

GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE
DELLA GIUNTA REGIONALE
ESCLUSO QUELLO CON
QUALIFICA DIRIGENZIALE

ANNO 2024

Sommario

| | |
|---|-----------|
| TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI | 3 |
| ART.1 AMBITO NORMATIVO E CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO | 3 |
| ART. 2 OGGETTO | 3 |
| ART. 3 CAMPO DI APPLICAZIONE | 3 |
| ART. 4 DURATA E DECORRENZA | 4 |
| ART. 5 TEMPI, MODALITÀ E PROCEDURE DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO | 4 |
| TITOLO II RELAZIONI SINDACALI | 5 |
| ART. 6 INFORMAZIONE | 5 |
| ART. 7 CONFRONTO | 5 |
| ART.8 ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE | 6 |
| ART. 9 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA: SOGGETTI E MATERIE | 7 |
| ART. 10 CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO | 7 |
| ART. 11 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CCDI | 7 |
| ART. 12 DIRITTO DI ASSEMBLEA | 8 |
| ART. 12-bis PERMESSI SINDACALI E PER ASSEMBLEE SINDACALI..... | 8 |
| ART. 13 SEDI SINDACALI | 8 |
| TITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO | 9 |
| ART. 14 DETERMINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DECENTRATE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ | 9 |
| ART. 15 INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI | 9 |
| ART. 16 INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO | 11 |
| ART. 17 COMPENSI PER PARTICOLARI RESPONSABILITÀ..... | 12 |
| ART. 18 COMPATIBILITÀ..... | 14 |
| ART. 19 TURNAZIONE..... | 14 |
| ART. 20 STRAORDINARIO | 16 |
| ART. 21 REPERIBILITÀ..... | 16 |
| ART. 22 FERIE E RIPOSI SOLIDALI | 17 |
| ART. 23 PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO | 17 |
| ART. 24 ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE | 17 |
| ART. 25 BANCA DELLE ORE | 18 |
| ART. 26 LAVORO AGILE..... | 18 |
| TITOLO IV FORMAZIONE E NORME FINALI | 19 |
| ART. 27 FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PER LA CRESCITA PROFESSIONALE | 19 |
| ART. 28 FORMAZIONE IN MATERIA DI TRANSIZIONE DIGITALE | 20 |
| ART. 29 REGOLE DI PARTECIPAZIONE ALLA FORMAZIONE | 20 |
| ART. 30 TRATTAMENTO DI TRASFERTA..... | 21 |
| ART. 31 WELFARE INTEGRATIVO – CRITERI GENERALI..... | 21 |
| ART. 32 NORMA FINALE | 22 |

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 AMBITO NORMATIVO E CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO

1. Il presente CCDI va coordinato prendendo a riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative riconducibili alle norme di legge in materia, all'autonomia regolamentare propria dell'Ente, alle clausole contenute nei CC.CC.NN. L e nei CC.CC.DD.I di comparto vigenti.

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D. Lgs. n. 150/2009, dal successivo "correttivo" D. Lgs. n. 141/2011 e dalla D.G.R.C. n. 40 del 31.01.2023 ad oggetto: "*Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) dei dipendenti e dei dirigenti della Giunta Regionale della Campania*" e ss.mm.ii.

ART. 2 OGGETTO

1. Il presente CCDI è stipulato ai sensi dell'art. 40 del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 ed ai sensi dei contratti collettivi nazionali relativi al comparto Funzioni Locali.

2. Esso disciplina le materie previste dall'art. 7, comma 4, del CCNL del 16.11.2022.

3. Per la parte economica si fa riferimento a quanto previsto nei CC.CC.NN.L relativi al comparto Funzioni Locali con rinvio alla determinazione annuale del fondo per le risorse decentrate.

4. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo integra, modifica e innova i precedenti CC.CC.DD.I (in particolare quelli del 9.10.2001, del 12.07.2004 e le modifiche e integrazioni apportate nel 2006, del CCDI 2014, del CCDI 2018 e del CCDI 2021) con decorrenza dalla data di sottoscrizione o eventuale data diversa prevista nel presente contratto.

5. Per tutto quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia ai contratti collettivi nazionali.

ART. 3 CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato della Giunta Regionale della Campania, nonché al personale con rapporto a tempo determinato, appartenente alle aree di cui all'art. 12 del CCNL 16.11.2022, rispettivamente denominate:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori Esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

2. Al personale dipendente comandato presso altri Enti si applica la disciplina di cui all'art. 19 del CCNL del 22.01.2004.

3. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del CCNL del 22.01.2004, gli oneri relativi al trattamento economico fondamentale e accessorio del personale distaccato a prestare servizio presso altri enti, amministrazioni o aziende, nell'interesse dell'ente titolare del rapporto di lavoro, restano a carico dell'ente medesimo.

ART. 4 DURATA E DECORRENZA

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha la sua validità con decorrenza dalla data della sua sottoscrizione, salvo per quelle ipotesi per le quali è indicata una diversa data di validità. Ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 16.11.2022 esso ha durata triennale e conserva la sua efficacia, comunque, fino alla sottoscrizione definitiva di un successivo contratto decentrato integrativo.

2. Gli istituti a carattere vincolato ed automatico previsti nel presente CCDI saranno applicati dall'Ente entro trenta giorni dalla sua sottoscrizione.

3. Il presente contratto, una volta perfezionato, è portato a conoscenza di tutto il personale dipendente del comparto e anche dirigente, mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale.

