio individuale)	8
Art. 11 (Indennità condizioni di lavoro)	8
Art. 12 (Indennità per specifiche responsabilità)	9
Art. 13 (Progetti-obiettivo)	11
Art. 14 (Welfare integrativo)	11
Dichiarazione congiunta n. 1	12
Dichiarazione congiunta n. 2	12

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 (Applicazione del contratto)

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo di seguito denominato CCDI si applica al personale non dirigente del Consiglio regionale della Calabria con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, ivi compreso, eventualmente, il personale in posizione di comando presso l'Amministrazione, limitatamente alle prescrizioni applicabili.

Art. 2 (Oggetto e rinvio)

1. Il presente CCDI ha ad oggetto i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'articolo 7, comma 4, lett a) del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 per l'anno 2025.
2. Per la disciplina della parte normativa si rinvia integralmente al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale del Comparto sottoscritto in data 30 dicembre 2024.
3. Gli effetti decorrono dal 1° gennaio 2025, salvo diversa prescrizione del presente contratto e del CCNL Comparto 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 (Fondo risorse decentrate: utilizzo)

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'articolo 78, comma 3, lett. b) del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'articolo 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'articolo 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995. Sono, inoltre, rese di nuovo disponibili le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'articolo 79, comma 1 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Le risorse decentrate per il personale dipendente del Consiglio regionale della Calabria, per l'anno 2025, sono pari a euro 2.795.548,55 come da determinazione del Dirigente del Settore Risorse Umane n. 515 dell'11 novembre 2025, ed è ripartito come segue:

UTILIZZO VINCOLATO

PEO in godimento/ Differenziale storico € 1.025.243,37

Indennità comparto quota fondo € 143.191,49

Incentivi per Funzioni tecniche € 75.808,07

TOTALE UTILIZZO VINCOLATO € 1.244.242,93

DISPONIBILE PER LA CONTRATTAZIONE € 1.551.305,62

- Indennità specifiche responsabilità € 271.000,00
- Indennità condizioni di lavoro € 61.819,88
- Differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2025 € 78.000,00
- Risorse destinate alla Performance organizzativa ed individuale € 811.385,74
- Progetti obiettivo € 109.300,00
- Progetto obiettivo social media € 19.800,00
- Welfare integrativo € 200.000,00

3. Ulteriori risorse variabili sono destinate nella stessa proporzione stabilita dal presente CCDI alla performance organizzativa, all'istituto del premio individuale ed alla maggiorazione del premio.

Art. 4 ***(Performance organizzativa ed individuale)***

1. L'OIV, sulla base del sistema di valutazione, valuta la performance organizzativa di Aree e Settori dell'Ente in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.

2. Le risorse messe a disposizione annualmente per la performance sono utilizzate nella misura del 70 per cento per premiare la performance organizzativa e nella misura del 30 per cento per premiare la performance individuale.

3. Ai fini dell'erogazione delle risorse di cui al presente articolo, l'importo totale annuo viene suddiviso sulla base delle aree. Gli importi tengono conto di un equilibrato riparto di salario accessorio legato alla performance, secondo i seguenti parametri:

AREA	PARAMETRO
Operatori	1
Operatori esperti	1,1
Istruttori	1,2
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	1,3

Art. 5
(Progressioni economiche all'interno delle aree)

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'Area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale" e il numero massimo di quelli attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima Area, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono individuati nella Tabella A del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021. A tal fine, si considerano i differenziali stipendiali conseguiti fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

2. L'attribuzione dei differenziali stipendiali, che si configura come progressione economica all'interno dell'Area ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis del d.lgs. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di Area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate.

3. I differenziali stipendiali sono attribuiti ai dipendenti fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna Area di inquadramento e sono finanziati con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate.

4. La progressione economica orizzontale all'interno dell'Area è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo.

5. In ossequio ai principi di semplificazione e celerità del procedimento, la selezione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene d'ufficio, senza l'indizione di apposito avviso di selezione né presentazione della domanda di partecipazione, sulla base della verifica del possesso dei requisiti effettuata dall'Amministrazione.

