



**GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA**

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

**ANNO 2014**

**Siglato in data  
29.01.2015**

## INDICE

CAPO I.....	3
Art. 1 Ambito normativo e contrattuale di riferimento .....	3
Art. 2 Oggetto .....	4
Art. 3 Campo di applicazione .....	4
Art. 4 Durata e decorrenza .....	4
Art. 5 Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo.....	5
Art. 6 Relazioni sindacali.....	5
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 .....	7
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 .....	15
ART. 21 Norma finale.....	16

**Stralcio di Contratto decentrato integrativo  
per il personale del comparto della Giunta della Regione Campania  
2014**

## **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. 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. Vigenti CC.CC.NN.LL. comparto Regioni-Autonomie Locali, di cui l'ultimo dell'11.04.2008, quadriennio normativo 2006-2009;
- h. Regolamento Regionale n. 12/2011 ad oggetto "Ordinamento amministrativo della Giunta della Regione Campania" e successive modifiche ed integrazioni;
- i. CC.DD.II. del 9.10.2001, del 12.07.2004 e modifiche e integrazioni apportate nel 2006;
- l. Verbali, protocolli di intesa, accordi che interessano l'utilizzo delle risorse del fondo adottati in regione nel periodo 2005-14.

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D. Lgs. n. 150/2009 e dal successivo "correttivo", D. Lgs. n. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della prestazione individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D. Lgs. n. 165/2001 testo vigente (e interpretazione autentica ad opera del D. Lgs. n. 141/2011).

## **ART. 2 OGGETTO**

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.

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 nel decreto legislativo del 27.10.2009, n. 150.

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) 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 CCNL del 1.04.1999, e successive modifiche e integrazioni apportate con gli articolali 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.

## **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" e del sistema di valutazione individuale di produttività attualmente vigente in regione Campania, si stabilisce che il processo di valutazione della produttività, basato sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e sui comportamenti espressi, si svolgerà con due valutazioni, di cui una intermedia al 30 giugno ed una valutazione finale al 31 dicembre. Pertanto, al fine di evitare ingenti liquidazioni in determinati mesi dell'anno a carico del bilancio corrente regionale, gli importi spettanti a seguito delle valutazioni summenzionate saranno erogati con cadenza mensile secondo modalità che saranno oggetto di apposita circolare.

## 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, ovvero di presenza effettiva in servizio; l'indennità non è corrisposta per i giorni in cui il dipendente è assente per qualsiasi motivo.

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 antincendio boschivo, di protezione civile, di addetto forestale, di addetto alla guida di mezzi speciali;
- d. svolgimento di attività di addetto all'incremento ippico, di classificatore di carcasse bovine, di monitoraggio afidi;

*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), € 154,94 lordi; per le attività di cui alla fascia B), € 108,46 lordi; gli importi sono determinati sulla base della conversione in euro dei valori previsti dall'art. 25 del precedente CCDI del 2001, e comunque in invarianza di spesa nel rispetto del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica".

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. L'indennità per l'attività di disagio non è cumulabile con quella di specifiche responsabilità di cui all' art. 12 del presente contratto e non è assegnabile per specifiche prestazioni che sono già oggetto di specifici compensi definiti dal CCNL.

8. L'indennità di disagio è attribuita per i soli giorni di effettiva esposizione al disagio, ovvero di presenza effettiva in servizio; 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 € 1.188,00 annuali lordi per 12 mensilità
- b) personale appartenente alla cat. "C": quantificata in € 1.188,00 annuali lordi per 12 mensilità;
- c) personale appartenente alla cat. "D" non titolare di Posizione Organizzativa: quantificata in € 2.000,00 annuali lordi per 12 mensilità.

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:

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 che svolge mansioni di autista è previsto che individualmente possono essere effettuati massimo n. 100 turni per anno solare, pari a 720 ore annue pro –capite";

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 FESR e FSE 2007-2013, 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 720 ore 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 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 e FSE 2007-2013, a seguito di esito positivo da parte delle Autorità di Gestione FESR e FSE 2007-2013.

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 Capi Dipartimento, supportati dai Direttori Generali e 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 corsuali 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 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.



## RELAZIONE ILLUSTRATIVA e TECNICO FINANZIARIA

Nuovo stralcio CCDI 2014 e FONDO COMPARTO ANNO 2014

Ai sensi dell'articolo 40, comma 3-sexies, n.165 del D.L.gs. 30 marzo 2001, ogni contratto decentrato integrativo deve essere accompagnato da 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 delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica.

Lo schema da utilizzare per questa Amministrazione è stato adottato con circolare della Ragioneria Generale dello Stato, n.25 del 19.07.2012, successivamente aggiornato nel febbraio 2013.

La relazione in parola è stata redatta qui di seguito, seguendo lo schema approvato con la predetta circolare n.25/2012.

*Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto decentrato integrativo per il personale non dirigente della Giunta della regione Campania-Anno 2014.*

A seguito di riorganizzazione dell'assetto amministrativo dell'ente si è proceduto con apposita delibera di giunta regionale n. 523 del 09/12/2013 a ridefinire la composizione della parte pubblica della delegazione trattante e a seguito di questa, al fine di dare attuazione all'art. 65 cc. 1, 2 e 4, del D.Lgs. n. 150/2009 e alle luce degli indirizzi formulati dal Capo Dipartimento num. prot. 0071070 del 31/01/2014, num. prot. 0139127 del 26.2.2014 e num. prot. 603112 del 19/09/2014, si è proseguito il percorso di trattativa sindacale già intrapreso con una serie di tavoli tecnici che hanno visto impegnate le parti in n. 8 incontri dal 10/03/2014 al 20/06/2014.