ART. 5 TEMPI, MODALITÀ E PROCEDURE DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

1. In seguito alla stipula del presente Contratto collettivo decentrato integrativo, le parti si riuniscono periodicamente con cadenza semestrale e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, al fine di verificare l'attuazione e l'applicabilità degli istituti normativi ed economici riportati nello stesso contratto.

2. Per la corretta ed omogenea applicazione del nuovo contratto decentrato integrativo, la Direzione Generale delle Risorse Umane provvede a predisporre circolari informative e interpretative, da inoltrare anche alle OO.SS. e/o ad organizzare incontri informativi/formativi rivolti a dirigenti e/o ai funzionari responsabili della gestione del personale.

3. Le competenti UOD della Direzione delle Risorse Umane attua un percorso di monitoraggio costante e sistematico, dandone comunicazione anche alle OO.SS., volto a verificare la corretta ed uniforme applicazione del contratto decentrato integrativo, anche dal punto di vista economico.

4. In caso di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, o nel caso siano stipulate intese o accordi a livello nazionale, anche correttivi dei vigenti CC.CC.NN.L, le parti si impegnano ad incontrarsi, entro un mese dalla relativa sottoscrizione o applicazione, per la rivisitazione, ove necessario, del presente CCDI.

5. Le decisioni della Delegazione trattante, assunte durante la vigenza del presente contratto decentrato, che comportino modifiche alle disposizioni in esso contenute, produrranno effetti con decorrenza dalla relativa sottoscrizione; per tali decisioni verrà seguita la stessa procedura prevista per la stipula del presente contratto.

6. Le parti si incontrano, almeno una volta ogni sei mesi o entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, per verificare lo stato di attuazione del contratto e per apportare, se opportuno, eventuali integrazioni. Ulteriori incontri possono svolgersi, su richiesta delle parti, per chiarimenti e interpretazioni del testo contrattuale.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

ART. 6 INFORMAZIONE

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Essa è resa preventivamente e in forma scritta dall'Amministrazione Regionale ai soggetti sindacali di cui all'art.7 del CCNL del 16.11.2022 secondo quanto previsto dall'art. 4 del CCNL del 16.11.2022.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere di Giunta da parte dell'amministrazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 del CCNL del 16.11.2022, nelle materie oggetto di confronto o contrattazione, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data, prima dell'adozione dei connessi provvedimenti, con modalità e contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui sopra 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 per le quali i successivi articoli 7 e 9 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

ART. 7 CONFRONTO

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 del CCNL del 16.11.2022, 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 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali, individuati dal comma precedente e da regolamento di funzionamento della RSU, si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 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.

3. Sulle materie di cui al successivo comma 4, il confronto si avvia su richiesta di ciascuna OO.SS. firmatarie del CCNL o della RSU. In tali casi l'Amministrazione convoca i soggetti richiedenti il confronto entro il termine massimo di 10 giorni.

4. Ai fini del confronto, i soggetti sindacali partecipanti sono quelli previsti dall' art 7 c. 2 del CCNL 2022. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali suindicati:

a) Particolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;

- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
- e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6, (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 16/11/2022);
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
- l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi dell'art. 6 c. 6 del CCNL del 16.11.2022 (Organismo paritetico), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del presente CCNL 2022;
- o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 del CCNL 2022 (Norme di prima applicazione);
- p) gli andamenti occupazionali;
- q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro;

ART.8 ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2019 - 2021, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente 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 firmatarie del CCNL 2019 - 2021, nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
 - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente manifesti 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, di cui all' art.6 co.4 del CCNL 16 novembre 2022, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
 - d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto

previsto dall'art. 70 del CCNL del 21/05/2018.

f) redige un report annuale delle proprie attività.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2019 – 2021 o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

5. Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dall'art.6 comma 3 del CCNL 16.11.2022, le materie del comma 3 del presente articolo diventano oggetto di Confronto, ai sensi dell'art. 6 c. 6 del CCNL 2022, nel rispetto delle procedure ivi previste.

ART. 9

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA: SOGGETTI E MATERIE

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL 2019 – 2021, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2019 – 2021.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono già individuati con proprio atto dalla Giunta regionale.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa le materie elencate all'art. 7 co. 4 del CCNL del 16.11.2022.

ART. 10 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.

ART. 11 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CCDI

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta attraverso PEC, o con lettera raccomandata, che deve contenere una sintetica

descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

ART. 12 DIRITTO DI ASSEMBLEA

1. Ai sensi dell'art. 10 del CCNL 2019-2021, i dipendenti degli enti del Comparto Funzioni Locali hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite senza decurtazione della retribuzione.

2. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano anche ai dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto secondo la disciplina di cui al Titolo VI del CCNL 2019-2021.

3. Per la disciplina dell'assemblea, resta fermo quanto previsto dal CCNQ sulle prerogative e permessi sindacali del 4.12.2017.

ART. 12-bis PERMESSI SINDACALI E PER ASSEMBLEE SINDACALI

I permessi sindacali fruiti dai componenti della RSU nonché quelli richiesti dalle OO.SS., ai sensi dell'art. 10 CCNQ 4/ 12/2017, per attività, riunioni e incontri concernenti le materie di cui agli artt. 7 e 9 del presente CCDI e le problematiche sul personale della Giunta Regionale, sono equiparati a tutti gli effetti ad attività di servizio non istituzionale, con riguardo all'applicazione di istituti economici relativi al salario accessorio, al rimborso spesa o ai buoni pasto nel rispetto delle vigenti disposizioni previste dai CCNQ.

