



CONSIGLIO REGIONALE DELLA CALABRIA

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 79 CCNL 2019-2022 in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2025.

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione		Preintesa Contratto <u>11/12/2025</u>
Periodo temporale di vigenza		Parte giuridica 2023 2025 Parte economica Anno 2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale Componenti: Dirigente del Settore Segreteria Ufficio di Presidenza – Dirigente dell'Area Gestione Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU, FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali Firmatarie della preintesa: RSU, CSA Regioni e autonomie locali, FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPI Firmatarie del contratto:
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Trattamento economico b) Benessere del personale
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione	La costituzione del fondo è stata sottoposta al vaglio dei revisori la cui relazione sarà allegata al provvedimento finale sarà trasmesso nei termini contrattuali all'ARAN

	illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 24 del 13 maggio 2025 è stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) del Consiglio regionale della Calabria triennio 2025 – 2027 che include il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 ed il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì nella seduta dell'OIV del 04/082025

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Applicazione, durata, tempi e decorrenza

art. 1 Applicazione del contratto

art. 2 Oggetto e rinvio

TITOLO II - TRATTAMENTO ECONOMICO

art. 3 Fondo risorse decentrate: utilizzo

art. 4 Performance organizzativa ed individuale

art. 5 Progressioni economiche all'interno delle Aree

art. 6 Retribuzione di risultato titolari di incarichi EQ

art. 7 Graduazione della retribuzione di risultato – Titolari di incarichi EQ

art. 8 Compensi aggiuntivi ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione

art. 9 Compensi aggiuntivi per il personale

art. 10 Differenziazione del premio individuale

art. 11 Indennità condizioni di lavoro

art. 12 Indennità per specifiche responsabilità

art. 13 Progetti-obiettivo

art. 14 Welfare integrativo

Dichiarazione congiunta n. 1

Dichiarazione congiunta n. 2

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui del CCDI normativo 2023-2025 - parte economica 2025 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	€ 143.191,49
PEO in godimento/differenziale storico	€ 1.025.243,37
Incentivi per Funzioni tecniche	€ 75.808,07
Art. 84 - bis, CCNL 2019-2021– Indennità condizioni di lavoro	€ 61.819,88
Art. 84, CCNL 2019- 2021– indennità per specifiche responsabilità	€ 271.000,00
Risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle aree da effettuare nell' anno 2025 (Art. 14 CCNL 2019 –2021)	€ 78.000,00
Progetti obiettivo	€ 109.300,00
Progetto obiettivo social media	€ 19.800,00
Welfare integrativo	€ 200.000,00
Art. 80 e art. 81 CCNL 2019-2021	€ 811.385,74
TOTALE	€ 2.795.548,55

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti

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

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

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

. Le selezioni per la progressione economica all'interno delle aree hanno cadenza annuale. Per partecipare alla selezione è richiesta un'anzianità di servizio nella posizione economica di almeno 24 mesi.

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

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

I contenuti del contratto di carattere economico sono collegati all'impatto sul finanziamento dei singoli istituti. In particolare l'entità delle risorse destinate al finanziamento della produttività potrà stimolare ad un maggiore orientamento e tensione al risultato anche attraverso la previsione contenuta nel CCDI vigente che recependo le previsioni contenute nell'articolo 81 del CCNL 2019–2021 prevede una maggiorazione del premio individuale ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate.

Reggio Calabria, 12/12/2025

Funzionario E.Q.
Dott.ssa Romina Cavaggion

Il Dirigente del Settore Risorse Umane
Avv. Maurizio Alessandro Praticò