

**GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA**

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

**ANNO 2018**

**modificato agli artt. 09,10, 11,12, 13 e 21 a seguito di delegazione Trattante del  
13/12/2017**



## INTRODUZIONE

*Dopo la profonda crisi economica che ha dilaniato il Paese ed ha imposto normative necessarie a presidio della stabilità, oggi iniziano ad intravedersi i primi spiragli di luce.*

*Le disposizioni sul turn over per le assunzioni, il blocco della contrattazione nazionale e i continui processi di riorganizzazione amministrativi sperimentati da questa Amministrazione, rivolti all'efficientamento dell'apparato burocratico, hanno determinato un forte e gravoso impegno a carico di tutti gli stakeholders ed in particolare per i dipendenti regionali che in questi anni hanno constatato la continua erosione del potere di acquisto della loro "busta paga".*

*Sulla base di queste premesse, e tenuto conto della recente introduzione di nuove disposizioni normative riguardanti l'ambito della contrattazione collettiva nazionale e decentrata, volte a rendere sempre più pressante l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di adeguare i propri contratti collettivi integrativi ai vincoli risultanti dalla contrattazione collettiva nazionale e soprattutto alla normativa di riferimento della performance, l'Amministrazione regionale ha ritenuto pertanto indispensabile una rivisitazione della disciplina contrattuale esistente riguardante il comparto del personale non dirigente della Giunta della Regione Campania.*

*In un contesto di grandi novità in termini di ridefinizione dell'assetto organizzativo dell'Amministrazione regionale si è inteso adempiere all'obbligo di legge riconfermando la validità delle regole contenute nei precedenti CC.DD.II., laddove queste sono risultate conformi con le nuove disposizioni normative e contrattuali vigenti.*

*Alla luce di quanto esposto l'Amministrazione, che in quanto 'Assessore al ramo qui rappresento, testimonia la volontà dell'Ente di prendere in considerazione le richieste dei Sindacati, manifestando pieno supporto alle esigenze di riforma - nell'ottica del potenziamento dell'efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa - anche attraverso un giusto riconoscimento del sempre maggiore impegno richiesto al personale dipendente.*

*Le risorse umane sono le fondamenta sulle quali costruire e consolidare un'amministrazione riformatrice, manageriale e moderna. Le loro competenze, sono certo, daranno il giusto impulso alla crescita dell'Ente regionale.*

*L'Assessore*

*Dott.ssa Sonia Palmeri*

## INDICE

INDICE.....	3
CAPO I.....	4
Art. 1 Ambito normativo e contrattuale di riferimento .....	4
Art. 2 Oggetto .....	4
Art. 3 Campo di applicazione .....	5
Art. 4 Durata e decorrenza .....	5
Art. 5 Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo .....	5
Art. 6 Relazioni sindacali.....	6
Art. 7 Determinazione delle risorse finanziarie decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.....	6
Art. 8 Interpretazione autentica del CCDI .....	6
Art. 9 Incentivazione della produttività e il miglioramento dei servizi.....	6
CAPO II.....	7
Art. 10 Indennità di rischio .....	7
Art. 11 Attività svolte in condizioni disagiate .....	8
Art. 12 Compensi per particolari responsabilità .....	9
Art. 13 Turnazione.....	10
Art. 14 Reperibilità .....	10
Art. 15 Abrogazione articolo 26 del CCDI del 9.10.2001 .....	11
Art. 16 Fondo speciale per il personale necessario per le strutture impegnate nel P.O.R.....	11
CAPO III.....	12
ART. 17 Formazione e aggiornamento per la crescita professionale.....	12
ART. 18 Formazione linguistica.....	13
Art. 19 Regole di partecipazione alla formazione.....	13
ART. 20 Trattamento di Trasferta .....	14
ART. 21 Norma finale .....	15

## CAPO I

### ART. 1 AMBITO NORMATIVO E CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO

1. 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 vigenti, nonché alle novità che stanno emergendo dai lavori preparatori in corso per l'approvazione del nuovo CCNL. Tale quadro normativo, regolamentare e contrattuale di riferimento è il seguente:

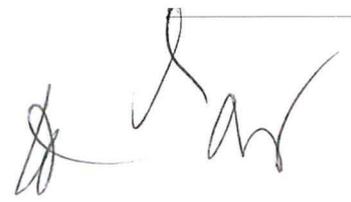
- a. D. Lgs. n. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto all'art. 2, comma 2, all'art. 5, all'art. 7, comma 5, all'art. 40, commi 1, 3-bis e 3-quinquies, e all'art. 45, commi 3 e 4;
- b. D. Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia 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. D.lgs 74 del 25 maggio 2017 – Modifiche al D.Lgs 150/2009 in attuazione dell'art. 17, comma 1 lettera r) della Legge 7 agosto 2015, n. 124;
- h. D.lgs 75 del 25 maggio 2017 – Modifiche e integrazioni al D.lgs 165/2001 ai sensi degli artt. 16, commi lettera a), e 2) lettere b), c), d), ed e), e 17 comma 1 lettere a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s), e z), della Legge 7 agosto 2015 n. 124 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.
- i. Vigenti CC.CC.NN.LL. comparto Regioni-Autonomie Locali, di cui l'ultimo dell'11.04.2008, quadriennio normativo 2006-2009;
- l. Regolamento Regionale n. 12/2011 ad oggetto "Ordinamento amministrativo della Giunta della Regione Campania" e successive modifiche ed integrazioni;
- m. CC.DD.II. del 9.10.2001, del 12.07.2004, modifiche e integrazioni apportate nel 2006 e CCDI 2014;

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 DGRC 145 del 14/03/2017 ad oggetto: "*Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) dei dipendenti e dei dirigenti della Giunta Regionale della Campania*" 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 alla luce delle modifiche introdotte dai D.Lgs 74 e 75 del 2017.

### 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 Regioni e Autonomie Locali, da ultimo quello per il quadriennio normativo 2006-2009, dell'11.04.2008, e per il biennio economico 2008/2009 del 31.07.2009 ed in attesa del nuovo CCNL.

2. Esso disciplina le materie previste dall'art. 5, comma 3, del CCNL del 6.07.1995, come integrato dall'art. 16, comma 1, del CCNL 31.03.99 e dagli articoli 4 e 5 del CCNL 1.04.99, con le successive modifiche apportate dall'art. 4 del CCNL



del 22.01.2004 e tenendo conto delle disposizioni di legge vigenti e in particolare quelle contenute nei decreti legislativi n. 150/2009, 74/2017 e 75/2017.

3. Per la parte economica si fa riferimento a quanto previsto nei CC.CC.NN.LL. relativi al Comparto Regioni e Autonomie Locali e 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.II. (in particolare quelli del 9.10.2001, del 12.07.2004 e le modifiche e integrazioni apportate nel 2006 e del CCDI 2014) 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.

6. Per tutto quanto riguarda la materia delle relazioni sindacali si rinvia al Protocollo d'Intesa sulle relazioni sindacali, sottoscritto il 19.05.2004 e allegato al contratto decentrato integrativo del 12.07.2004, alla contrattazione collettiva di riferimento, compatibilmente con la normativa nazionale intervenuta in materia.

### **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, appartenente alle categorie A-B-C-D, di cui al CCNL del 31.03.1999, nonché al personale con rapporto a tempo determinato.

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. 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.

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

4. 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 ad organizzare incontri informativi/formativi rivolti a dirigenti e/o ai funzionari responsabili della gestione del personale.

3. La 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.LL, le parti si impegnano ad incontrarsi, entro un mese dalla relativa sottoscrizione o applicazione, per la rivisitazione 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. Le decisioni saranno adottate sulla base della rappresentatività espressa ai sensi del Protocollo d'Intesa sulle Relazioni Sindacali sottoscritto in data 19 maggio 2004.

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.