ART. 13 SEDI SINDACALI

Fermo restando le disposizioni contrattuali Nazionali e di CCNQ in materia di disciplina delle sedi sindacali, l'Amministrazione si impegna a conservare l'attuale distribuzione dei locali a favore delle OO.SS e della R.S.U. Tale previsione trova applicazione fino a quando le condizioni logistiche lo permetteranno.

TITOLO III

TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 14 DETERMINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DECENTRATE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

1. Il fondo delle risorse decentrate viene determinato annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL del 16.11.2022 e la sua utilizzazione segue la disciplina dell'articolo 80 CCNL 2022.
2. Per la costituzione del predetto fondo si terrà conto delle vigenti disposizioni contrattuali e legislative nazionali riguardanti la materia nonché la normativa afferente al rispetto dei limiti di finanza pubblica.

ART. 15 INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

1. Nel rispetto del D. Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 e ss.mm.ii., in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", del D. Lgs. n. 74/2017 e D. Lgs. n. 75/2017 e ss.mm. ii. è approvato dalla Giunta Regionale lo SMiVaP, cioè il sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti e dei dirigenti della Giunta Regionale della Campania, aggiornato al 2023 con D.G.R.C. n. 40 del 31.01.2013.
2. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla Regione Campania, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati dell'Ente e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. La Regione misura e valuta la performance con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo le modalità conformi a quanto disposto con il sistema vigente dello SMiVaP e con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica. La Regione promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche.
3. È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del vigente SmiVaP.
4. Costituisce requisito minimo di accesso al sistema premiante, per tutti i dipendenti del comparto inclusi i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, pur non incidendo sull'entità dei premi, una presenza in servizio di almeno 15 giorni effettivi.
5. Per la differenziazione dei premi di performance individuale, se dovuti a seguito di valutazione positiva, verranno seguite le disposizioni dettate dall'art. 81 del CCNL 16/11/2022 – Differenziazione del premio individuale - *“1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. 2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale*

ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%. 3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.”. La maggiorazione ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16/11/2022, sarà riservata al 20% del personale che partecipa alla distribuzione della produttività, cioè Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione non titolari di incarico di EQ e sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

6. I premi correlati alla performance, attribuiti in osservanza al vigente SMIVAP, spettanti al personale, che ha richiesto la trasformazione dal regime di tempo pieno a quello di part-time, sono ridotti in misura proporzionale al regime orario adottato nel periodo di valutazione. Invece, al personale che è stato originariamente assunto con un regime di tempo parziale i premi di performance sono erogati nella misura pari al complemento della percentuale di utilizzo (part time 30%- premi di performance spettanti pari al 70% del totale). Al personale in distacco sindacale titolare di incarico di EQ compete la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco sindacale o altra di pari valenza in caso di successiva rideterminazione dei relativi valori come previsto dall'art. 47 del CCNL 14/09/2000 e art. 39, comma 2, del CCNL 22/01/2004.

7. Le risorse economiche destinate a finanziare la retribuzione di posizione del personale titolare di incarico di EQ vengono determinate nella misura dell'85% per la copertura delle posizioni organizzative e 15% per il risultato delle risorse complessivamente destinate al finanziamento del personale titolare di elevata qualificazione secondo quanto disposto dall'art. 17 del CCNL 16/11/2022. Tali percentuali possono essere annualmente rideterminate. L'eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, tramite trasferimento delle stesse dal fondo delle risorse decentrate del personale del comparto, sarà oggetto di contrattazione integrativa secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4 lettera u) del medesimo CCNL (2022).

8. Al fine di poter liquidare la retribuzione di risultato è necessario che gli incarichi di EQ siano valutati positivamente in base al vigente Smivap. Al fine di valorizzare maggiormente il merito e la qualità della prestazione lavorativa come sancito nel Titolo III del D.Lgs n. 150/2009, attraverso una più marcata differenziazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ dell'Ente, anche in una logica di equa assegnazione degli incentivi in corrispondenza delle prestazioni effettivamente rese (art. 7 comma 5 D.Lgs 165/2001), a decorrere dall'anno 2023 il collegamento tra valutazione e somma da erogare (quale retribuzione di risultato) viene determinato come segue:

- a) è destinato alla retribuzione di risultato il 15% delle risorse totali, a cui verranno sottratte quelle conseguenti a valutazioni negative che costituiranno economie di bilancio. Tale ultima quota verrà determinata rapportando il budget stanziato al numero totale delle posizioni valutate, moltiplicato per il numero di dipendenti, titolari di EQ, che hanno conseguito valutazioni al di sotto del valore minimo stabilito dallo Smivap;
- b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato, al netto delle economie di bilancio come sopra determinate, vengono distribuite fino al totale esaurimento delle stesse e proporzionalmente al valore della posizione in godimento e alla votazione conseguita;
- c) l'espletamento delle funzioni legate agli incarichi di EQ comporta un impegno in servizio a tempo pieno.