6. La ricognizione e l'individuazione degli aventi diritto è effettuata d'ufficio dal Settore Risorse Umane; in coerenza con le risorse di cui al comma 3, il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2025 per ciascuna Area, è così stabilito:

AREA	Aventi diritto	Numero Progressioni per Area	Costo per Area
Area Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	46	23	36.800,00
Area Istruttori	70	35	26.250,00
Area Operatori Esperti	45	23	14.950,00
Area Operatori	0	0	0
COSTO TOTALE			78.000,00

7. L'attività istruttoria afferente alla verifica del possesso dei requisiti e all'attribuzione del punteggio sulla base dei criteri di selezione è effettuata d'ufficio dal dirigente del Settore Risorse Umane, nella qualità di responsabile del procedimento.

8. La procedura d'ufficio si intende avviata con la pubblicazione della comunicazione di avvio della selezione nella sezione Amministrazione Trasparente - sottosezione Bandi di Concorso. È fatta salva la possibilità di rinunciare alla selezione tramite comunicazione e-mail al Settore Risorse Umane.

9. Concorrono alla selezione i dipendenti di ruolo del Consiglio regionale della Calabria con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri enti:

- a) in servizio nell'Area di inquadramento alla data di decorrenza prevista per la progressione economica orizzontale ovvero al 1° gennaio 2025;
- b) che non abbiano beneficiato negli ultimi due (2) anni di alcuna progressione economica; la verifica di tale requisito deve essere effettuata alla data del 31 dicembre 2024.

10. Sono ammessi alla selezione i dipendenti che non sono stati sottoposti, negli ultimi due anni, a sanzioni disciplinari superiori alla multa; laddove, alla data di pubblicazione della comunicazione di avvio della selezione, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento, al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, lo stesso viene definitivamente escluso dalla procedura.

11. Ai dipendenti ammessi d'ufficio alla selezione è attribuito un punteggio sulla base dei seguenti criteri di selezione:

1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Le valutazioni riferite a frazioni di anno sono valutate in misura proporzionale al periodo rispetto al quale fanno riferimento. Qualora tra le valutazioni del triennio dovessero rientrare le risultanze di sistemi di valutazione di altre amministrazioni non espresse in centesimi, le stesse verranno ricondotte al sistema in uso al Consiglio regionale della Calabria ed espresse in centesimi (**max 70 punti**).

La media delle ultime tre valutazioni è riproporzionata secondo la seguente formula:

$$\frac{\text{voto in centesimi} \times 70}{100};$$

2) esperienza professionale dove per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra Amministrazione del comparto di cui all'articolo 1 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi. Il calcolo è effettuato sommando l'anzianità di servizio maturata nel medesimo profilo o equivalente nella pubblica amministrazione all'anzianità di permanenza nello stesso "differenziale stipendiale" o posizione economica valutate nel modo seguente (**max 30 punti**):

- Anzianità di servizio maturata nel medesimo profilo o equivalente nella pubblica amministrazione (max 8 punti):
 - punti 0,2 per ogni anno di servizio;
nell'attribuzione del punteggio dell'anzianità di servizio non sono calcolate le frazioni di anno (mesi e giorni);
- Anzianità di permanenza nello stesso "differenziale stipendiale" o nella stessa posizione economica (max 22 punti):
 - punti 2 per ogni anno di permanenza nello stesso "differenziale stipendiale" o posizione economica.

12. Il punteggio complessivo da attribuire a ciascun dipendente ammesso d'ufficio alla selezione si ottiene sommando i valori indicati ai punti 1) e 2) del comma 11.

13. Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui al comma 11 del presente articolo, come di seguito indicato:

Numero anni senza progressione	Percentuale
6-7	1%
8-9	1,5%
10	2%
> 10	3%

14. In caso di parità di punteggio si osservano i criteri di priorità secondo il seguente ordine di elencazione:

- a) età anagrafica maggiore di anni 60;
- b) maggiore anzianità di permanenza nello stesso “differenziale stipendiale” o posizione economica;
- c) maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- d) maggiore età anagrafica.

15. Per il personale ammesso d'ufficio alla selezione che non ha prestato servizio in tutto o in parte presso il Consiglio regionale della Calabria, ai fini della formazione della graduatoria e nell'ambito delle attività istruttorie, il Settore Risorse Umane provvede, ove necessario, ad acquisire dalle Amministrazioni interessate le informazioni necessarie e in particolare:

- a) periodi di anzianità pregressa nonché eventuali periodi non utili ai fini del computo dell'anzianità;
- b) assenza negli ultimi due anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;
- c) valutazioni del triennio che precede la data di decorrenza della progressione economica orizzontale.