## **ART. 6 RELAZIONI SINDACALI**

1. Le parti confermano il sistema delle relazioni sindacali approvato in data 19.05.2004 e allegato al CCDI del 19.07.2004, per quanto compatibile con le successive vigenti disposizioni di legge e contrattuali.

2. 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 DETERMINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DECENTRATE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ**

1. Il fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 15 del CCNI del 1.04.1999, e successive modifiche e integrazioni apportate con gli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.01.2004 e ulteriori disposizioni contrattuali in materia, viene determinato annualmente, con provvedimenti adottati prima dalla Giunta Regionale e poi dal Direttore Generale delle Risorse Umane, con informativa alle OO.SS....

2. Per la costituzione del predetto fondo si terrà conto delle vigenti disposizioni contrattuali e legislative nazionali riguardanti la materia ed in particolare delle previsioni disposte dall'art. 23 comma 2 del D.lgs 75/2017.

## **ART. 8 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CCDI**

1. Nel caso insorgano controversie sulla interpretazione delle disposizioni contenute nel presente contratto collettivo decentrato integrativo o nei precedenti contratti decentrati integrativi, si applica la disciplina di cui all'art. 14 del protocollo d'intesa sulle relazioni sindacali del 19.05.2004, allegato al CCDI del 12.07.2004.

## **ART. 9 INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI**



1. La disciplina della produttività, per il periodo di vigenza del presente contratto, si articola secondo gli articoli del CCDI del 9.10.2001, 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.

2. La disciplina in oggetto è valida fino all'introduzione della nuova contrattazione collettiva nazionale o, nel caso in cui l'Amministrazione riterrà opportuno modificarla, previo confronto con le Organizzazioni sindacali e approvazione in sede di nuova contrattazione decentrata.

3. Si concorda di promuovere l'attuazione di piani-programmi sulla produttività volti a realizzare miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dei servizi erogati anche rispetto a quelli diretti ad assicurare l'ottimizzazione dei servizi di supporto-assistenza agli organi istituzionali.

4. Nel rispetto del capo II del 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" dei D.Lgs 74/2017, e D.Lgs 75/2017 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, strumento che governa il processo di valutazione e le relative premialità, le cui modalità di erogazione verranno definite da successivi provvedimenti.

## CAPO II

### ART. 10 INDENNITÀ DI RISCHIO

1. L'indennità di rischio, di cui all'articolo 37 del CCNL del 14.09.2000, è riconosciuta al personale dipendente che svolge in maniera continuativa mansioni potenzialmente pregiudizievoli per la salute e l'integrità fisica, secondo l'individuazione delle attività a rischio effettuata dall'Ufficio del Datore di Lavoro con nota prot. n. 0259783 dell'11.04.2014:

- 1 Attività connesse allo spegnimento degli incendi boschivi;
- 2 Attività connesse agli interventi di protezione civile;
- 3 Attività connesse alla guida di mezzi pesanti;
- 4 Mansioni di autista.

2. L'indennità mensile è di € 30,00 lordi ed è calcolata su base mensile in ventiseiesimi ed è attribuita per i soli giorni di effettiva esposizione al rischio; l'indennità non è corrisposta per i giorni in cui il dipendente è assente per qualsiasi motivo e per i lavoratori che operano in turnazione l'indennità di rischio è erogata in proporzione alle ore di presenza previste dal turno mensile di lavoro.

3. Al fine dell'erogazione dell'indennità, ciascun Dirigente responsabile del personale che svolge le attività su indicate è tenuto, con cadenza mensile, ad attestare all'U.O.D. "Trattamento Economico" i nominativi dei dipendenti destinatari dell'indennità in oggetto.

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

5. Le indennità di rischio non sono cumulabili tra loro e con l'indennità di cui all'articolo 37 del CCNL 6.07.1995 e con quelle attribuite per analoghe finalità.

6. In fase di prima applicazione, l'attribuzione dell'indennità in questione deve avvenire entro 3 mesi dall'entrata in vigore del presente CCDI.

7. Nelle more dell'applicazione della presente disciplina, restano ferme le indennità attribuite dal precedente CCDI 2001.

8. Il presente articolo abroga e sostituisce l'articolo 19 del CCDI del 9.10.2001 intitolato "Indennità di rischio".

## ART. 11 ATTIVITÀ SVOLTE IN CONDIZIONI DISAGIATE

1. Ai sensi dell'articolo 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.04.1999 è compensato l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C.

2. Sono considerate attività disagiate quelle che, nell'ambito delle mansioni attribuite in conformità alla categoria di appartenenza, comportano lo svolgimento in modalità non ordinaria di attività caratterizzate da situazioni di disagio differenziato rispetto a quelle svolte dagli altri dipendenti di pari categoria.

3. I dirigenti delle strutture di appartenenza provvederanno con proprio atto ad individuare i dipendenti a cui sono attribuite le mansioni riconducibili alla predetta fattispecie e che di seguito sono elencate nelle fasce A) e B).

### *Fascia A)*

Rientrano in questa fascia le attività svolte prevalentemente all'esterno, sul territorio, anche con esposizione agli agenti atmosferici e attribuibili a personale di categoria A, B, C. Pertanto 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, 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 sala macchine del C.R.E.D. (lettera aggiunta a seguito di delegazione trattante del 15 dicembre 2016);

### *Fascia B)*

Rientrano in questa fascia le attività svolte dal personale di categoria A, B, C 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;

4. Le suddette attività di cui alle fasce A) e B) sono compensate con un'indennità mensile determinata come segue: per le attività di cui alla fascia A), € 220,00 lordi; per le attività di cui alla fascia B), € 173,50 lordi.

5. 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.

6. Le indennità di disagio riconducibili alla fascia A) e B), di cui al presente articolo, non sono cumulabili tra loro.

7. In un'ottica di gestione budgettaria delle risorse destinate al finanziamento del trattamento economico accessorio tali disponibilità saranno ripartite tra le strutture apicali regionali in base alle specifiche attività interne alle stesse. Tali assegnazioni saranno, di volta in volta, concordate tra la Direzione del Personale e le singole Strutture interessate. Su tali basi l'indennità per l'attività di disagio è cumulabile con quella di specifiche responsabilità di cui all'art. 12 del presente contratto, nel rispetto del dettato dell'art. 40 comma 3bis del D.Lgs 165/2001. Inoltre tali indennità non sono assegnabili per le prestazioni che sono già oggetto di specifici compensi definiti dal CCNL. Tutto ciò, fermo restando, in sede di concertazione annuale l'individuazione con i Rappresentanti dei Lavoratori delle categorie di lavoratori interessati alla suddetta compatibilità.

8. L'indennità di disagio è attribuita per i soli giorni di effettiva esposizione al disagio, *per i lavoratori che operano in turnazione l'indennità di disagio è erogata in proporzione alle ore di presenza previste dal turno mensile di lavoro*: 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.

9. 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.

10. In fase di prima applicazione, l'attribuzione dell'indennità in questione deve avvenire entro 3 mesi dall'entrata in vigore del presente CCDI.

11. Nelle more dell'applicazione della presente disciplina, restano ferme le indennità attribuite dal precedente CCDI del 2001.

12. Il presente articolo abroga e sostituisce gli articoli 25 e 29 del CCDI del 2001.

## ART. 12 COMPENSI PER PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL dell'1.04.1999, aggiornato dall'art. 7, comma 1, del CCNL del 09.05.2006, si configurano 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.

2. Possono essere destinatari della connessa indennità i dipendenti inquadrati nelle categorie "B" e "C", nonché il personale di categoria "D" non titolare di posizione organizzativa.