9. Sulla base delle indicazioni contenute nella DGR 604 del 25/10/2023, per i giudizi promossi innanzi alle Corti di Giustizia Tributaria di primo grado della Campania in materia di Tassa Automobilistica, per i ricorsi depositati presso le suddette Corti di Giustizia Tributaria di primo grado della Campania notificati successivamente al 31 ottobre 2023, la costituzione e la rappresentanza in giudizio può essere assicurata dai Dirigenti e funzionari in servizio presso la Direzione Generale per le risorse finanziarie, nonché da funzionari, anche non avvocati, in servizio presso l'Ufficio Speciale Avvocatura, all'uopo delegati dal Presidente della Giunta Regionale e/o dal Direttore. Si prevede di riconoscere, ai funzionari interessati, i compensi previsti dall' art. 15 comma 2 – sexies del D.lgs 546/92, in conformità alla disciplina vigente.

ART. 16 INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

1. Ai sensi dell'articolo 70 bis del CCNL del 21.05.2018, come aggiornato dall'art. 84-bis del vigente CCNL 2022, si prevede che, in sostituzione di quanto previsto in materia di indennità di rischio e disagio nel precedente CCDI, l'Amministrazione, con il presente articolo, corrisponde 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. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL del 16.11.2022.

3. Per le attività di cui al comma 1, lettera b) del presente articolo l'individuazione è stata effettuata dall'Ufficio del Datore di Lavoro con nota prot. n. 0259783 dell'11.04.2014 e nota prot. n.138488 del 12.03.2021, nota prot. 213927 del 21/04/2023 e nota prot. 0346382 del 06/07/23:

- a) Attività connesse allo spegnimento degli incendi boschivi;
- b) Attività connesse agli interventi di protezione civile;
- c) Attività connesse alla guida di mezzi pesanti;
- d) Mansioni di autista.

4. L'indennità condizioni di lavoro remunera attività svolte in situazioni di disagio differenziato per cui si prevedono 3 fasce con importi diversi nel rispetto del limite massimo previsto dall'art. 84 bis del CCNL 16/11/2022.

5. Al riguardo, i dirigenti delle strutture di appartenenza provvederanno, con proprio atto, ad individuare i dipendenti a cui sono attribuite le attività per le quali è riconosciuta l'indennità di condizioni di lavoro differenziata come sotto riportata e che di seguito sono elencate nelle fasce A) e B) C).

Fascia A)

Rientrano in questa fascia le attività particolarmente disagiate il cui svolgimento espone il dipendente ad operare o prevalentemente all'esterno, sul territorio, anche con esposizione agli agenti atmosferici, o in condizioni potenzialmente idonee a determinare situazioni oggettive di disagio lavorativo, legate a specifiche modalità e condizioni temporali e/o spaziali della prestazione, diverse da quelle delle mansioni svolte dalla generalità degli altri dipendenti (lavoro d'ufficio), situazione che interessa gli addetti alla protezione civile, gli addetti all'antincendio boschivo (AIB), gli addetti alle sale radio e gli operatori Data Center, come da note nota prot. 213927 del 21/04/2023 e prot. 0346382 del 06/07/23, dell'Ufficio del Datore di Lavoro.

Dunque, vi rientrano:

- a) svolgimento di attività di ispettore fitosanitario e zootecnico, di operatore fitosanitario;
- b) svolgimento di attività di tecnico agricolo (soggetto a profilassi medica);
- c) svolgimento di attività di protezione civile (addetti alla protezione civile, addetti all'antincendio boschivo (AIB) ed addetti alle sale radio), di addetto forestale, di addetto alla guida di mezzi speciali e autisti;
- d) svolgimento di attività di addetto all'incremento ippico, di classificatore di carcasse bovine, di monitoraggio afidi;
- e) svolgimento di attività di operatore del Data Center;

Fascia B)

Rientrano in questa fascia le attività svolte dal personale che svolge le attività qui di seguito indicate:

- a) AGE
- b) RLS

Fascia C)

Rientrano in questa fascia le attività svolte dal personale qui di seguito indicate:

- a) svolgimento di attività di addetto alle attrezzature di ufficio (ad es. fotocopiatrice stampante, fax. etc);
- b) svolgimento di attività che prevedono l'accesso con frequenza presso locali disagiati o rumorosi o privi di aerazione e di luce naturale;
- c) svolgimento di attività che prevede il recarsi presso edifici e/o luoghi diversi da quelli in cui ha sede la propria struttura di appartenenza;
- d) svolgimento di attività di addetto ai laboratori;
- e) front office;

6. Atteso che ai sensi dell'art. 84-bis del CCNL 2022 il valore massimo dell'indennità condizioni di lavoro, di cui all'art.70 del CCNL 2018, è rideterminato in euro (15,00) le suddette attività di cui alle fasce A) e B) e C) sono compensate con un'indennità giornaliera determinata come segue: per le attività di cui alla fascia A), € 15,00, per le attività di cui alla fascia B) 14,00 e per la fascia C) €. 13,00;

7. L'indennità condizioni di lavoro può essere riconosciuta, in conformità al parere Aran (prot. Aran 2314 del 13/03/2023) ai dipendenti appartenenti all' Area: degli Operatori, degli Operatori Esperti, degli Istruttori e dei Funzionari di Elevata Qualificazione che non risulti titolare di EQ.

8. Il compenso è corrisposto per ogni giornata in cui il dipendente presta la propria attività lavorativa e serve ad indennizzare il dipendente per il disagio derivante dalle mansioni svolte complessivamente e che caratterizzano la propria attività.