16. In caso di mancata o ritardata trasmissione delle informazioni da parte dell'Ente interessato, il dipendente può presentare un'autodichiarazione sostitutiva. Le autodichiarazioni sostitutive sono soggette a verifica nei termini di legge.

17. All'esito delle attività istruttorie, il dirigente del Settore Risorse Umane, nella qualità di responsabile del procedimento, procede alla formazione di una graduatoria provvisoria per ciascuna area oggetto di selezione, riportante, per ciascun/a dipendente ammesso d'ufficio alla selezione, il punteggio analitico e complessivo ottenuto. Le graduatorie provvisorie sono pubblicate in un'apposita area intranet del sito istituzionale.

18. Entro dieci giorni lavorativi successivi alla pubblicazione delle graduatorie provvisorie, i dipendenti interessati possono presentare istanza di riesame al responsabile del procedimento.

19. All'esito del riesame delle istanze presentate, il responsabile del procedimento predispone la graduatoria definitiva per ciascuna Area oggetto di selezione, fino alla concorrenza del numero fissato per ciascuna Area, con l'indicazione del punteggio complessivo attribuito a ciascun beneficiario della progressione economica. Le graduatorie definitive per ciascuna Area sono approvate dal Direttore generale e sono pubblicate nella sezione Amministrazione trasparente – sottosezione Bandi di concorso del sito istituzionale dell'Ente con valore di notifica nei confronti degli interessati.

20. La graduatoria definitiva esaurisce la propria efficacia a seguito dell'attribuzione del differenziale stipendiale ai beneficiari e non può essere utilizzata per successive e nuove progressioni economiche all'interno delle aree.

Art. 6

(Retribuzione di risultato titolari di incarico EQ)

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di Elevata Qualificazione di cui all'articolo 16, comma 2, lett. a) e b) del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019 - 2021, è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal Contratto Collettivo Nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari di un incarico di Elevata Qualificazione sono definiti ai sensi dell'articolo 7 del presente CCDI.

3. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di Elevata Qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di Elevata Qualificazione, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo definito all'articolo 7 del presente CCDI.

4. A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'articolo 67, comma 1 del CCNL Comparto Funzioni locali 2016-2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

Per effetto di quanto previsto dall'articolo 67, comma 7 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2016-2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'articolo 79 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021.

Art. 7

(Graduazione della retribuzione di risultato – Titolari di incarichi di EQ)

1. La quota delle risorse per l'anno in corso per gli incarichi di Elevata Qualificazione destinata all'indennità di risultato ammonta ad una quota non inferiore al 15 per cento delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di Elevata Qualificazione.

2. Nell'attribuzione dell'indennità di risultato, l'Ente, nei limiti dell'ammontare disponibile procederà ad attribuire la relativa indennità, tenendo conto che la quota minima è pari al 15 per cento della retribuzione di posizione. Il risultato raggiunto è valutato in centesimi dall'organo preposto alla valutazione e il raggiungimento del 100 per cento del risultato dà diritto all'attribuzione della corrispondente quota percentuale massima.

3. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di Elevata Qualificazione, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di Elevata Qualificazione, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo nella misura massima del 15 per cento del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di Elevata Qualificazione oggetto del conferimento ad interim.

Art. 8

(Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione)

1. Ai titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, è erogato anche il trattamento accessorio in applicazione:

- a) del Regolamento degli incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'articolo 113, comma 2 del Codice dei contratti pubblici approvato dall'Ufficio di Presidenza con deliberazione n. 97 del 29 dicembre 2022;
- b) del Regolamento incentivi alle funzioni tecniche ai sensi dell'articolo 45 del Codice dei contratti pubblici approvato dall'Ufficio di Presidenza con deliberazione n. 9 del 24 novembre 2025. In relazione all'applicazione di tale Regolamento, l'incentivo complessivamente maturato da ciascuna unità di personale titolare di incarico EQ nel corso dell'anno di competenza, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il 75 per cento nei limiti previsti dalle disposizioni normative e contrattuali tempo per tempo vigenti.

Art. 9

(Compensi aggiuntivi per il personale)

1. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 8 del presente CCDI, l'Ente, sulla base del Regolamento incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'articolo 113, comma 2 del Codice dei contratti pubblici, approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 97 del 29 dicembre 2022 e del Regolamento incentivi alle funzioni tecniche ai sensi dell'articolo 45 del Codice dei contratti pubblici, approvato dall'Ufficio di Presidenza con deliberazione n. 9 del 24 novembre 2025, corrisponde compensi aggiuntivi al personale per remunerare attività connesse alle funzioni tecniche.

