



**GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA**

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

**30.12.2024**

**Nuovo Contratto Decentrato Integrativo  
per il personale dirigenziale della Giunta della Regione Campania  
ANNO 2024**

**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. Il 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.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;
- d. 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;
- 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. I vigenti CC.CC.NN.LL. del comparto di riferimento, oggi "Funzioni Locali", di cui l'ultimo relativo al Triennio 2019/2021 stipulato in data 16/07/2024;
- h. Legge Regionale 15 maggio 2024, n. 6. "Ordinamento e organizzazione degli uffici della Giunta regionale".

## **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 Funzioni Locali, da ultimo quello riguardante il Triennio 2019/2021 stipulato in data 16/07/2024. Per tutto quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia ai contratti collettivi nazionali.

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

Il presente CCDI si applica a tutto il personale della Giunta regionale della Regione Campania, inquadrata nell'Area dirigenziale delle Funzioni Locali con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nonché, salvo diversa specificazione, 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 ha una durata triennale e disciplina tutte le materie di cui all' art.35 del CCNL dell'Area Funzioni Locali triennio 2019 - 2021 stipulato in data 16/07/2024.

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto conservano la loro efficacia fino alla sottoscrizione definitiva di un successivo contratto decentrato integrativo.

Il presente contratto, una volta perfezionato, è portato a conoscenza di tutto il personale dipendente dirigente, mediante la pubblicazione sul sito istituzionale.

## **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 laddove necessario, 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, si provvederà, laddove necessario, 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.

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 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.

## **Art. 6 Relazioni sindacali**

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra l'Amministrazione e i soggetti sindacali e prevenire e risolvere i conflitti.

Le parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza.

Esse prendono atto del sistema delle relazioni sindacali previste dalla legge e dai contratti collettivi.

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.

Le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali: la partecipazione e la contrattazione integrativa.

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Amministrazioni in materia di organizzazione, di salute, sicurezza e condizioni di lavoro o di tematiche aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero volti a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi, e si articola in: informazione; confronto:

### **- A) Informazione**

L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 del CCNL dell'Area Funzioni Locali triennio 2019 - 2021 del 16.07.2024, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

L'informazione deve consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare, ed esprimere osservazioni e proposte. La trasmissione dei dati e degli elementi conoscitivi avviene mediante inoltro in posta elettronica alle caselle ufficiali delle OO.SS..

Sono oggetto di informazione tutte le materie indicate agli art. 34 e 35 CCNL dell'Area Funzioni Locali triennio 2019 - 2021 del 16.07.2024, che prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Sono, altresì, oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'art. 6 del D.Lgs n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni del personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle organizzazioni sindacali. Tale informazione deve essere resa almeno cinque giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.

### **- B) Confronto**

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie indicate all'art. 34 del CCNL dell'Area Funzioni Locali triennio 2019-2021 del

16.07.2024, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del medesimo CCNL di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare.

Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali firmatari dell'Accordo nazionale degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, tra Amministrazione e soggetti sindacali si avvia il confronto se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente.

L'incontro può anche essere proposto dall'Amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.

Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

### **Art. 7 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. 8. Clausola di salvaguardia economica**

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente al quale sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti nell'ambito della struttura organizzativa dell'Ente o dell'Amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi.

2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 75% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal CCNL alle cui norme si rinvia.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> da AFL 60° - A titolo esemplificativo, al dirigente titolare di un incarico avente scadenza 31.12.2022, con valore della retribuzione di posizione pari a 100, cui viene revocato l'incarico

3. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa. Tale disciplina non trova applicazione, inoltre, nelle seguenti ipotesi: incarichi dirigenziali conferiti su base fiduciaria, incarichi già scaduti e conferimento di incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di partecipazione ad uno specifico avviso di selezione.

#### **Art. 9. Incarichi ad interim**

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è formalmente affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale per la quale è affidato l'incarico. Nel caso di assegnazione di più incarichi ad interim allo stesso dirigente sarà considerato ai fini della liquidazione solo quello di maggiore durata<sup>2</sup>.

#### **Art. 10. Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie**

1. Le parti stabiliscono che, nel rispetto delle prescrizioni di cui all'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020, le risorse complessive del fondo sono annualmente ed integralmente destinate al finanziamento della retribuzione di posizione nella misura del 85% e del risultato nella misura del 15%.

2. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

#### **Art. 11. Personale dirigenziale in distacco sindacale**

1. In applicazione dell'art. 44 del CCNL 16/07/2024, il trattamento economico del personale in distacco sindacale si compone:

---

*dal 01.01.2024 per attribuirne uno con retribuzione di posizione pari a 60, spetterà fino all'originaria scadenza dell'incarico (31.12.2024) un trattamento di salvaguardia economica pari a 20 annui (ossia pari al 50% del differenziale tra 100 e 60). Nei tre anni successivi alla naturale scadenza dell'incarico, allo stesso dirigente – permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore – spetterà: il primo anno (2025) un importo a titolo di salvaguardia economica pari a 13,33 (ossia 20 – 33,33%); il secondo anno (2026) un importo a titolo di salvaguardia economica pari a 6,66 (ossia 20 – 66,66%); il terzo anno (2027) il solo importo ordinariamente previsto per l'incarico ricoperto. I valori indicati nell'esempio andranno rapportati sulla scorta delle mensilità nell'anno solare di competenza di ogni singola variazione d'incarico per revoca anticipata dello stesso.*

<sup>2</sup> Parere Aran registro ufficiale n. 755 del 25/01/2023

a) dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;

b) di un elemento di garanzia della retribuzione, in una percentuale pari al 75% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 58 del CCNL 17/12/2020, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge e dal CCNL a cui si rinvia.

### **Art.12 Il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165 del 2001**

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. 43 del CCNL 2019-2021 dispone che *"Il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165 del 2001, ha carattere di onnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente. 2. 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, secondo i criteri di cui all'art. 35 c.1 lett.e) (contrattazione integrativa. Materie) con le risorse di cui all'art. 57 c.2 lett.b) del CCNL 17.12.2020".*

I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge ai sensi dell'art. 35 c.1 lett.e) e lett.h) del CCNL 2024, seguiranno i criteri di bilanciamento riportati nella tabella sottostante.

Importi a titolo di compensi per specifiche disposizioni di legge	Decurtazione	Premio risultato spettante
Da 0 a 15.000	0%	100%
Da 15.001 a 30.000	25%	75%
Da 30.001 a 40.000	50%	50%
Da 40.001 a 50.000	75%	25%
Da 50.001 in poi	100%	0%

### **Art. 13 Pari opportunità**

E' dovere dell'Amministrazione eliminare qualsiasi ostacolo di ordine organizzativo che pregiudichi la possibilità di carriera delle dirigenti, la loro formazione ed aggiornamento professionale.

Nei processi di mobilità della dirigenza, sarà cura dell'Amministrazione, anche attraverso specifici programmi di azione positive, valorizzare al meglio la componente femminile.

#### **Art. 14 Norma transitoria e di rinvio**

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia.  
Per quanto in esso non prevista si rinvia alla contrattazione collettiva nazionale.

### **Parte Pubblica**

### **Parte Sindacale**

FEDIRETS SEZ FEDIR

FEDIRETS SEZ DIRETS

CISL

FP CGIL

UIL FPL