9. Le indennità di condizioni di lavoro, di cui al presente articolo, non sono cumulabili.

10. I dirigenti delle strutture di appartenenza trasmettono, con cadenza mensile, alla struttura deputata alla liquidazione del trattamento economico accessorio del personale, l'elenco nominativo dei dipendenti che ricoprono le posizioni di lavoro di cui sopra e ai quali spettano i relativi compensi, indicando la fascia di appartenenza e precisando le giornate di presenza in servizio nel mese di riferimento per le quali va riconosciuta l'indennità.

11. In ogni caso, l'indennità in questione è attribuita per i soli giorni di svolgimento delle attività di cui al comma 1. Per i lavoratori che operano in turnazione l'indennità è erogata in proporzione alle ore di presenza previste dal turno mensile di lavoro, nel limite massimo richiamato al citato art. 84-bis del vigente CCNL. L'indennità non è corrisposta per i giorni in cui il dipendente è assente dal servizio per qualsiasi motivo. Si considera presenza in servizio quando è garantita la presenza effettiva in servizio per almeno la metà dell'orario di lavoro giornaliero, con riferimento all'articolo 20 del CCNL del 6.07.1995.

ART. 17 COMPENSI PER PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL 2022 e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali definiti in sede di contrattazione, una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
- specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016 / D.Lgs 36/2023;

2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lett. t), del CCNL dell'1.04.1999, aggiornato dall'art. 7, comma 1, del CCNL del 09.05.2006, e nel rispetto dell'art. 84 del CCNL 2022, si definiscono, anche tenendo presente quelle suindicate a titolo esemplificativo, le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità, che saranno appositamente individuate dai competenti dirigenti delle strutture di appartenenza in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, garantendo uguali indennità a parità di responsabilità.

3. Possono essere destinatari della connessa indennità i dipendenti inquadrati nelle aree degli Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari nonché EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ.

3.1. I criteri per l'attribuzione/pesatura della specifica responsabilità per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari, non titolari di incarico di EQ, sono i seguenti:

- a) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - b) grado di autonomia nel lavoro svolto;
 - c) rilevanza dell'interazione con le altre strutture dell'ente;
 - d) complessità dei profili di utenza esterna e/o interna;
- Il compenso può essere graduato da parte del dirigente di appartenenza, sulla base dei suindicati criteri da un minimo di lordo di euro 3600,00 fino all'importo massimo annuo lordo di euro 4000,00.

3.2. I criteri per l'attribuzione/pesatura della specifica responsabilità per il personale inquadrato nell'area degli Istruttori sono i seguenti:

- a) rilevanza dei processi operativo e/o delle attività amministrative e/o tecniche assegnate;
 - b) rilevanza del lavoro assegnato e/o del grado di autonomia;
 - c) rilevanza del livello di relazioni gestite;
- Il compenso può essere graduato da parte del dirigente di appartenenza, sulla base dei suindicati criteri da un minimo di lordo di euro 2600,00 fino all'importo massimo annuo lordo di euro 3000,00

3.3. I criteri per l'attribuzione/pesatura della specifica responsabilità per il personale inquadrato nell'area degli Operatori esperti sono i seguenti:

- a) complessità e/o rilevanza delle procedure assegnate;
- b) grado di autonomia nel lavoro svolto;

Il compenso può essere graduato da parte del dirigente di appartenenza da un minimo lordo di euro 2.250,00 fino all'importo massimo annuo lordo di euro 2.599,00

3.4. I criteri per l'attribuzione/pesatura della specifica responsabilità per il personale inquadrato nell'area degli Operatori è il seguente:

- a) grado di autonomia nel lavoro svolto;

Il compenso può essere graduato da parte del dirigente di appartenenza da un minimo lordo di euro 1.100,00 fino all'importo massimo annuo lordo di euro 1.500,00

4. Nell'ambito di tali fattispecie, quindi, per il personale appartenente alle categorie degli Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari nonché EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, si configura il diritto a percepire l'indennità per specifiche responsabilità, laddove ci sia un atto formale di attribuzione delle specifiche responsabilità da parte del dirigente della struttura di appartenenza, con indicazione dei compiti attribuiti.

5. La correlata indennità, nel rispetto del dettato dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022, sarà erogata dalla U.O.D. "Trattamento Economico" nei termini economici definiti negli atti formali di attribuzione da parte dei dirigenti di appartenenza.

6. La misura dell'indennità per particolari responsabilità deve essere riproporzionata in caso di tempo parziale.

ART. 18 COMPATIBILITA'

1. Per particolari categorie di lavoratori che svolgono attività particolarmente disagiate è ammessa, in un'ottica budgettaria delle risorse destinate al finanziamento del trattamento economico accessorio, la compatibilità tra l'indennità condizioni di lavoro e specifica responsabilità, previste rispettivamente dagli art. 16 e 17 del presente contratto.

2. L'individuazione delle predette categorie avverrà in accordo, con i Rappresentanti dei Lavoratori, sentite le singole Strutture interessate dove le stesse attività risultano incardinate.

3. Resta fermo il divieto di remunerare la medesima attività con differenti istituti contrattuali, nel rispetto del dettato dell'art. 40 comma 1 bis del D.Lgs 165/2001 e ss.mm.ii.

ART. 19 TURNAZIONE

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

- a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità

necessarie in ciascun turno;

- b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato.
- c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;
- d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL.

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione).

8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

9. Il personale che può svolgere attività in turnazione è quello indicato dall'articolo 13 del CCDI 2018:

- Il personale autista della DG 5015
- Il personale addetto alla protezione civile DG5018
- Il personale data center
- Il personale ex CASMEZ

10. Al fine dell'erogazione dell'indennità, ciascun Dirigente responsabile del personale su indicato è tenuto ad attestare, con cadenza mensile, all'U.O.D. "Trattamento Economico", i nominativi dei dipendenti a cui è stata attribuita la presente indennità.