Art. 10
(Differenziazione del premio individuale)

1. Il dirigente, sulla base dei criteri indicati dal sistema di valutazione, valuta la performance individuale del personale dell'Ente in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di gennaio dell'anno in cui viene effettuata la valutazione.
2. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate all'interno del Settore/Area di assegnazione nonché del Segretariato generale e della Direzione generale, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.
3. L'individuazione del numero dei dipendenti a cui attribuire il premio individuale è determinato in base ai seguenti parametri:
 - a) numero complessivo delle unità di personale assegnate a ciascun Settore/Area nonché al Segretariato generale/Direzione generale al 31 dicembre dell'anno di riferimento o maggior numero di unità di personale assegnate durante l'anno di riferimento;
 - b) numero dei dipendenti più meritevoli a cui attribuire il premio individuale secondo le seguenti fasce:

Numero dipendenti assegnati	Premio individuale
1-9	1
10-19	2
>20	3

4. In caso di parità di punteggio, il Dirigente del Settore/Area di assegnazione nonché il Segretario generale e il Direttore Generale individuano l'unità destinataria di tale premio con proprio atto motivato, tenendo conto della superiore valutazione media del triennio e della maggiore esperienza di servizio nell'Ente.
5. Eventuali resti sono retribuiti utilizzando la media ponderata.

Art. 11
(Indennità condizioni di lavoro)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: euro 1,00 – euro 6,00. Per l'agente contabile Economo l'indennità giornaliera è pari ad euro 15,00.
3. La misura di cui al comma 1 è definita sulla base dei seguenti criteri:
 - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali dell'Ente e degli specifici settori di attività.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'articolo 79 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019 – 2021.
5. Pesatura del disagio in base alla descrizione dell'attività svolta:
 - a) nessuna condizione di disagio (peso causale 0);
 - b) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano un'effettiva attività con esposizione al rapporto con il pubblico e all'attività di archivista informatico (peso causale 2);

- c) improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività (peso causale 4);
- d) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare, connesso alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato (peso causale 6).

6. Pesatura del rischio in base all'indice di rischio che il DUVRI attribuisca all'attività svolta o alle condizioni del suo svolgimento:

- a) indice di rischio assente (peso causale 0);
- b) indice di rischio basso (peso causale 2);
- c) indice di rischio medio (peso causale 4);
- d) indice di rischio alto (peso causale 6).

7. Pesatura del maneggio valori in base all'incarico finanziario-contabile ricoperto:

- a) nessun maneggio valori (peso causale 0);
- b) riscossori speciali, agenti pagatori (peso causale 2);
- c) maneggio valori, (peso causale 4);
- d) agente contabile, economo (peso causale 6).

Disagio	Disagio tipo A	Disagio tipo B	Disagio tipo C	Disagio tipo D
	0	2	4	6
Rischio	Rischio assente	Rischio basso	Rischio medio	Rischio alto
	0	2	4	6
Maneggio Valori	Nessun maneggio valori	Riscossori speciali Agenti pagatori	Maneggio valori	Agente contabile Economo
	0	2	4	6

8. Per calcolare l'indennità si sommano i valori dei pesi delle tre causali:
la somma dei pesi determina la fascia dell'indennità

Somma del peso delle 3 causali	Fascia indennità
1-2	€ 2,00
3-4	€ 3,00
5-6	€ 4,00
>6	€ 6,00
Economo - agente contabile	€ 15,00

9. Il valore definitivo viene individuato all'interno della fascia in base alle risorse disponibili.

10. Qualora le risorse destinate al finanziamento delle indennità per particolari condizioni di lavoro, dovessero risultare, in esito all'applicazione del sistema di pesatura, oggetto del presente accordo, non sufficienti, si provvede alla corrispondente riduzione proporzionale dell'indennità spettante a ciascun dipendente.

