

**GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA**

**STRALCIO DI  
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PER IL PERSONALE CON  
QUALIFICA DIRIGENZIALE**

**ANNO 2014**



<b>CAPO I</b>	<b>3</b>
<b>ART. 1 Ambito normativo e contrattuale di riferimento</b>	<b>3</b>
<b>ART. 2 Oggetto</b>	<b>3</b>
<b>ART. 3 Campo di applicazione</b>	<b>4</b>
<b>ART. 4 Durata e decorrenza</b>	<b>4</b>
<b>ART. 5 Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del contratto decentrato integrativo</b>	<b>5</b>
<b>ART. 6 Relazioni sindacali</b>	<b>6</b>
<b>ART. 7 Verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse di cui all'art. 26 del CCNL 23 dicembre 1999 (art. 4, lett. E, CCNL 23 dicembre 1999)</b>	<b>6</b>
<b>ART. 8 Interpretazione autentica del CCDI</b>	<b>6</b>
<b>ART. 9 Criteri delle specifiche forme di incentivazione correlate alle risorse di cui all'art. 26, comma 1, lett. E) del CCNL del 23/12/1999 (art. 4, lett.f CCNL del 23/12/1999)</b>	<b>6</b>
<b>ART. 10 Criteri generali per la quantificazione e distribuzione della retribuzione di posizione e risultato</b>	<b>7</b>
<b>CAPO II Norme particolari e transitorie</b>	<b>7</b>
<b>Art. 11 Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero</b>	<b>8</b>
<b>Art. 12 Formazione ed aggiornamento dei dirigenti</b>	<b>9</b>
<b>Art. 13 Pari opportunità</b>	<b>9</b>
<b>Art. 14 Norme Transitorie</b>	<b>9</b>



**Stralcio nuovo contratto decentrato integrativo  
per il personale dirigenziale della Giunta della Regione Campania  
Quadriennio normativo 2014 -2017**

**CAPO I**

**Art. 1 Ambito normativo e contrattuale di riferimento**

Il presente CCDI si ispira al contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va quindi 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.LL. e nei CC.CC.DD.II di comparto dirigenziale vigenti. Tale quadro normativo, regolamentare e contrattuale di riferimento è il seguente:

- a. D.Lgs. n. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto all'art. 2, comma 2, all'art. 5, all'art. 7, comma 5, all'art. 17, 18,19, 20, 21, 22, 23, 23-bis, 24, all'art. 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, e all'art. 45, commi 3 e 4;
- b. D.Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- c. D.Lgs. n. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene - anche con norme di interpretazione autentica - sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. n. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- d. D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9, commi 1, 2bis, 17 e 21;
- e. D.L. 6 marzo 2014 , n. 16 "Disposizioni urgenti in materia di finanza locale, nonché misure volte a garantire la funzionalità dei servizi svolti nelle istituzioni scolastiche";
- f. L. 11 agosto 2014, n. 114 di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari", con particolare riguardo all'art. 9, 13 e 13 bis;
- g. Vigenti CC.CC.NN.LL. comparto Regioni-Autonomie Locali, di cui l'ultimo normativo del 22/02/2010 quadriennio2006-09 e biennio 2008-09 del 3/08/2010;
- h. Regolamento Regionale n. 12/2011 ad oggetto "Ordinamento amministrativo della Giunta della Regione Campania" e successive modifiche ed integrazioni;
- i. CC.D.I. approvato in sede di delegazione trattante del 18/07/2007;

Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs.150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. n. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della prestazione



individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. n. 165/2001 testo vigente (e interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. n. 141/2011).

## **Art. 2 Oggetto**

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 Regioni e Autonomie Locali, da ultimo quello quadriennale normativo del 22/02/2010 per le annualità 2006-09 e del biennio economico 2008-09 del 3/08/2010.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo integra, modifica e innova i precedenti CC.CC.DD.II. (in particolare quello approvato in sede di delegazione trattante del 18/07/2007) con decorrenza dalla data di sottoscrizione o eventuale data diversa prevista nel presente contratto.

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

Per tutto quanto riguarda la materia delle relazioni sindacali si rinvia alla contrattazione collettiva integrativa di riferimento, compatibilmente con la normativa nazionale intervenuta in materia.

