



## CONSIGLIO REGIONALE DELLA CALABRIA

### XIII LEGISLATURA

#### ESTRATTO

#### DELIBERAZIONE DELL'UFFICIO DI PRESIDENZA N. 33 DEL 25 MARZO 2026

**OGGETTO: Linee di indirizzo alla delegazione di parte pubblica per la formulazione del contratto collettivo decentrato integrativo - Area Dirigenza.**

#### L'UFFICIO DI PRESIDENZA

##### **PREMESSO**

**CHE** in data 23 febbraio 2026 tra l'Aran e le Confederazioni e Organizzazioni sindacali rappresentative è stato stipulato il CCNL dell'Area Funzioni Locali per il triennio 2022-2024 (di seguito CCNL Dirigenza 2022-2024);

**CHE** ai sensi dell'articolo 8 del CCNL Dirigenza 2022-2024, il contratto collettivo decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'articolo 21 del CCNL Dirigenza 2022-2024;

**CHE** ai sensi dell'articolo 8, comma 1, del CCNL Dirigenza 2022-2024, le materie di cui all'articolo 21, comma 1, lett a) sono negoziati con cadenza annuale;

**CHE** l'Aran, nelle linee guida per la corretta formulazione dei contratti decentrati integrativi, raccomanda la definizione di precisi indirizzi per la delegazione di parte pubblica ed in particolare prevede che l'organo di indirizzo politico dell'Ente individui gli interventi ritenuti prioritari per il miglioramento organizzativo, gestionale e produttivo dell'Ente, nonché fornisca indicazioni ulteriori sulle scelte prioritarie che devono presiedere alla utilizzazione delle risorse sia stabili sia variabili, in relazione ai vari istituti del trattamento economico accessorio;

**CHE** pertanto, successivamente all'entrata in vigore del nuovo CCNL, è opportuno definire le linee di indirizzo relative alla delegazione di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa per il personale dirigente del Consiglio regionale della Calabria;

##### **CONSIDERATO**

**CHE** l'articolo 57 del CCNL del personale dell'Area Funzioni Locali 2016-2018 del 17 dicembre 2020, rubricato (Nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato), disciplina la costituzione del fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia e destinate a cura di ogni Ente alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e al sostegno di iniziative rivolte a migliorare la produttività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi;

**CHE** l'articolo 24 del CCNL Dirigenza 2022-2024, rubricato (Incrementi del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato), che richiama l'articolo 39 del CCNL del personale dell'Area Funzioni Locali 2019-2021 del 16 luglio 2024, disciplina gli incrementi del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente;

**VISTO** il D.lgs. 165/2001 ed in particolare:

- l'articolo 7, comma 5, che vieta alle amministrazioni pubbliche l'erogazione di trattamenti economici accessori non corrispondenti alle prestazioni effettivamente rese;

- l'articolo 40, comma 1, che recita testualmente *“La contrattazione collettiva disciplina il rapporto di lavoro e le relazioni sindacali e si svolge con le modalità previste dal presente decreto. Nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità, la contrattazione collettiva è consentita nei limiti previsti dalle*

*norme di legge. Sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'articolo 9, quelle afferenti alle prerogative dirigenziali ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992, n. 421.”;*

*- l'articolo 40, comma 3-bis, che reca “Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.”;*

**RICHIAMATO** il vigente articolo 1, comma 557 della Legge 296/2006 (Legge Finanziaria 2007) e ss.mm.ii. che dispone che, ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;

**DATO ATTO**, in materia di definizione degli ambiti negoziali:

**CHE** l'articolo 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001 prevede che *“nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro, nel rispetto del principio di pari opportunità, e in particolare la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatte salve la sola informazione ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9”;*

**CHE** l'articolo 6, comma 1, del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;

**CHE** l'articolo 4 del CCNL del personale dell'Area Funzioni Locali del 16 luglio 2024 stabilisce che l'informazione, presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali, ha ad oggetto le materie per le quali gli articoli 34 e 35 del citato CCNL prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. 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;

**CONSIDERATO** che, in materia di risorse per la contrattazione decentrata, l'art. 23 del D.lgs. 75/2017 prevede che *“a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di*

*ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016”;*

## **VISTI**

- il D.L. 16/2014 ed in particolare l'articolo 4, comma 1;
- il D.lgs. 74/2017 ispirato alla semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riduzione degli adempimenti in materia di programmazione e di coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni;
- il D.lgs. 75/2017 finalizzato al progressivo superamento della “dotazione organica” come limite delle assunzioni secondo le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018 e pubblicate nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, aggiornate ed integrate con le linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali pubblicate nella Gazzetta Ufficiale n. 215 del 14 settembre 2022;
- il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e servizi del Consiglio regionale della Calabria, approvato con deliberazione dell'Ufficio di Presidenza n. 67 del 18 aprile 2001 e ss.mm. e ii. e, in particolare, l'articolo 7;

**RITENUTO**, pertanto, di formulare alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica direttive da osservare nelle attività negoziali relative al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dirigenziale valide per la sua intera durata triennale di vigenza, che dovranno essere finalizzate al raggiungimento di un'intesa che conduca questa amministrazione ai seguenti risultati:

- miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione;
- accrescimento motivazionale e crescita professionale del personale;
- determinazione di un rapporto tra incentivazione economica e valutazione dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti;
- ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane attraverso ragionevoli criteri di flessibilità;

**VISTO** il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;

**RICHIAMATO** il parere di legittimità e di regolarità tecnico - amministrativa, rilasciato dal dirigente della Struttura proponente;

**ACQUISITO** il visto di regolarità contabile e di copertura finanziaria, rilasciato dal dirigente del Settore Bilancio e Ragioneria con documento int. n. 1680 del 23/03/2026;

All'esito dell'istruttoria compiuta dal Settore proponente, su proposta del Direttore generale

a voti unanimi

## **DELIBERA**

per le considerazioni, motivazioni e finalità di cui in premessa, che qui si intendono integralmente richiamate:

1. di **dare mandato** alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica di condurre le trattative per la stipula del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, Area Funzioni Locali Dirigenza sulla base dei seguenti indirizzi:

- Realizzazione di un sistema di relazioni sindacali stabili ispirate a un dialogo costruttivo e trasparente, finalizzato a favorire la piena collaborazione che tenga conto del ruolo attribuito ai dirigenti, nonché della peculiarità delle relative funzioni;
- Applicazione puntuale delle norme contrattuali e legislative nazionali per la costituzione e la finalizzazione del fondo delle risorse decentrate, con particolare riferimento all'eventuale previsione di risorse aggiuntive di parte variabile;

- Piena applicazione degli strumenti di valorizzazione del merito e delle prestazioni ed erogazioni della primarietà anche mediante l'affermazione del principio di selettività e meritocrazia, di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione dell'Ente;
- Pieno rispetto delle norme contrattuali e legislative in materia di spesa del personale;
- Utilizzo delle risorse, così come stabilito dal CCNL Dirigenza;
- Attivazione nel triennio, nel rispetto della normativa vigente in materia di fissazione dei tetti di spesa, di iniziative idonee a prevedere possibili incrementi di risorse variabili del fondo sia con specifico riferimento al miglioramento della qualità dei servizi;

2. di **stabilire** che l'Amministrazione, nei rapporti con il personale e le rappresentanze sindacali, valuta di fondamentale importanza i seguenti elementi:

- confronto sereno e costruttivo per limitare la conflittualità interna;
- verifica dei risultati secondo criteri oggettivi predeterminati e condivisi;
- riconoscimento del merito e dell'impegno personale;
- collaborazione al fine di ottenere la crescita professionale del personale dipendente ed un miglioramento dell'organizzazione e delle prestazioni, con riflessi positivi sulla qualità del servizio;

3. di **precisare** che il puntuale rispetto delle linee di indirizzo, come sopra dettate, costituisce condizione necessaria per l'autorizzazione di questo Ufficio di Presidenza alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo;

4. di **stabilire** che le presenti linee guida hanno vigenza fino al 31 dicembre 2028, fatta salva l'eventuale rideterminazione delle stesse in caso di rinnovo del CCNL dell'Area Funzioni Locali;

5. di **trasmettere** il presente provvedimento al Segretariato generale, alla Direzione generale, al Settore Risorse Umane per il seguito di competenza in tema di relazioni sindacali, al Settore Bilancio e Ragioneria, nonché, per opportuna conoscenza, all'Ufficio di Gabinetto e al Collegio dei Revisori dei Conti;

6. di **pubblicare** il presente atto sul Bollettino Ufficiale della Regione Calabria.

Il Segretario  
F.to Dina Cristiani

Il Presidente  
F.to Salvatore Cirillo