Art. 12

(Indennità per specifiche responsabilità)

1. Per compensare l'eventuale esercizio di un ruolo che comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale appartenente all'Area Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risulti titolare di incarico di Elevata Qualificazione ai sensi dell'articoli 16 e ss. del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi

elevabili fino a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di incarico di EQ:

a) l'indennità di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarico di EQ, aventi funzioni di responsabilità di strutture con elevato giudizio di autonomia, di complessità e di specializzazione dei compiti affidati;

b) una indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale indicato al comma 1. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, una o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate a titolo esemplificativo, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni complessivamente rese:

- responsabilità relative all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità con affidamento di un ruolo istruttorio rilevante nei processi di erogazione/gestione di risorse e/o nello svolgimento di attività sulla base delle quali vengono assunte decisioni o divulgate informazioni e documenti anche con effetti esterni, nonché responsabilità per l'avvio di attività e/o servizi innovativi;
- responsabilità di amministratori di sistema e superuser, progettazione, gestione e implementazione di strumenti digitali di business process e/o prodotti di comunicazione integrata, multimediale, multiplatforma, multicanale e/o interattiva;
- responsabilità relative alla rielaborazione di documenti elettronici per le piattaforme Internet/intranet e social network e per l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione ai sensi di legge, nonché il trattamento di categorie particolari di dati;
- responsabilità inerenti alla gestione e aggiornamento di archivi/protocolli di dati materiali, numerici e personali;
- responsabilità relative all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità contabili e/o finanziarie in considerazione della elevata complessità e differenziazione dei procedimenti, della responsabilità della fase istruttorio, dell'impatto continuo con l'utenza, della elaborazione e trasmissione di dati a istituti nazionali con scadenze ravvicinate e cicliche;
- responsabilità relative all'esercizio di attività in materia di bilancio, fiscalità e di adempimenti gestionali, previdenziali e fiscali relativi al personale e/o ai Consiglieri regionali in considerazione della elevata complessità e differenziazione dei procedimenti, della responsabilità della fase istruttorio, dell'impatto continuo con l'utenza, dell'elaborazione e trasmissione di dati a istituti nazionali con scadenze ravvicinate e cicliche;
- responsabilità relative alla gestione di beni mobili inventariali, in ragione della particolare responsabilità connessa a tale attività;
- responsabilità relative all'esercizio di compiti che prevedono attività di supporto e diretta assistenza agli Organi istituzionali e comportano ampia flessibilità oraria, carichi gravosi di lavoro e la gestione di processi conoscitivi complessi di natura multidisciplinare, anche in considerazione della pluralità di soggetti destinatari della prestazione e dell'impatto continuo con utenti anche esterni;
- responsabilità di elaborazione di pareri (anche con effetti esterni);
- responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale), individuata secondo criteri da concordare;
- responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili;
- responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione di mansioni superiori;
- responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di particolare specializzazione (per particolare specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni es. responsabile di una delle figure previste dal d. lgs. 81/2008);
- responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni) (es. Rilev);
- responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali.

2. L'indennità per specifiche responsabilità è determinata sulla base dei criteri di seguito indicati:

Criteri di determinazione dell'importo annuo lordo				
AREA	OPERATORI	OPERATORI ESPERTI	ISTRUTTOR I	FUNZIONARI
Presenza nella posizione funzionale di 1 fattispecie di responsabilità	800,00	1.600,00	2.600,00	3.600,00
Presenza nella posizione funzionale di 2 fattispecie di responsabilità	1.000,00	1.800,00	2.800,00	3.800,00
Presenza nella posizione funzionale di 3 fattispecie di responsabilità	1.300,00	2.000,00	3.000,00	4.000,00

3. Le risorse vengono suddivise in budget tra i singoli Settori/Aree in funzione del personale assegnato.

4. Ciascun dirigente, nei limiti del budget assegnato, procede all'attribuzione delle specifiche responsabilità al personale assegnato al Settore/Area di competenza.

5. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente a consuntivo con l'erogazione del salario accessorio.

Art. 13 (Progetti-obiettivo)

1. L'Ente, ai sensi dell'articolo 79, comma 2, lett. c) del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021, al fine di incentivare effettivi e significativi miglioramenti quali-quantitativi dell'attività amministrativa, promuove l'attivazione di progetti obiettivo da inserire nel ciclo di gestione della performance.