## **Art. 3 Campo di applicazione**

Il presente CCDI si applica a tutto il personale dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato della Giunta Regionale della Campania, nonché al personale dirigenziale con rapporto a tempo determinato.

## **Art. 4 Durata e decorrenza**

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. Tale contratto è tacitamente rinnovato di anno in anno, salvo che, almeno tre mesi prima della scadenza, una delle parti ne dia disdetta, in tutto o in parte, con lettera raccomandata.

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

Il presente contratto resta comunque valido fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato integrativo.

Il presente contratto, una volta perfezionato, è portato a conoscenza di tutto il personale dipendente dirigente, mediante idonee forme di comunicazione.

## **Art. 5 Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo**

In seguito alla stipula del presente Contratto collettivo decentrato integrativo, le parti si riuniscono periodicamente con cadenza almeno annuale e comunque entro 15 giorni





4

dalla richiesta di una delle parti, al fine di verificare l'attuazione e l'applicabilità degli istituti normativi ed economici riportati nello stesso contratto.

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

La Direzione delle Risorse Umane attua un percorso di monitoraggio costante e sistematico volto a verificare la corretta ed uniforme applicazione del contratto decentrato integrativo, anche dal punto di vista economico.

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 CCNL, le parti si impegnano ad incontrarsi, entro un mese dalla relativa sottoscrizione o applicazione, per la rivisitazione del presente CCDI.

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.

Le parti si incontrano, almeno una volta all'anno, 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.

#### **Art. 6 Relazioni sindacali**

Le parti confermano l'attuale sistema delle relazioni sindacali, per quanto compatibile con le vigenti disposizioni di legge e contrattuali.

Le parti si impegnano a rivisitare, laddove necessario, la disciplina complessiva delle relazioni sindacali, adeguando la stessa alle esigenze riscontrate nel corso degli anni e alle successive disposizioni di legge e contrattuali vigenti.

#### **Art. 7 Verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse di cui all'art. 26 del CCNL 23 dicembre 1999 (art. 4, lett. E, CCNL 23 dicembre 1999)**

La verifica delle condizioni per l'integrazione delle risorse di cui all'art. 26 del CCNL del 23 dicembre 1999, fermo restando quanto disposto dal comma 3 di detto articolo, è subordinata al rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 2bis, del decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e sarà oggetto di apposito preventivo confronto tra le parti.

#### **Art. 8 Interpretazione autentica del CCDI**

Nel caso insorgano controversie sulla interpretazione delle disposizioni contenute nel presente contratto collettivo decentrato integrativo o nei precedenti contratti decentrati integrativi, in sede decentrata ciascuna delle parti può richiedere la convocazione della delegazione trattante al fine di giungere alla definizione consensuale del significato della clausola contrattuale controversa. La richiesta deve contenere una breve



descrizione dei fatti e/o degli eventuali elementi di diritto sui quali si basa la necessità di interpretazione.

Qualora la richiesta provenga dalla parte Sindacale, il Presidente della delegazione trattante convoca apposita riunione entro 10 giorni lavorativi dalla richiesta.

Nel caso l'incontro sia richiesto dalla Parte Pubblica, la Parte Sindacale viene convocata con almeno 10 giorni lavorativi di anticipo rispetto alla data fissata per la riunione.

**Art. 9 Criteri delle specifiche forme di incentivazione correlate alle risorse di cui all'art. 26, comma 1, lett. E) del CCNL del 23/12/1999 (art. 4, lett.f CCNL del 23/12/1999)**

L'art. 24, c. 3 del D.Lgs. 165/2001 prevede che: "Il trattamento economico determinato ai sensi dei comma 1 e 2 remunera tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti in base a quanto previsto dal presente decreto, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione presso cui prestano servizio o su designazione della stessa; i compensi dovuti da terzi sono corrisposti direttamente alla medesima amministrazione e confluiscono nelle risorse destinate al trattamento economico accessorio della dirigenza".