3. Le fattispecie alle quali i dirigenti della Strutture di appartenenza dovranno fare riferimento, per affidare compiti di specifica responsabilità, sono a titolo esemplificativo di seguito indicate:

- a) responsabilità di procedimenti complessi;
- b) svolgimento di specifici compiti che comportano responsabilità di gruppo;
- c) concorso alla formazione delle decisioni del dirigente/responsabile nella predisposizione di atti;
- d) elevata autonomia nell'espletamento dei compiti che comportano responsabilità di risultato;
- e) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative interne ed esterne, di natura comunicativa informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;
- f) coordinamento di attività che coinvolgono un significativo numero di risorse umane per l'espletamento di particolari servizi;
- g) attività di salvaguardia e tutela di strutture, mezzi e beni del patrimonio regionale.

4. Nell'ambito di tali fattispecie, quindi per il personale appartenente alle categorie "B", "C" e "D" non titolare di Posizione Organizzativa, 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 sarà erogata dalla U.O.D. "Trattamento Economico", nei termini economici sotto indicati, a seguito delle dichiarazioni rilasciate dai competenti dirigenti di appartenenza:

- a) personale appartenente alla cat. "B": quantificata in € 1.908,00 annuali lordi
- b) personale appartenente alla cat. "C": quantificata in € 2.000,00 annuali lordi-;
- c) personale appartenente alla cat. "D" non titolare di Posizione Organizzativa: quantificata in € 2.500,00 annuali lordi.

6. Anche per il personale autista, di cui all'art. 26 del CCDI del 9.10.2001, comma 6, lett. a), sulla base delle dichiarazioni rilasciate dai competenti dirigenti, l'indennità di specifiche responsabilità sarà erogata secondo il valore di € 2.500,00 annuali lordi per 12 mensilità.

7. 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 sono stati attribuiti i compiti per specifiche responsabilità.

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

9. In fase di prima applicazione, l'attribuzione dei compiti per specifiche responsabilità deve avvenire entro 3 mesi dall'entrata in vigore del presente CCDI.



10. Nelle more dell'applicazione della presente disciplina, restano ferme le indennità attribuite dal precedente CCDI del 2001.
11. La presente disciplina abroga e sostituisce l'art. 34 (personale di categoria D non titolare di posizione organizzativa) del CCDI del 2001, come integrato dall'articolo 11 del CCDI del 2004, e l'art. 26 del CCDI del 2001.

#### ART. 13 TURNAZIONE

1. Con il presente articolo si aggiunge all'art. 16 del CCDI del 9.10.2001, pertanto la nuova formulazione è la seguente:
  - a) "il comma 6 bis, dopo il comma 6, con il seguente contenuto " nel rispetto dell'invarianza di spesa prevista dal D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010, per il personale con mansioni di autista, che svolge attività connesse alla gestione, coordinamento, vigilanza e controllo delle centrali acquedottistiche regionali di cui alla nota num. Prot. 0126726 del 23/02/2016 della D.G. Ambiente, che svolge attività di antincendio boschivo e quello assegnato all'Ufficio Materiali e Mezzi nell'ambito della Protezione Civile Regionale di cui alla nota num. Prot. 0885177 del 18.12.2015 della D.G. Lavori Pubblici e Protezione Civile, è previsto che individualmente possono essere effettuati massimo n. 150 turni per anno solare. In particolare per il personale c.d. operativo (protezione civile turno con articolazione in n. 12 ore, autisti, sala cred e centrale di sollevamento ex. Casset). Anche per il personale stabilmente operante presso la sala operativa regionale unificata (S.O.R.U.), istituita con delibera di G.R.C. n. 6931 del 21/12/2001, è possibile effettuare individualmente massimo n. 150 turni per anno solare, pari massimo a 1080 ore pro-capite" (comma così modificato a seguito di delegazione trattante del 13 dicembre 2017);
  - b) il comma 12 bis, dopo il comma 12, con il seguente contenuto: "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.
2. All'articolo 16, i commi 10, 11 e 12 e all'art. 23, i commi 6 e 7 del CCDI del 9.10.2001 sono abrogati con decorrenza dal terzo mese dall'entrata in vigore del presente CCDI.
3. 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.
4. Il Dirigente responsabile è tenuto, altresì, a comunicare, immediatamente, il venir meno delle condizioni per l'attribuzione della predetta indennità.
5. In fase di prima applicazione, l'attribuzione dell'indennità in oggetto deve avvenire entro 3 mesi dall'entrata in vigore del presente CCDI.
6. Nelle more dell'applicazione della presente disciplina, restano ferme le indennità attribuite dal precedente CCDI del 2001.

#### ART. 14 REPERIBILITÀ

1. Con il presente articolo si confermano i commi 1, 2, 3, 4, 6 e 7, dell'articolo 17, del CCDI del 9.10.2001.
2. Il comma 5, dell'art. 17, del CCDI del 2001 è invece modificato e sostituito nel modo seguente: "Nel rispetto dell'invarianza di spesa prevista dal D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010, gli importi sono raddoppiati per la reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale durante il turno e comunque per un numero di giorni non superiore a due al mese. In tal caso il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa".

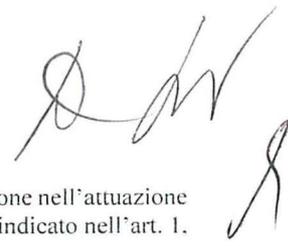
3. Inoltre si aggiunge il comma 8, con il seguente contenuto: "Al fine dell'erogazione dell'indennità, ciascun Dirigente responsabile della struttura di appartenenza è tenuto ad attestare, all'U.O.D. "Trattamento Economico", i nominativi dei dipendenti messi in reperibilità".
4. Al fine dell'erogazione 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.
5. Il Dirigente responsabile è tenuto, altresì, a comunicare, immediatamente, il venir meno delle condizioni per l'attribuzione della predetta indennità.
6. In fase di prima applicazione, l'attribuzione dell'indennità in oggetto deve avvenire entro 3 mesi dall'entrata in vigore del presente CCDI.
7. Nelle more dell'applicazione della presente disciplina, restano ferme le indennità attribuite dal precedente CCDI del 2001.

### **ART. 15 ABROGAZIONE ARTICOLO 26 DEL CCDI DEL 9.10.2001**

1. L'articolo 26 del CCDI del 9.10.2001 è abrogato con decorrenza dal terzo mese dall'entrata in vigore del presente CCDI.
2. Dalla data di decorrenza dell'abrogazione del trattamento economico accessorio omnicomprensivo di cui all'articolo 26, al personale dipendente indicato nello stesso articolo sono erogate tutte le competenze accessorie correlate alle singole prestazioni, con le modalità e nell'entità previste dai contratti nazionali e decentrati.
3. Le somme stanziare nel fondo delle risorse decentrate, destinate al finanziamento del predetto articolo 26, sono ridistribuite sulle altre voci del trattamento economico accessorio previste per i vari istituti contrattuali nella ripartizione dello stesso fondo.

### **ART. 16 FONDO SPECIALE PER IL PERSONALE NECESSARIO PER LE STRUTTURE IMPEGNATE NEL P.O.R.**

1. In considerazione della necessità di garantire una efficace attuazione dell'accelerazione della spesa dei Programmi Operativi Regionali FEASR\_FESR e FSE 2014-2020, alla luce del dettato della L.R. n. 5/2013, art. 1, comma 156, nel rispetto della vigente normativa contrattuale e di quella in materia di ammissibilità della spesa ai fini del POR e del dettato del D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010, le risorse destinate alle azioni di assistenza tecnica dai singoli Fondi possono essere impiegate per il finanziamento di prestazioni di lavoro straordinario o per maggiorazioni legate all'articolazione dell'orario di lavoro, per lo svolgimento di specifici incarichi o il conseguimento di funzioni diverse in corso d'anno, esclusivamente per il personale impegnato nelle attività connesse all'attuazione della programmazione unitaria e dei citati programmi, purché individuato con formali atti di incarico o di assegnazione a tali attività.
2. Per quanto riguarda lo straordinario si rinvia ai limiti massimi individuali fissati in via ordinaria dall'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.04.1999.
3. Per le maggiorazioni legate all'articolazione dell'orario di lavoro, si rinvia all'art. 14 del presente stralcio di CCDI in riferimento alla reperibilità, e per l'istituto della turnazione si rinvia all'art. 16 del CCDI del 9.10.2001 e contestualmente si stabilisce che il personale coinvolto nella suddetta attività possa effettuare massimo n. 100 turni per anno solare, pari a annue pro capite.
4. Possono configurarsi, nell'ambito dell'attuazione della programmazione unitaria e dei citati programmi, laddove appositamente individuate dai competenti dirigenti delle strutture di appartenenza, posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità, volte ad assicurare l'organizzazione del lavoro, degli uffici e dei servizi, in un'ottica



di razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane al fine di garantire l'accelerazione nell'attuazione della spesa dei Programmi operativi regionali Campania FEASR, FESR e FSE 2007-2013, così come indicato nell'art. 1, comma 156, della L.R. n. 5/2014.