11. Il Dirigente responsabile è tenuto, altresì, a comunicare, immediatamente, il venir meno delle condizioni per l'attribuzione della predetta indennità di turnazione.

12. Al fine dell'erogazione dell'indennità, ciascun Dirigente responsabile della struttura di appartenenza è tenuto ad attestare, all'U.O.D. "Trattamento Economico", i nominativi dei dipendenti che hanno svolto la turnazione nelle specifiche fasce.

13. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 18 del CCDL del 21.05.2018.

ART. 20 STRAORDINARIO

1. AI sensi dell'art. 32 del CCNL del 16.11.2022 le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario).

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

3. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

4. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio.

5. Nell'rispetto delle norme contrattuali previste per l'effettuazione di lavoro straordinario, in particolare le disposizioni previste dall'art. 38 commi 1, 2 e 3 del CCNL 14/09/2000 e dall'art. 14 comma 4 del CCNL 01/04/1999, il limite massimo annuo individuale per le medesime prestazioni è determinato in 180 ore.

6. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate, per il personale assegnato agli organi politici per lo svolgimento di attività istituzionali, nel rispetto dell'art. 32 c. 3 del CCNL del 16.11.2022, è ammesso il superamento del limite massimo individuale previsto dall'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso articolo 14 del CCNL 1/4/1999.

7. I percettori di straordinario prestato presso tali organi non parteciperanno alla distribuzione dei premi di performance ex art. 80 e 81 del CCNL 16/11/2022, stante la specificità del lavoro svolto.

8. La prestazione di lavoro straordinario deve essere necessariamente registrata sugli appositi marcatempi/rilevatori di presenza allocati presso le sedi delle strutture regionali e non è possibile effettuarla in servizio esterno, in conformità alle disposizioni dell'art. 29 del CCNL 16/11/2022 che ha previsto "L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico".

ART. 21 REPERIBILITÀ

1. Nel rispetto dell'art. 24 del CCNL del 2018, per le aree di pronto intervento individuate dall'Amministrazione, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità.

2 Secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera i) del CCNL 16.11.2022 si eleva il limite di cui al comma 3 dell'art. 24 del CCNL 2018, nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, del medesimo articolo, ad € 13,00. Esso è remunerato con la somma di € 13,00 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

3. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

4. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese;

l'amministrazione assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.

5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 32, comma 7, e dell'art. 33, del CCNL del 16.11.2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000 e verrà corrisposta la retribuzione giornaliera maggiorata del 50%, con diritto al riposo compensativo da fruire di regola entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

8. Al fine dell'erogazione dell'indennità, ciascun Dirigente responsabile è tenuto ad attestare, con cadenza mensile, all'U.O.D. "Trattamento Economico", i nominativi dei dipendenti a cui è stata attribuita la presente indennità.

9. Il Dirigente responsabile è tenuto, altresì, a comunicare, immediatamente, il venir meno delle condizioni per l'attribuzione della predetta indennità.

10. Ai relativi oneri della presente indennità si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 79 del CCNL 2019-2021.

ART. 22 FERIE E RIPOSI SOLIDALI

La materia delle ferie e del riposo solidale non rientrano nell'elenco delle materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7 del CCNL 2019-2021.

E' dunque abrogato l'art. 21 del CCDI 2021. La relativa disciplina sarà oggetto di apposite circolari applicative.

ART. 23 PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO

La materia del diritto allo studio non rientra nell'elenco delle materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7 del CCNL 2019-2021.

E' dunque abrogato l'art. 22 del CCDI 2021. La relativa disciplina sarà oggetto di apposite circolari applicative.

ART. 24 ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE

La materia dell'orario di lavoro flessibile non rientra nell'elenco delle materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7 del CCNL 2019-2021.

E' dunque abrogato l'art. 23 del CCDI 2021. Per la relativa disciplina si rinvia alle note-circolari prot. Num. 395193 del 9.06.2016 e num. prot. 101462 del 23.02.2022.

ART. 25 BANCA DELLE ORE

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita ai sensi dell'art. 33 del vigente CCNL 2022, la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo 90, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Il dipendente può richiedere le ore accantonate nella banca delle ore o in retribuzione o come permessi compensativi per necessità personali e familiari o per proprie attività formative.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.
5. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario confluite nel conto individuale vengono pagate il mese successivo a quello di inserimento nella banca delle ore.
6. Le ore accantonate devono essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione. Le eventuali ore non recuperate entro gennaio dell'anno successivo, saranno liquidate entro il successivo mese di febbraio.
7. Nel rispetto dello spirito della norma, possono essere eventualmente individuate finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

ART. 26 LAVORO AGILE

La materia del lavoro agile non rientra nell'elenco delle materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7 del CCNL 2019-2021.
E' dunque abrogato l'art. 25 del CCDI 2021. La relativa disciplina è contenuta nel vigente P.I.A.O.