2. Ai fini dell'erogazione delle risorse di cui al presente articolo, l'importo totale annuo viene suddiviso sulla base delle Aree secondo la seguente tabella:

AREA	INDENNITA'
Operatori	1.300,00
Operatori Esperti	2.000,00
Istruttori	3.000,00
Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	4.000,00

Art. 14 (Welfare integrativo)

1. L'Ente, in attuazione dell'articolo 82 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021 e nei limiti delle risorse disponibili, al fine di promuovere e migliorare il benessere dei lavoratori, individua i seguenti benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti di ruolo del Consiglio regionale della Calabria, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri enti, in servizio nell'anno 2025:

a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia:

1. rimborso utenze domestiche relative al servizio idrico integrato, energia elettrica, gas, telefonia, internet;
2. spese per il trasporto pubblico;
3. spese per il carburante (benzina, gasolio, GPL, metano, elettrico);
4. spese per abbonamenti a palestre, piscine, centri sportivi o corsi di attività motoria;

5. spese per il pagamento della polizza RC Auto, RC Moto o di altre coperture assicurative familiari (infortuni, salute, vita, tutela legale);
 6. spese di manutenzione dei mezzi di trasporto a uso familiare;
- b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli:
1. spese per le rette scolastiche per le scuole primarie e le scuole secondarie di I e II grado;
 2. spese per le tasse universitarie;
 3. spese per i servizi di trasporto scolastico;
 4. spese per le gite didattiche e visite di istruzione;
 5. spese per altre iniziative nei piani di offerta formativa;
 6. spese per l'acquisto di libri scolastici;
 7. spese per vacanze studio e corsi di lingue;
- c) iniziative di sostegno a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale per il dipendente e/o il familiare:
1. spese sostenute per biglietti e/o abbonamenti a cinema, teatro e musei;
 2. spese sostenute per l'acquisto di libri o abbonamenti a riviste.
2. Gli interventi di cui al comma 1 consistono nell'attribuzione di un beneficio al personale per il rimborso delle spese riferite a ciascun dipendente e/o a uno o più componenti del nucleo familiare a decorrere dal 1° gennaio 2025 e fino al 31 dicembre 2025.
3. La domanda di accesso al beneficio, redatta in carta semplice e corredata della documentazione relativa alle spese di cui al comma 1 lett. a), b) e c), è presentata mediante consegnata a mano al Settore Risorse Umane.
4. Nei casi in cui le spese siano riferite a uno o più componenti del nucleo familiare, ciascun dipendente deve presentare un'autodichiarazione sostitutiva attestante la composizione del nucleo familiare per l'anno 2025 (anche per componenti non fiscalmente a carico).
5. Le spese sono comprovate da idonea documentazione riportante il nominativo del dipendente beneficiario o di un componente del suo nucleo familiare (ad esempio: abbonamenti, fatture, bollette, ricevute, ecc.).
6. Ogni dipendente può presentare documentazione di spesa fino a un importo massimo di € 1.500,00.
7. L'importo del rimborso viene calcolato, per ciascun beneficiario, fino a concorrenza delle risorse finanziarie disponibili.
8. La documentazione presentata e rimborsata non può essere utilizzata per altre richieste di rimborso.
9. Le modalità operative per la fruizione del beneficio di cui al presente articolo sono specificate con circolare emanata dal dirigente del Settore Risorse Umane.

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti si riservano di riaprire il confronto per la ricontrattazione qualora intervengano interpretazioni autentiche contrattuali ovvero atti consultivi provenienti da organi istituzionalmente preposti (MEF, ARAN, Corte dei conti) o modifiche normative che riguardano tutti o singoli punti previsti dal presente CCDI.

Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti si impegnano a modificare il presente contratto per armonizzarlo con le opportunità consentite dal panorama normativo attualmente vigente, ivi inclusa la legge regionale Calabria n. 2 del 2001 e ss.mm.ii., di rinvenire risorse aggiuntive tra fondi europei e statali da utilizzare nei progetti speciali e in favore del personale specificatamente indicato nel progetto.

Seduta di delegazione trattante dell'11 dicembre 2025

PARTE PUBBLICA

Presidente di delegazione trattante f.f.

Segretario Generale

Avv. Giovanni Fedele.....FIRMATO

Componente

Avv. Maurizio Alessandro Praticò.....FIRMATO

Componente

Avv. Dina Cristiani.....FIRMATO

PARTE SINDACALE COMPARTO

FP CGIL Calabria - Dott. ssa Francesca Galatti.....FIRMATO

CISL FP Calabria - Dott.ssa Luciana Giordano - Avv. Angela Gabriella Malara.....FIRMATO

UIL FPL - Sig. Giuseppe Attilio Veltri.....FIRMATO

CSA RAL - Dott. Gaetano Mileto - Dott. Antonino Pettè.....FIRMATO

RSU (Coordinatore) - Dott. Alessandro Santoro Criaco.....FIRMATO