5. Il personale che ricopre le suddette posizioni può essere destinatario dell'indennità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.04.1999, aggiornato dall'art. 7, comma 1, del CCNL del 9.05.2006.

6. In questo caso l'indennità in questione viene determinata nel modo seguente:

- a) personale appartenente alle cat. "B" e "C": quantificata in € 2.450,00 annuali lordi per 12 mensilità
- b) personale appartenente alla cat. "D" non titolare di posizione organizzativa: quantificata in € 2.500,00 annuali lordi per 12 mensilità.

7. Per quanto riguarda le modalità di assegnazione e di erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità, si rinvia all'art. 12, commi 3, 4, 5, 7 e 8 del presente CCDI.

8. Per il personale di categoria D incaricato di posizione organizzativa, atteso che la necessità di attuare l'accelerazione della spesa, così come indicata al comma 1 del presente articolo, comporta l'assegnazione di ulteriori compiti e funzioni, è possibile integrare opportunamente la retribuzione di posizione nei limiti previsti dal C.C.N.L. e nel rispetto della vigente Disciplina delle P.O. Inoltre è possibile integrare il salario di risultato, nel limite del 25% della retribuzione di posizione di cui all'art. 10 del C.C.N.L. del 31.03.1999, da erogare sulla base del vigente processo di valutazione per il raggiungimento di specifici obiettivi finalizzati all'accelerazione della spesa dei Programmi Operativi Regionali Campania FESR, FEASR e FSE 2014-2020, a seguito di esito positivo da parte delle Autorità di Gestione FESR, FEASR e FSE 2014-2020.

9. Alle forme di incentivazione suindicate non potrà concorrere il personale del comparto a cui si applica l'art. 12 del D.P.G.R.C. n. 37 del 4.02.2013 e coloro che beneficiano di altre forme di trattamento economico omnicomprensivo di cui al CCDI 2001.

10. Il Fondo, necessario per l'attuazione dell'attività indicata al comma 1, verrà definito sulla base delle risorse disponibili.

11. Il presente articolo abroga e sostituisce l'articolo 28 del CCDI del 9.10.2001.

### CAPO III

#### **ART. 17 FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PER LA CRESCITA PROFESSIONALE**

1. 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 nonché sui processi di riforma rivolti alle pubbliche amministrazioni -, che di tipo specialistico, in risposta a specifiche esigenze formative avanzate dalle strutture amministrative dell'Ente.

2. Per l'attività di aggiornamento formativo, si farà ampiamente ricorso anche a modalità di fruizione a distanza (e-learning) o mista (aula-FAD), al fine di conciliare le esigenze di servizio con la partecipazione a dette attività.

3. 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.

4. I Direttori Generali, supportati dai dirigenti delle UOD, forniscono 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 punto 3.
5. 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 in aula del dipendente per tutta la durata del corso.
6. Il presente articolo abroga e sostituisce l'art. 51 del CCDI del 2001.

## **ART. 18 FORMAZIONE LINGUISTICA**

1. L'Amministrazione intende favorire la formazione linguistica. In un'ottica di mercato globale, si avverte la necessità di una crescita culturale di tipo europeo che permetta alla Regione ed ai suoi dipendenti di affinare la corrispondenza tra i principi ispiratori del modello e i riferimenti europei, anche attraverso una migliore possibilità di diretta comunicazione e comprensione.
2. La conoscenza delle lingue comunitarie, inglese e francese in particolare, con la partecipazione della Regione a molteplici progetti UE, si rivela pertanto utile per l'Ente, anche se non costituisce per il personale (fatte alcune limitate eccezioni) condizione indispensabile per l'assolvimento delle funzioni assegnate. In tal senso, poiché la formazione linguistica può essere considerata valore non solo professionale ma anche individuale, risulta opportuno trovare un'equa distribuzione tra tempo di lavoro e tempo personale, in un concorso di investimenti da parte dell'Amministrazione e del dipendente.
3. Il presente articolo abroga e sostituisce l'art. 52 del CCDI del 2001.

## **ART. 19 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. Il personale autorizzato a partecipare ad attività formative è in servizio ed i relativi oneri sono a carico della Regione Campania.
3. La durata di ogni giornata di formazione programmata è tarata 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. In tali casi, se trattasi di durata inferiore, le modalità di completamento dell'orario di lavoro giornaliero dovranno essere concordate con gli uffici di appartenenza. Ove trattasi di durata superiore, purché preventivamente definita nel programma formativo e comunicata ai destinatari, le ore di formazione eccedenti il normale orario di lavoro non saranno equiparabili a lavoro straordinario né recuperabili, atteso che debba esservi un concorso di investimenti fra l'Amministrazione ed il dipendente: l'Amministrazione investe risorse finanziarie e gestionali ed il dipendente il proprio tempo extra-lavorativo.
4. 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.).
5. La flessibilità dell'orario di lavoro non è applicabile ai corsi di formazione.
6. 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. Se il

discente è un dirigente di UOD, 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 nelle successive eventuali edizioni.

7. Ai fini della validazione della partecipazione all'attività formativa, è richiesta la firma, ad ogni ingresso ed 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 UOD Formazione.

8. 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.

9. Per le tipologie cursuali che prevedono la valutazione dell'apprendimento, viene rilasciato un certificato di profitto finale a coloro che supereranno le prove di valutazione finali.

10. Il presente articolo abroga e sostituisce l'art. 53 del CCDI del 2001.

## **ART. 20 TRATTAMENTO DI TRASFERTA**

1. Nel rispetto dell'art. 41 del CCNL del 14.09.2000, l'istituto del trattamento di trasferta si applica ai dipendenti inviati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 Km dalla sede ordinaria di servizio. Nel caso in cui il dipendente venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di abituale dimora, la distanza si calcola dalla località più prossima a quella della trasferta.

2. Al personale di cui al comma 1 spettano:

a. il rimborso delle spese effettivamente sostenute, previa presentazione di regolari ricevute o biglietti, nei seguenti limiti:

- costo del biglietto di 1<sup>a</sup> classe per i viaggi in ferrovia;
- costo del biglietto di classe economica per i viaggi in aereo;
- costo di taxi e mezzi di trasporto urbani utilizzati nella località di destinazione;
- per i viaggi eccezionalmente autorizzati con mezzo proprio, sempreché la trasferta riguardi località distanti più di 10 km dalla ordinaria sede di servizio e diversa dalla dimora abituale, si rimanda a specifiche disposizioni dirigenziali;

b. il compenso per lavoro straordinario, corrisposto nel caso che l'attività lavorativa nella sede di trasferta si protragga oltre il normale orario di lavoro. Tale compenso non è previsto per il personale di categoria D titolare di posizione organizzativa né viene retribuito per il tempo impiegato per il viaggio.