TITOLO IV

FORMAZIONE E NORME FINALI

ART. 27 FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PER LA CRESCITA PROFESSIONALE

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività dell'Ente.
2. Compatibilmente con le risorse stanziare nel bilancio regionale per la formazione e/o derivanti da altre fonti di finanziamento (nazionali e/o comunitarie), andrà garantita una costante attenzione all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze dei dipendenti, mediante la programmazione di percorsi formativi sia di tipo trasversale - su conoscenze e competenze di base, capacità relazionali e comportamentali, nonché sui processi di riforma rivolti alle pubbliche amministrazioni -, che di tipo tecnico-specialistico, in risposta a specifiche esigenze formative avanzate dalle strutture amministrative dell'Ente.
3. Per l'attività di aggiornamento formativo, si farà ampiamente ricorso anche a metodologie innovative quali la formazione a distanza (e-learning), formazione mista (aula-FAD), formazione sul posto di lavoro (on the job), comunità di pratica, comunità di apprendimento, al fine di conciliare le esigenze di servizio con la partecipazione a dette attività, tenendo debitamente conto altresì delle disposizioni di cui agli artt. 67 e 69 del vigente CCNL relativamente alle specifiche iniziative formative per il personale in lavoro agile o da remoto.
4. Nella programmazione delle attività formative andrà adottato il criterio della massima accessibilità alle attività formative. Tale criterio comporta l'assunzione — nei limiti della sostenibilità — di modalità organizzative tali da garantire a tutti i dipendenti pari opportunità di accesso alle attività formative e si esplica attraverso l'adozione di strumenti atti ad assicurare:
 - pari opportunità,
 - accessibilità per i dipendenti diversamente abili,
 - coerenza tra obiettivi e contenuti formativi e mansioni svolte,
 - rotazione nelle partecipazioni,
 - articolazione territoriale.
5. I Direttori Generali, supportati dai dirigenti delle UOD, forniscono in fase di pianificazione annuale delle attività formative, alla Direzione Generale delle Risorse Umane gli elementi necessari alla individuazione del fabbisogno formativo e di aggiornamento del personale incardinato nelle strutture di propria competenza, garantendo il rispetto dei criteri di cui al comma 4.
6. Per la corretta pianificazione, gestione ed erogazione delle attività formative è opportuno presidiare il rapporto fra la Direzione Generale per le Risorse Umane – UOD Formazione del personale e le Strutture amministrative dell'Ente. A tal fine gli Uffici di Diretta Collaborazione del Presidente, le Direzioni Generali, gli Uffici Speciali, Strutture di Missione, Autorità di Audit, Ufficio del Datore di Lavoro, gli Staff autonomi, le Segreterie Particolari degli Assessorati si avvalgono di uno o più Referenti per la Formazione. Per le Segreterie Particolari, il ruolo di Referente è affidato al Responsabile della Segreteria, che può delegarlo ad altro dipendente. I Referenti per la formazione vengono individuati formalmente dai Responsabili apicali di ciascuna Struttura, tra i dipendenti in possesso di competenza professionale e capacità organizzativa idonee a svolgere le funzioni loro attribuite.
I Responsabili delle Strutture amministrative regionali provvedono tempestivamente a sostituire i Referenti che per trasferimento o per qualsiasi altro motivo non potessero più rivestire tale ruolo e ne danno comunicazione formale alla Direzione Generale per le risorse umane - UOD Formazione del personale.
7. La scelta dei dipendenti da indirizzare alle attività formative programmate deve essere altresì

effettuata contemperando le esigenze di servizio con la necessità a che sia garantita la presenza del dipendente per tutta la durata del corso.

8. Il presente articolo abroga e sostituisce l'art. 26 del CCDI del 2021.

ART. 28 FORMAZIONE IN MATERIA DI TRANSIZIONE DIGITALE

1. L'Ente nell'ambito della pianificazione delle attività formative e di aggiornamento favorisce misure formative finalizzate alla transizione digitale nonché interventi di supporto per l'acquisizione e l'arricchimento delle competenze digitali, in particolare quelle di base, ivi incluse quelle connesse all'utilizzo di piattaforme di condivisione e collaborazione.

3. Il presente articolo abroga e sostituisce l'art. 27 del CCDI del 2021

ART. 29 REGOLE DI PARTECIPAZIONE ALLA FORMAZIONE

1. La formazione rappresenta un diritto-dovere per il dipendente. La partecipazione del personale agli interventi di formazione viene considerata orario di lavoro a tutti gli effetti, in misura pari alla durata effettiva di svolgimento, così come verrà specificato in ogni singolo progetto formativo.

2. L'accesso alle attività formative è consentito a tutti i dipendenti regionali, senza distinzione di categoria, in coerenza con i criteri ed i limiti stabiliti dalla normativa vigente e dagli obiettivi formativi individuati.

3. In linea generale, possono accedere alle attività formative: i dirigenti ed il personale non dirigenziale con contratto a tempo indeterminato; il personale con rapporto di lavoro part-time; il personale in distacco o in aspettativa sindacale; il personale operante in attività di diretta assistenza agli organi istituzionali. Può accedere parzialmente alle attività formative: il personale con contratto a tempo determinato; il personale di altri Enti, comandato presso l'Amministrazione Regionale. Non può accedere alle attività formative: il personale regionale in congedo straordinario senza assegni; il personale che viene collocato a riposo; il personale regionale distaccato o comandato presso altri Enti; il personale in periodo di prova (fatta eccezione per la formazione d'ingresso).

4. Il personale autorizzato a partecipare ad attività formative è in servizio ed i relativi oneri sono a carico della Regione Campania.