L'art. 20 del CCNL firmato il 22 febbraio 2010, prevede che " il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3 del D.Lgs. n. 165 del 2001, ha carattere di omnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'ente. La disciplina della produttività, per il periodo di vigenza del presente contratto, si articola secondo gli articoli del CCDI del 19/10/2001, a cui si fa espresso rinvio, nella misura in cui questi siano conformi alle disposizioni contrattuali nazionali di riferimento, nonché secondo quanto disposto negli articoli di cui al capo II del presente contratto.

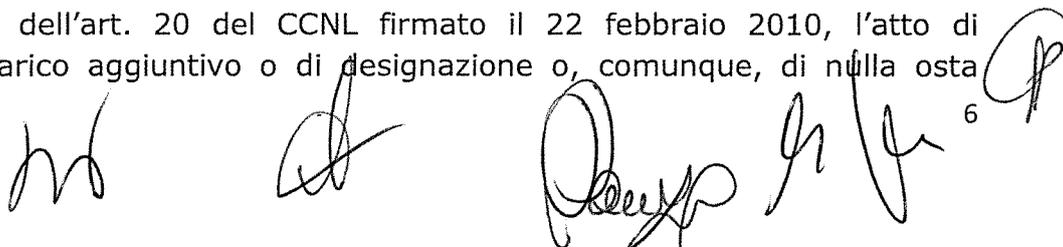
In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale e secondo le modalità da queste stabilite".

Tali compensi, anche sulla base delle precedenti previsioni contrattuali, si identificano con:

1) i compensi professionali per gli avvocati di cui all'art. 37 del CCNL della dirigenza del 23.12.1999, nel caso di enti dotati di uffici di avvocatura;

2) i compensi per incentivi alla progettazione di cui all'art. 92, comma 5, del D.Lgs. n. 163/2006 (ex art. 18 della legge n. 109/1994), secondo la previsione dell'art. 29 del CCNL della Dirigenza del 23.12.1999. (A riguardo va evidenziato che la legge di conversione del D.L. n. 90/2014, la n. 114/14 all'art. 13 bis ha previsto che gli incentivi per la progettazione di opere e lavori non si applicano al personale con qualifica dirigenziale);

Sempre nel rispetto dell'art. 20 del CCNL firmato il 22 febbraio 2010, l'atto di conferimento dell'incarico aggiuntivo o di designazione o, comunque, di nulla osta



all'espletamento di un incarico di tale natura, ove questo sia conferito da soggetti terzi pubblici o privati, su designazione dell'ente, questo specifica la riconducibilità dell'incarico e del relativo compenso al regime dell'omnicomprensività.

Le somme derivanti dall'applicazione del principio di omnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale attribuita (ma sempre riconducibili alla generale rappresentanza degli interessi dell'ente), sono destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art. 26 del CCNL del 23.12.1999.

Le suddette risorse, al lordo di tutti gli oneri assistenziali, previdenziali e fiscali, sono finalizzate ad incrementare la retribuzione di risultato dei dirigenti, sulla base di criteri volti a valorizzare, in via prioritaria ed in misura prevalente, quella dei dirigenti che hanno svolto i singoli incarichi e che hanno prodotto la maggiore disponibilità finanziaria.

Pertanto, alla luce di quanto evidenziato, si prevede che per remunerare il maggiore impegno al dirigente al quale è stato conferito l'incarico compete il 60% della somma che confluisce al fondo in aggiunta alla retribuzione di risultato, salvo comunque il rispetto del vigente art. 9, c. 3 del D.L. n. 78/10 convertito in Legge n. 122/10 e dell'art. 1 c. 24 della legge regionale n. 4/2011 che recita che " *Nei confronti dei titolari di incarichi di livello dirigenziale della Regione, nonché degli enti, aziende, agenzie, società regionali o a partecipazione maggioritaria della Regione, non si applicano le disposizioni normative e contrattuali che autorizzano la corresponsione, a loro favore, di importi derivanti dall'espletamento di incarichi aggiuntivi*".