3. Le ore di lavoro straordinario effettuate in trasferta concorrono, con quelle rese in servizio, al raggiungimento dei limiti previsti dalla normativa vigente.

4. Per le trasferte di durata superiore a n. 12 ore, che comportano il pernottamento, spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in albergo a 4 stelle e della spesa per i pasti nel limite di € 22,26 per il primo pasto e di complessive € 44,41 per i due pasti, se documentati da fattura o ricevuta fiscale. In caso di impossibilità oggettiva del dipendente di fruire, durante la trasferta, dei pasti o del pernottamento, verrà corrisposto, in luogo del rimborso dei pasti secondo la predetta procedura, l'importo forfettario di € 20,65 lordo.

5. Per le trasferte di durata non inferiori a n. 8 ore compete solo il rimborso del primo pasto e non compete il ticket mensa.

6. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a 30 giorni, è consentito il rimborso della spesa di pernottamento in residenza turistico alberghiera a 4 stelle, sempre che risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio di albergo della stessa categoria.

7. Le trasferte all'estero devono essere autorizzate con atto di Giunta: esse sono disciplinate con le stesse modalità sopra riportate. Inoltre i rimborsi dei pasti previsti al comma 4 sono incrementati, così come previsto dal comma 13 dell'articolo 41 del CCNL del 14.09.2000, del 30%, raggiungendo gli importi di € 28,93 per il primo pasto e di € 57,54 per i due pasti.

8. Il personale delle diverse categorie, inviato in trasferta al seguito e per collaborare con i componenti di una delegazione ufficiale dell'Ente, beneficia del trattamento di trasferta degli altri membri della delegazione stessa, se di miglior favore.

9. Il dipendente inviato in trasferta ha diritto ad un'anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

10. Il presente articolo abroga e sostituisce l'articolo 24 del CCDI del 9.10.2001.

### ART. 21 NORMA FINALE

1. A decorrere dalla data del 01/08/2017 sono dovute le differenze economiche tra gli importi previsti, dal previgente contratto, per gli istituti della specifica responsabilità e del disagio. Tutte le restanti disposizioni contenute negli artt. 11, 12 e 13 avranno decorrenza 01/01/2018. 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.
3. Per tutto ciò che riguarda l'assetto organizzativo e funzionale degli uffici (performace, istituti contrattuali, produttività, indennità di rischio) il livello delle strutture di vertice assume nei nuovi assetti, sempre più un ruolo strategico, per il quale si evidenzia la necessità di attuare un sistema di informazione e di concertazione sindacale condotto anche per ogni singola direzione o ufficio speciale.
4. Le parti si impegnano ad istituire un tavolo di lavoro per disciplinare la telepresenza, come previsto dalle norme nazionali.
5. "Ai sensi dell'art.32 comma 1 ter del Dlgs 151/2001 e ss.mm.ii. è consentita la fruizione oraria del congedo parentale per periodi quantificati da un minimo di un'ora al giorno e fino ad un massimo pari alla metà dell'orario di lavoro previsto".

*[Handwritten signatures and notes]*  
Antonio Scudato  
Pom. P. P. P. Antonio Scudato  
Gian Stefano  
Fabrizio Scudato  
Lg. P. P. P.  
V. T. T. T. Gian Stefano  
Antonio Scudato

# GIUNTA DELLA REGIONE CAMPANIA

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2017 -2018.

## Relazione illustrativa

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		CCDI 05/04/2018
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anni 2017/2018
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):                      Presidente: Direttore Generale per le Risorse Umane – dal 01/04/2018 il Vice Direttore Generale con Funzioni Vicarie Dott. Lorenzo Masi.                      Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL, CISL, UIL, CSA Regioni e autonomie locali, RSU.                      Firmatarie della preintesa: CGIL, CISL, UIL RSU (<i>indicare le sigle firmatarie</i>).                      Firmatarie del contratto: CGIL, CISL, UIL RSU (<i>indicare le sigle firmatarie</i>).</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<p>a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2017 – 2018.                      b) disciplina della fattispecie, dei criteri, dei valori e delle procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettera, e) del CCNL 01.4.1999 ;                      c) disciplina della fattispecie, dei criteri, dei valori e delle procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettera, f) del CCNL 01.4.1999 ;</p>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Verbale n. 16 del 20/03/2018 – Attestazione sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato approvato con DGR 286/2017 ss.mm.ii.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013 approvato con D.G.R. n. 41/2017 e aggiornato con D.G.R. n. 36 del 29/01/2018.
<b>Eventuali osservazioni</b>		

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

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

- Articolo 1. L'oggetto del contratto attiene principalmente alla rideterminazione economica delle indennità previste dall'art. 17, comma 2, lettera, e) ed f) del CCNL 01.4.1999, oltre al numero dei turni massimi ex art. 16 del CCDI del 9.10.2001, nonché alla quantificazione dell'indennità di rischio ex 37 del CCNL del 14.09.2000.
- Articolo 2. Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione DGR n. 801 del 2017, avente ad oggetto: "*Fondo delle risorse decentrate destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2017. Personale del comparto escluso quello con qualifica dirigenziale. Determinazioni*".
- Articolo 3. I tempi di applicazione dell'accordo, per quanto riguarda la rideterminazione economica delle indennità previste dall'art. 17, comma 2, lettera, e) ed f) del CCNL 01.4.1999, sono stati fissati al 01/08/2017, per le altre disposizioni al 01/01/2018.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	18.300.000,00
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	10.800.000,00
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	15.400.000,00**
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	900.000,00
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	1.240.000,00***
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	3.500.000,00****
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	0
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	0
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	0
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	0
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	2.230.000,00
Somme rinviate	
Altro	4.995.551,17
Totale	57.365.551,17

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999;

\*\*il risultato 2017 non è ancora stato distribuito perché è ancora in corso il processo di valutazione ai sensi dello SMIVAP- sistema di misurazione e valutazione della performance;

\*\*\* importo è dato dalla somma dello speso 2017 pari ad €. 1.045.334,80 e la previsione di spesa per l'anno 2017 dell'incremento dell'indennità di disagio dal 01/08/2017 come previsto dall'ipotesi di CCDI;

\*\*\*\* importo è dato dalla somma dello speso 2017 pari ad €. 2.893.676,56 e la previsione di spesa, per l'anno 2017, dell'incremento dell'indennità di specifiche responsabilità dal 01/08/2017 come previsto dall'ipotesi di CCDI.

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto al personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance approvato con deliberazione della Giunta Regionale n. 145 del 14/03/2017 per l'anno 2017 e con DGR 73 del 13/02/2018 per l'anno 2018.

L'Amministrazione, in totale accordo con la parte sindacale, ha deciso negli anni di aumentare la dotazione del fondo di produttività/performance che è passato da un valore di €. 10.500.855,88 del 2010 un valori di €. 18.300.000,00 per il 2017, nonostante la forte riduzione del fondo generale dal trattamento accessorio passato, da un valore di €. 63.845.405,86 del 2010 a quello approvato con DGR 801 del 19/12/2017, pari ad €. 57.365.551,17.

Inoltre, si attesta anche il rispetto dell'art.40 comma 3 bis del D.lgs. 165/2001 s.m.i. che prevede: "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".

Infatti, le risorse che finanziano l'istituto della produttività/performance incidono non solo sulla parte variabile del fondo 2017, per un ammontare di €. 5.601.010,34, ma per la quota residuale di circa €. 13.000.000, trovano copertura direttamente sulle risorse stabili.

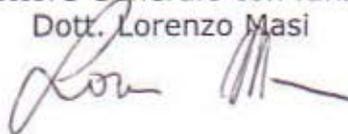
E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI non prevede alcun riferimento a nuove progressioni economiche sulla base delle modifiche apportate all'art. 40 D.Lgs 165/2001 e ss.mm.ii. dalla Riforma Madia e dagli artt. 16 e 64 del nuovo CCNL, per il quale si è in attesa della definitiva approvazione.