5. Le attività sono tenute di norma durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

6. La durata di ogni giornata di formazione in aula programmata dall'Ente è tarata, ove possibile, sull'orario di lavoro e, pertanto, sarà pari a sette ore e quindici minuti dal lunedì al giovedì e a sette ore il venerdì, esclusa la pausa pranzo. Quest'ultima dovrà essere obbligatoriamente prevista e dovrà avere una durata non inferiore ai 30 minuti. Eventuali durate difformi sono precisate da ciascun programma formativo. Nei casi in cui la durata dell'attività formativa sia inferiore all'ordinario orario di lavoro, le modalità di completamento dell'orario di lavoro giornaliero dovranno essere concordate con gli uffici di appartenenza.

7. La partecipazione ad un'attività formativa comporta il vincolo di frequenza nell'orario stabilito nel programma. Assenze parziali, ritardi, uscite anticipate, regolarmente registrati sul foglio firme del corso con indicazione degli orari esatti di presenza, devono essere opportunamente e tempestivamente comunicati dai dipendenti agli uffici di appartenenza per la gestione ordinaria delle presenze e dei recuperi. Le assenze giornaliere devono essere tempestivamente comunicate dal dipendente al proprio ufficio di appartenenza per la gestione ordinaria delle presenze. Ai fini del calcolo del monte ore minimo di frequenza per il rilascio dell'attestato di partecipazione, le citate assenze vengono computate indipendentemente dalla motivazione (esigenze di servizio,

ferie, malattia, etc.).

8. La flessibilità dell'orario di lavoro non è applicabile ai corsi di formazione.

9. La mancata partecipazione a corsi di formazione, se per motivi di servizio, deve essere motivata dal dirigente della UOD di appartenenza del discente, mediante formale comunicazione alla direzione generale per le Risorse Umane – UOD Formazione. Se il discente è un dirigente di SSL, detta comunicazione va effettuata dal responsabile della direzione generale di appartenenza. La comunicazione relativa alla mancata partecipazione va inviata almeno 7 giorni prima dell'avvio dell'attività, al fine di garantire l'eventuale sostituzione con altro discente. La mancata segnalazione preventiva può comportare, se non ragionevolmente motivata, la perdita del diritto di iscrizione ad ulteriori momenti formativi, anche di diversa tipologia ed obiettivo, per l'anno in corso. Nel caso di mancata partecipazione per motivate esigenze di servizio o di salute, i dipendenti sono inseriti, ove possibile, nelle successive eventuali edizioni.

10. Ai fini della validazione della partecipazione all'attività formativa, è richiesta la firma, ad ogni ingresso e uscita, di apposito registro di presenza che viene custodito e gestito, in corso di svolgimento dell'attività formativa, dalla scuola che la eroga. Copia dei registri viene regolarmente tenuta dalla direzione generale per le Risorse Umane - UOD Formazione.

11. Per le iniziative che non prevedono valutazione dell'apprendimento, viene rilasciato un Attestato di partecipazione solo a coloro che hanno frequentato almeno il 70% della durata del corso. Chiunque superi il 30% di assenza decade dal diritto all'attestato di partecipazione indipendentemente da quali ne siano le cause. La percentuale di frequenza viene conteggiata rispetto al totale di ore previste dal progetto formativo. Ai fini del conteggio vengono considerate sia le assenze totali che quelle parziali, ivi compresi i ritardi o le uscite anticipate, indipendentemente dalla giustificazione.

12. Per le tipologie corsuali che prevedono la valutazione dell'apprendimento, viene rilasciato un certificato di profitto finale a coloro che hanno frequentato almeno il 70% della durata del corso, compilato il questionario di gradimento e che supereranno le prove di valutazione finali.

13. Per le iniziative formative erogate esclusivamente in modalità e-learning viene rilasciato un Attestato di partecipazione solo a coloro che hanno completato tutte le attività previste dal percorso formativo, compilato il questionario di gradimento e, ove previsto, superato con profitto il questionario di valutazione dell'apprendimento.

14. Il presente articolo abroga e sostituisce l'art. 28 del CCDI del 2021.

ART. 30 TRATTAMENTO DI TRASFERTA

La materia dell'istituto del trattamento di trasferta non rientra nell'elenco delle materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa di cui all'art. 7 del CCNL 2019-2021.

E' dunque abrogato l'art. 29 del CCDI 2021. La relativa disciplina generale è contenuta nell'art. 57 del CCNL 2019-2021.

ART. 31 WELFARE INTEGRATIVO – CRITERI GENERALI

1. Le parti concordano che la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti può costituire una leva importante per migliorare il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita dei dipendenti stessi.

2. Costituiscono oggetto di finanziamento le iniziative di welfare aziendale nell'ambito delle misure richiamate dall'art. 82 c. 1 del CCNL 2022.

3. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art.79 del CCNL 2022, nel limite definito del 2,5%.

4. Tra le risorse del Fondo sono prioritariamente utilizzate, anche in deroga al limite di cui al precedente comma, quelle di cui all'art. 67, comma 3, lett. b) del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21.05.2018.

4. Ai fini della stipula delle polizze di cui al comma 1 lett. e) o, comunque, per una migliore gestione degli interventi previsti in attuazione del presente articolo, la Giunta Regionale può anche associarsi in convenzione ovvero aderire ad una convenzione già esistente, nel rispetto della normativa vigente.

ART. 32 NORMA FINALE

1. Alla data di sottoscrizione del presente CCDI sono inapplicabili tutte le disposizioni dei precedenti contratti decentrati con esso incompatibili.

2. Per tutto quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