#### **Art.10 Criteri generali per la quantificazione e distribuzione della retribuzione di posizione e risultato**

I valori retributivi delle diverse posizioni dirigenziali di seguito indicati si ispirano al rispetto dell'art. art. 9, c.1 del D.L.n. 78/10 convertito, con modificazioni nella legge n. 122/10 e dell'art. 27, c. 5 del CCNL parte normativa 98/2001 come modificato dall'art. 24 c.1del CCNL quadriennio normativo 2002-2005 e tengono altresì conto del nuovo Regolamento Regionale n. 12/2011 ad oggetto "Ordinamento amministrativo della Giunta della Regione Campania" e s.m.i. ed in particolare della delibera di giunta regionale n. 478 del10/09/2012, volti ad attuare un processo di riorganizzazione, una completa innovazione nell' articolazione e nelle attribuzioni delle strutture dirigenziali con l'introduzione di un modello organizzativo a base dipartimentale.

L'AMMINISTRAZIONE

Le parti si impegnano al rispetto dei rilievi formulati dal Commissario ad acta per l'attuazione del piano di stabilizzazione finanziaria con nota n. 2015.31/UDCP/COMMAPS del 26/3/2015.

Inoltre nelle more della definizione della procedura di pesatura delle strutture dirigenziali prevista nell'ambito del progetto "Programma integrato di interventi per favorire lo sviluppo della capacità istituzionale delle Amministrazioni della Regione Campania", i valori delle retribuzioni delle diverse posizioni dirigenziali, con la



decorrenza di cui al p.7 del deliberato di cui alla D.G.R. n. 478 del 10/09/2012, sono così di seguito determinati:

Capo Dipartimento l'indennità di cui alle delibere di Giunta Regionale n. 191 del 12/04/2012 e n. 294 del 12/06/2012

Direttore Generale, Responsabile di Ufficio Speciale Euro 75.000,00

Dirigente di struttura di staff, Dirigente di Unità operativa dirigenziale con funzioni vicarie, Dirigente coordinatore di struttura di missione Euro 54.000,00

Dirigente di Unità operativa dirigenziale Euro 46.000,00

Dirigente in posizione individuale Euro 20.000,00

Al fine di adeguare le premialità connesse alla valutazione dei risultati e di sviluppare, all'interno dell'ente, l'orientamento ai risultati anche attraverso la valorizzazione della quota delle retribuzione accessoria ad essi legata, al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota del fondo delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato pari al 15%, in conformità con la precedente contrattazione decentrata e nel rispetto dell'art. 28 del CCNL parte normativa 98/2001.

Per gli incarichi dirigenziali conferiti ad interim sarà liquidata una maggiorazione della retribuzione di risultato nella misura del 50 % rapportato alla tipologia e all'effettiva durata dell'incarico ricoperto ad interim.

Nel caso di conferimento di più incarichi di interim allo stesso dirigente sarà considerato ai fini della liquidazione solo quello avente maggiore durata.

La disciplina del presente articolo potrà eventualmente essere rivisitata all'esito dell'adozione del nuovo processo di valutazione.

## CAPO II Norme particolari e transitorie

### Art. 11 Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero

Con riferimento alla legge del 11/04/2000, n. 83, sono da considerarsi quali servizi minimi essenziali da assicurare in caso di sciopero, i seguenti servizi:

- servizi di igiene, sanità ed attività assistenziali;
- servizi culturali:assicurando solo l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione;
- servizi del personale : limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi ed al versamento di contributi obbligatori per scadenze di legge; tale servizio dovrà essere garantito nel caso che lo sciopero sia proclamato nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese;
- servizio di protezione civile e di pronto intervento: da presidiare con personale in reperibilità;
- attività di tutela della libertà della persona : garantendo l'accesso alle sedi regionali;
- attività di tutela della sicurezza pubblica: assicurando i servizi minimi necessari alla prevenzione e protezione dei rischi correlati alla sicurezza e alla salute sia del personale che dell'utenza esterna, con riferimento alle disposizioni contenute nel D.Lgs. 9/04/2008 e s.m.i.;





parità di requisiti professionali, deve essere garantito il perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali tra uomini e donne.

**Art. 14 Norme transitorie**

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia e le clausole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto.

**01 LUG. 2015**

**Delegazione Parte Pubblica**

**Delegazione Parte Privata**

Paolantonio  
Mantovani

UIL

Comi  
DIRER  
Bauer

CISL

Am

FP CGIL

Marafioti