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

Dalla sottoscrizione dell'ipotesi contratto sono stati previsti l'incremento delle somme dedicate alla performance, pur nel rispetto dei limiti di spesa previsti. Inoltre, l'aumento delle indennità connesse ai diversi istituti contrattuali tiene conto delle carenze di personale e dei divieti assunzionali, che non consentono alcuna forma di reclutamento. L'incentivazione di cui all'ipotesi della presente ipotesi di CCDI, sono direttamente funzionali a garantire, quindi, il corretto funzionamento dell'Ente, potenziando l'efficienza della macchina amministrativa, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

Il Vice Direttore Generale con funzioni Vicarie  
Dott. Lorenzo Masi



## Verbale n.16 del 20 marzo 2018-Rilascio Parere-

PEC - Collegio Revisore dei Conti

[collegiorevisoreconti@consiglio.regione.campania.legalmail.it]

Inviato: giovedì 22 marzo 2018 11.33

A: presidente@pec.regione.campania.it; damello.ros@consiglio.regione.campania.legalmail.it;  
dg.13@pec.regione.campania.it; segretario.generale@consiglio.regione.campania.legalmail.it;  
dg.risorse@consiglio.regione.campania.legalmail.it; ass.bilancio@pec.regione.campania.it;  
campania.controllo@corteconticert.it; dg.501300@pec.regione.campania.it; dg.14

Allegati: Verbale 16 del 20 03 18.Pa~1.pdf (125 KB)

Si trasmette

d'ordine del Presidente dott.Enrico Severini e dei Componenti  
del Collegio dei Revisori dei Conti della Regione Campania,  
il Verbale n.16 del 20-03-2018-Riguardante il PARERE-"Stralcio di Contratto  
Decentrato Integrativo per il personale della GRC escluso quello con qualifica  
dirigenziale"

Distinti Saluti

dott.ssa Elena Perrella

Funzionario PO

Ufficio CRC

tel.081/7783935

REGIONE CAMPANIA

Prot. 2018. 0196825 23/03/2018 16,04

Mitt. : COLLEGIO REVISORI DEI CONTI

Reg. : 5014 Direzione Generale per la risc...

Classifico : 7.1. Fascicolo : 49 del 2018



**COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI**

**VERBALE N. 16/2018**

In data 20 marzo 2018, alle ore 9,00 circa, si è riunito in audio conferenza il Collegio dei Revisori della Regione Campania.

Sono presenti:

- Dott. Enrico Severini - Presidente
- Dott.ssa Vittoria Salvato - Componente
- Dott.ssa Luisa Valvano - Componente

Nella odierna seduta il Collegio dei Revisori riprende in esame l'ipotesi di contratto decentrato anno 2017-2018 per il personale della giunta regionale, escluso quello con qualifica dirigenziale, sottoscritto in data 13/12/2017, per la valutazione della compatibilità economica con i vincoli di bilancio e per gli altri controlli rimessi dalla legge al Collegio.

Dato atto

- della documentazione richiesta e messa a disposizione dai responsabili della Regione;
- dell'attività di controllo, di esame e di verifica della suddetta documentazione risultante dai verbali n. 6 del 02/02/2018, n. 7 del 15/02/2018, n. 10 del 01/03/2018, n. 12 del 08/03/2018 e 15 del 15/03/2018, redatti e sottoscritti dal Collegio dei Revisori;

Viene espresso il parere, che di seguito testualmente si riporta:

**PARERE SULL'IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DELLA GIUNTA REGIONALE ESCLUSO QUELLO CON QUALIFICA DIRIGENZIALE**

**Premesso:**

- ✓ che l'art. 5 del CCNL 1/4/1999, per i dipendenti delle Regioni, Province ed autonomie locali, come sostituito dall'art. 4, comma 1 del CCNL 22/01/2004, prevede che *"Il controllo sulla*

*compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal collegio dei revisori dei conti ovvero, laddove tale organo non sia previsto, dai servizi di controllo interno secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 30 luglio 1999, n. 286. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definita dalla delegazione trattante è inviata entro 5 giorni a tali organismi, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto".*

- ✓ *che l'art. 40, comma 3-bis del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 prevede che "le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'art. 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.";*
- ✓ *che l'art. 40, comma 3-sexies del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 prevede che "A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e Finanze di intesa con il Dipartimento della funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40 bis comma 1.";*
- ✓ *che l'art. 40, comma 3-quinquies del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 prevede che "(omissis)....Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione", da cui consegue che le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;*
- ✓ *che l'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165 prevede che "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione della norma di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti";*

- ✓ che l'art. 1, comma 456, della Legge 27.12.2013 n. 147 ha previsto l'estensione dell'applicazione di quanto disposto dall'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010, con il seguente periodo "a decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo";
- ✓ che l'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 25.05.2017 n. 75 dispone: *"Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, 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. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016."*

#### **Visti**

- ✓ l'art. 9 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito in legge 122 del 30 luglio 2010 e successive modificazioni ed integrazioni;
- ✓ il D. Lgs 150 del 27 ottobre 2009 e successive modificazioni ed integrazioni;
- ✓ il D. Lgs 75 del 25 maggio 2017;

#### **Considerato**

- ✓ che il fondo 2017 è stato costituito con determinazione G.R. n. 801 del 19/12/2017;
- ✓ che la delegazione trattante di Parte Pubblica e le Organizzazioni Sindacali hanno siglato, in data 13 dicembre 2017, una ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo riferito al periodo 2017-2018;

#### **Esaminate**

- Y la Relazione Illustrativa e la Relazione Tecnico-Finanziaria all'ipotesi di CDDI periodo 2017-2018 per il personale del comparto per l'utilizzo del predetto fondo, in cui vengono forniti elementi di dettaglio circa la costituzione del fondo, a partire dalla sua istituzione, nella sezione SI.1 "risorse storiche consolidate" della Relazione tecnico-finanziaria, nonché elementi di approfondimento circa la quantificazione delle risorse variabili e le modalità di calcolo delle decurtazioni, operate ai sensi della normativa vigente;
- Y l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigente della giunta regionale escluso quello con qualifica dirigenziale riferito al periodo 2017-2018;
- Y la documentazione messa a disposizione, su richiesta del Collegio, che viene conservata agli atti, inerente la costituzione del fondo;

#### **Verificato che**

- Y le risorse che costituiscono il Fondo risorse decentrate pari ad **€ 57.365.551,17** sono stanziare nei vari capitoli di spesa come adeguatamente documentato nella relazione tecnico finanziaria per il 2017-2018;
- Y le risorse decentrate quantificate in **euro 51.764.540,83** per **risorse stabili** anno 2017 e in **euro 5.601.010,34** per **risorse variabili** trovano copertura nei capitoli da 9408 a 9459 per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria D, da 9460 al 9511 per gli altri istituti, compresa la produttività. I relativi oneri sociali ricadono nei capitoli dal 9928 al 9979 e l'IRAP sui capitoli dal 9968 al 9719 del bilancio di previsione 2017-2019 della Regione ove risultano i relativi stanziamenti;
- Y è stato rispettato il limite di spesa, ex art. 23, comma 2 del D. lgs 75/2017.

\* \* \*

Il Collegio dei Revisori vista l'ipotesi di contratto decentrato;

#### **Richiamato**

l'art. 5 comma 3, del CCNL 01.04.1999, così come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.01.2004, che demanda al Collegio dei Revisori il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata e sulla modalità di costituzione del fondo incentivante la produttività;

#### **Constatato**

che la Regione Campania, a seguito del D. lgs. 150/2009 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché del D. lgs. 74/2017 e del D. lgs. 75/2017, ha adottato criteri generali del sistema permanente di valutazione;

#### **Raccomanda**

di corrispondere la retribuzione di risultato al personale solo a conclusione del periodico processo di valutazione e controllo delle prestazioni e dei risultati, sia in termini generali che, soprattutto, individuali, nonché in base al livello di effettivo risultato conseguito.

Tale processo di valutazione non potrà prescindere da un effettivo incremento della produttività e miglioramento quali-quantitativo delle prestazioni rese dal personale e comunque nel rispetto dei principi esposti dall'art. 40 bis del D. lgs. 165/2001, alla luce del sistema di valutazione e misurazione delle performance dei dipendenti approvato dalla Giunta regionale, come inserito all'art. 9 comma 4 dell'ipotesi di CCDI in approvazione, sottoscritto in 13/12/2017.

Di dare massima trasparenza alle informazioni concernenti gli atti connessi alla contrattazione integrativa.

#### **Tenuto conto che**

il parere dei Revisori dei Conti attiene esclusivamente alla compatibilità dei costi (sostanzialmente la copertura finanziaria) ed alla certificazione della relazione tecnico-finanziaria e della relazione illustrativa;

detto controllo va effettuato prima dell'autorizzazione da parte della Giunta Regionale alla firma definitiva dell'accordo stesso;

#### **Tanto premesso**

Verificata la copertura della spesa e visti gli stanziamenti appostati nel bilancio di previsione della Regione Campania

#### **Attesta**

la compatibilità dei costi derivanti dall'ipotesi di contratto decentrato anno 2017-2018 per il personale della giunta regionale escluso quello con qualifica dirigenziale, sottoscritto in data 13.12.2017, con i vincoli di bilancio ed invita l'ente ad effettuare, prima dell'erogazione delle risorse,

la verifica del rispetto delle disposizioni normative in materia di pubblico impiego e delle ulteriori norme finalizzate al rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

Il presente parere viene rilasciato in data 20 marzo 2018.

\*\*\*

La riunione del Collegio dei Revisori viene sciolta alle ore 10,00 circa previa condivisione, in audio conferenza, del parere e del relativo verbale, che sarà sottoscritto dai componenti nella prima riunione utile.

Il Collegio conferisce infine mandato al Presidente di provvedere alla spedizione del parere testé rilasciato.

Il presente verbale sarà trasmesso, ai sensi dell'art. 72 del D. Lgs. 118/2011, al Presidente della Regione, al Presidente del Consiglio Regionale, alla Sezione Regionale di controllo della Corte dei Conti, al Direttore delle risorse finanziarie della Regione e al Direttore delle risorse umane, finanziarie e strumentali del Consiglio.

#### IL COLLEGIO DEI REVISORI

Enrico Severini	firmato in originale
Vittoria Salvato	firmato in originale
Luisa Valvano	firmato in originale

Copia conforme all'originale

Il Presidente del Collegio dei Revisori

Dott. Enrico Severini



## GIUNTA DELLA REGIONE CAMPANIA

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2017-2018. **Relazione tecnico-finanziaria.**

### Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 801 del 19/12/2017 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	51.764.540,83
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	5.601.010,34
<b>Totale risorse</b>	<b>57.365.551,17</b>

(per la compilazione delle sezioni successive si consiglia di fare riferimento alla tabella 15 del Conto annuale, allo scopo di avere omogeneità con i dati che verranno comunicati in quella sede)

### Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

#### Risorse storiche consolidate

La parte "storica" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2017 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 45.004.981,00

#### Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL, 22/1/2004 art. 32 c. 1	1.131.326,13
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	912.359,79
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1-4-5	936.586,62
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2-5-6-7	1.230.763,45

(Inserire eventuali note esplicative sui vari incrementi effettuati)

#### Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	4.463.387,11
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	1.660.394,85
CCNL 22/01/2004 art.34 c. 4 (recupero PEO cessati)	1.750.974,66*
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	997.186,51
Altro	

\*valore incrementato di €. 480.877,00 sul Fondo 2017

### Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	
Art. 15, comma 2	
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	
Somme non utilizzate l'anno precedente	5.601.010,34

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

**CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 1 (integrazione fino al 1,2% del monte salari 1997)**

Il monte salari 1997 al netto della dirigenza ammontava ad € 146.135.392,79, per una possibilità di incremento massima di € 1.753.624,71 (1,2%). Nella sessione negoziale è stata inserita la quota di € 759.603,64, pari al 0,52%.

Tale integrazione verrà utilizzata per le finalità indicate dalla norma contrattuale e previa asseverazione da parte del Nucleo di valutazione / OIV.

**CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio.)**

In ragione delle soppressioni degli ENTI ex-CASMEZ, ex-ERSAC ed ex-ERSVA sono state stabilizzate risorse per €. 1.660.394,85 per aumento della dotazione organica.

**Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo**

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
<b>Parte stabile</b>	
Trasferimento personale ATA	
CCNL 31/3/1999 articolo 7	
CCNL 1/4/1999 articolo 19	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	
Totale riduzioni di parte stabile	
<b>Parte variabile</b>	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	6.323.401,29*
Totale riduzioni di parte variabile	
<b>Totale generale riduzioni</b>	

\*Il valore indicato è pari alla somma delle decurtazioni effettuate negli anni precedenti, al lordo degli incrementi per RIA, assegni ad personam e Peo dei cessati, così come indicato nelle istruzioni del conto annuale 2015. Tale importo, pari ad €. 5.964.189,73, è ulteriormente integrato dalla decurtazione prevista dalla misura 46 del Piano di Stabilizzazione Finanziaria approvato con DCA 1/2012, pari ad €. 359.311,56, a valere sul Fondo 2017;

**Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione**

Descrizione	Importo
<b>A) Fondo tendenziale</b>	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	58.087.942,12
Risorse variabili	5.601.010,34
Totale fondo tendenziale	63.688952,46
<b>B) Decurtazioni del Fondo tendenziale</b>	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	6.323.401,29
Decurtazione risorse variabili	
Totale decurtazioni fondo tendenziale	6.323.401,29
<b>C) Fondo sottoposto a certificazione</b>	57.365.551,17
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	51.764.540,83
Risorse variabili	5.601.010,34
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione</b>	57.365.551,17

**Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

In sede di costituzione non sono state allocate risorse all'esterno del fondo.

**Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa****Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 33.426.551,17 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	2.230.000,00
Progressioni orizzontali	10.800.000,00
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	15.400.000,00*
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	
Altro	4.995.551,17**
<b>Totale</b>	<b>33.425.551,17</b>

\*il risultato 2017 non è ancora stato distribuito perché è ancora in corso il processo di valutazione ai sensi dello SMIVAP - sistema di misurazione e valutazione della performance;

\*\*\*il valore indicato comprende il fondo per lo straordinario oltre il recupero det. 1/2015 € 2.251.844,36, reperibilità € 405.450,16, autorità di bacino € 368.384,54, indennità ex Casmez € 39.921,19, straordinario € 1.373.434,92 art. 16 e 26 CCDI € 1.360.404,15.

Le somme suddette sono già regolate da precedenti disposizioni del CCNL e di CCDI, nonché di progressioni economiche orizzontali pregresse.

#### Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 23.940.000,00, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	440.000,00
Indennità di rischio	84.000,00
Indennità di disagio	1.240.000,00*
Indennità di maneggio valori	
Lavoro notturno e festivo	376.000,00**
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	3.500.000,00***
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	18.300.000,00
<b>Totale</b>	<b>23.940.000,00</b>

\* l'importo è dato dalla somma dello speso 2017 pari ad € 1.045.334,80 e la previsione di spesa per l'anno 2017 dell'incremento dell'indennità di disagio dal 01/08/2017 come previsto dall'ipotesi di CCDI;

\*\* l'importo è pari alla somma dell'indennità di reperibilità e maggiorazione notturna e festiva;

\*\*\* l'importo è dato dalla somma dello speso 2017 pari ad € 2.893.676,56 e la previsione di spesa, per l'anno 2017, dell'incremento dell'indennità di specifiche responsabilità dal 01/08/2017 come previsto dall'ipotesi di CCDI.

#### Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente (*oppure*) Sono ancora da regolare le seguenti somme:

#### Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	33.425.551,17
Somme regolate dal contratto	23.940.000,00
Destinazioni ancora da regolare	
<b>Totale</b>	<b>57.365.551,17</b>

**Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Sono state allocate all'esterno del fondo risorse per € 1.208.943,81 a titolo di compensi avvocatura ed € 457.168,51 a titolo di incentivi alla progettazione.

**Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale,****a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;**

Le risorse stabili ammontano a € 51.764.540,83, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a € 34.070.000. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

**b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;**

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV.

**c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)**

Per l'anno in corso (2018) non è, allo stato, ancora disciplinata l'effettuazione di progressioni orizzontali le cui disposizioni sono state innovate alla Riforma Madia e si è inoltre in attesa della definitiva approvazione del CCNL che ha innovato agli art. 16 e 64 la disciplina dell'istituto.

**Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente****Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2017 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2016.**

Descrizione	Anno 2017	Anno 2016	Differenza	Anno 2010
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>				
<i>Risorse storiche</i>				
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 Ccnl 2002-2005)	45.004.981,00	45.004.981,00		45.004.981,00
<i>Incrementi contrattuali</i>				
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	1.131.326,13	1.131.326,13		1.131.326,13
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	912.359,79	912.359,79		912.359,79
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	936.586,62	936.586,62		936.586,62
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	1.230.763,45	1.230.763,45		1.230.763,45
<i>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</i>				
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	4.463.387,11	4.438.209,85		3.707.701,89
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	1.660.394,85	1.660.394,85		1.660.394,85
CCNL 22/01/2004 art. 34 c. 4 (recupero PEO)	1.750.974,66	1.270.002,95		775.763,45
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2				
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	997.168,51	997.168,51		857.518,17
<i>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</i>				
Totale	58.087.942,12	57.581.793,15		56.217.395,35
<i>Risorse variabili</i>				
<i>Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>				
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza				
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge				
Art. 15, comma 2				
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni				
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori				

Descrizione	Anno 2017	Anno 2016	Differenza	Anno 2010
<i>Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>				
Art. 15, comma 1, lett. k) progettazione / avvocatura				
Art. 15, comma 1, lett. k) /art. 14, comma 5 ISTAT				
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario				
Somme non utilizzate l'anno precedente	5.601.010,34	7.594.969,05		7.628.010,51
Altro				
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>5.601.010,34</b>	<b>7.594.969,05</b>		<b>7.628.010,51</b>
<b>Totale</b>	<b>63.688.952,46</b>	<b>65.176.762,20</b>		<b>63.845.405,86</b>
<i>Decurtazioni del Fondo</i>				
CCNL 31/3/1999 articolo 7				
CCNL 1/4/1999 articolo 19				
Personale incaricato di p.o.				
Trasferimento ATA				
Trasferimento personale ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. 165/2001 (unione, consorzi, ecc.)				
Decurtazioni rispetto limite 2010 stabili				
Decurtazione proporzionale stabili				
Decurtazioni rispetto limite 2010 variabili				
Decurtazione proporzionale variabili	6.323.401,29*	5.964.189,73		
Altro				
<b>Totale decurtazioni del Fondo</b>	<b>6.323.401,29</b>	<b>5.964.189,73</b>		
<b>Totale</b>				
<i>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Risorse fisse	58.087.942,12	57.581.793,15		56.217.395,35
Risorse variabili	5.601.010,34	7.594.969,05		7.628.010,51
Decurtazioni	6.323.401,29	5.964.189,73		
<b>Totale risorse del Fondo sottoposte a certificazione</b>				
<b>Totale</b>	<b>57.365.551,17</b>	<b>59.212.572,47</b>		<b>63.845.405,86</b>

\*Il valore indicato è pari alla somma delle decurtazioni effettuate negli anni precedenti, al lordo degli incrementi per RIA, assegni ad personam e Peo dei cessati, così come indicato nelle istruzioni del conto annuale 2015. Tale importo, pari ad €. 5.964.189,73, è ulteriormente integrato dalla decurtazione prevista dalla misura 46 del Piano di Stabilizzazione Finanziaria approvato con DCA 1/2012, pari ad €. 359.311,56, a valere sul Fondo 2017.

**Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2017 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2016.**

Descrizione	Anno 2017	Anno 2016	Differenza	Anno 2010
<i>Programmazione di utilizzo del fondo</i>				
<i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Indennità di comparto	2.230.000,00	2.986.067,60		3.184.655,40
Art. 17, comma 2, lett. b) p.e.o. in godimento	10.800.000	14.579.877,80		18.344.945,40
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	15.400.000,00	16.344.195,84		18.522.413,83
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)				
Art. 6 CCNL 05.10.2001 Indennità per il personale educativo e scolastico				
Altro	4.995.551,17	4.105.084,57		
<b>Totale</b>	<b>33.425.551,17</b>	<b>38.015.225,81</b>		<b>40.052.014,63</b>
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Indennità di turno	440.000,00	780.000,00		2.280.000,00
Indennità di rischio	84.000,00	210.000,00		900.000,00
Indennità di disagio	1.240.000,00	1.450.000,00		7.722.535,35
Indennità di maneggio valori				
Lavoro notturno e festivo	376.000,00	520.000,00		90.000,00

Descrizione	Anno 2017	Anno 2016	Differenza	Anno 2010
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	3.500.000,00	3.500.000,00		2.300.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)				
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999				
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	18.300.000,00	14.737.346,66		10.500.855,88
Altro				
<b>Totale</b>	<b>23.940.000,00</b>	<b>21.197.346,66</b>		<b>23.793.391,23</b>
<i>Destinazioni ancora da regolare</i>				
Altro				
<b>Totale</b>				
<i>Destinazioni fondo sottoposto a certificazione</i>				
Non regolate dal decentrato	33.425.551,17	38.015.225,81		40.052.014,63
Regolate dal decentrato	23.940.000,00	21.197.346,66		23.793.391,23
Ancora da regolare				
<b>Totale</b>	<b>57.365.551,17</b>	<b>59.212.572,47</b>		<b>63.845.405,86</b>

#### Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

##### Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate su capitoli gestiti dalla UOD competente nell'ambito della Direzione Generale delle Risorse Umane, nel rispetto delle funzioni attribuite ad ogni dirigente a seguito del nuovo regolamento regionale n. 12 del 2011 e della DGR n. 478 del 10/09/2012 s.m.i. Visto che l'allegato A della DGR n. 478 del 10/09/2012 e ss.mm.ii riconosce in capo al Dirigente dell'UOD competente i "relativi poteri di spesa" per l'esercizio delle sue funzioni, oltre altresì alla competenza per la regolarità contabile delle proposte deliberative, si precisa che la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante e viene operata dalla struttura dirigenziale competente alla liquidazione delle somme.

##### Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2017, ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D. lgs 75/2017 prevede che "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", risulta rispettato.

Infatti:

- l'importo del Fondo 2016 è pari ad € 59.212.572,47;
- l'importo Fondo 2017 è pari ad € 57.365.551,17.

##### Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. 801 del 19/12/2017 è imputato sui capitoli da 9408 a 9459 per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale di categoria D, da 9460 a 9511 per gli altri istituti, compresa la produttività. I relativi oneri sociali ricadono sui capitoli da 9928 a 9979 e l'IRAP sui capitoli dal 9968 al 9719 del bilancio di previsione 2017-2019.

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Si provvederà ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2001 a pubblicare il CCDI 2017/2018 modificato a conclusione dell'intero iter procedurale e la presente relazione sul sito istituzionale dell'Ente.

Il Vice Direttore Generale con funzioni Vicarie

Dott. Lorenzo Masi