Il decreto del Commissario ad acta dott. Vincenzo Ambrosio n. 3/2014, in materia di attuazione del Piano di stabilizzazione Finanziaria, ha tra l'altro invitato l'Amministrazione ad eseguire in via istruttoria una verifica sull'applicazione delle disposizioni del contratto di comparto del 9.10.2001, e degli eventuali altri accordi successivi, al fine di accertare il pieno rispetto delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali.

Lo sviluppo delle trattative intercorse tra le parti, risulta dai verbali delle sedute avvenute in data, (delegazione trattante alla presenza dell'Assessore alle Risorse umane del 10/03/14), 28/03/14, 14/04/14, 30/04/14, 12/05/14, 22/05/14, 27/05/14, 28/05/14, 20/06/2014, (delegazione trattante del 18/11/2014).

Nella seduta di delegazione del 18/11/2014 le parti pubblica e privata sono addivenuti alla sottoscrizione provvisoria del nuovo stralcio di contratto decentrato integrativo per il personale della giunta regionale escluso quello con qualifica dirigenziale anno 2014.

Alla luce del disposto dell'art. 40, c.3 ter del D.Lvo n. 165/2011 s.m.i. e nel rispetto del dettato dell'art. 40 bis del D.Lgs. 165/2011, con nota num prot. 511493 del 22/07/2014 è stata inviata relazione illustrativa sul nuovo stralcio di contratto decentrato integrativo per il personale della giunta regionale escluso quello con qualifica dirigenziale anno 2014 al Collegio dei Revisori dei Conti presso il Consiglio Regionale della Campania.

L'art. 5, c.3 del CCNL dell'1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004 prevede che trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente procede ad autorizzare il presidente delle delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

Con D.G.R.C. de 30/12/2014 n. 768 si è autorizzato il presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva dello stralcio di contratto CCDI- 2014 per il personale del comparto della giunta Regione Campania eccetto la dirigenza.

In data 29/01/2014 le parti pubblica e privata sono addivenuti alla sottoscrizione definitiva del nuovo stralcio di contratto decentrato integrativo per il personale della Giunta Regionale escluso quello con qualifica dirigenziale anno 2014.

Riguardo al contenuto specifico del contratto va preliminarmente evidenziato il quadro normativo sulla base del quale la Regione ha impostato lo schema del nuovo CCDI 2014 per il personale del comparto della Giunta della Regione Campania.

L'art. 40 c. 3 del D.Lgs. 165/2001 prevede che "La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi...omissis".

Sempre il suindicato articolo al c. 3 bis aggiunge 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. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45, comma 3... omissis".

Inoltre il CCNL 1999 del comparto Regioni -Enti Locali all'art. 4 e 5 disciplina rispettivamente la contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente e i tempi e le procedure per la stipulazione o il rinnovo.

Di poi, ai sensi dell'art. 65 cc. 1, 2 e 4, del D.Lgs. n. 150/2009 in caso di mancato adeguamento dei contratti collettivi vigenti nel comparto Regioni Autonomie locali alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati alla contrattazioni collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del decreto stesso entro il 31/12/2011, i contratti medesimi cessano la loro efficacia dal 31 dicembre 2012 e non sono ulteriormente applicabili.

Inoltre l'art. 5, c. 1 del D.Lgs 141/2011 ha stabilito che "l'art. 65, cc. 1,2 e 4 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n.150, si interpreta nel senso che l'adeguamento dei contratti collettivi integrativi è necessario solo per i contratti vigenti alla data di entrata in vigore del citato decreto legislativo, mentre ai contratti sottoscritti successivamente si applicano immediatamente le disposizioni introdotte dal medesimo decreto".

Considerato quanto evidenziato, per quanto riguarda l'adeguamento a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009 in materia di "Merito e Premi", la Regione con delibera di Giunta n. 91/14 ad oggetto "D.G.R. n. 158 del 3/6/2013- Adempimenti concernenti il procedimento per la nomina dei componenti e del Presidente dell'O.I.V" ha intrapreso il procedimento, quasi in fase di conclusione, per l'individuazione dei componenti dell'organismo in questione e ciò in quanto il regolamento regionale n. 12 del 15/12/2011 all'art. 3 attribuisce appunto all'O.I.V. il compito di elaborare una proposta sul sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale nonché del sistema premiante e delle fasce di merito per il personale della Giunta della Regione Campania.

Rispetto all'adeguamento alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati alla contrattazioni collettiva nonché alla luce delle disposizioni richiamate, con inizio nell'anno 2013 si è provveduto ad avviare attività di trattativa sindacale per la sottoscrizione del nuovo CCDI per il personale del comparto della Giunta della Regione Campania.

Si è poi proceduto con atto deliberativo n. 771 del 30/12/2014 alla costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle Risorse Umane e per la produttività del personale non dirigente per l'anno 2014 nel rispetto della contrattazione nazionale, dei parametri di virtuosità fissati per le spese di personale, del patto di stabilità e dei limiti del contenimento della spesa, dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale.

#### SCHEMA I.1. ALLEGATA.

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 dalla contrattazione integrativa.

Il primo aspetto da evidenziare in merito al nuovo CCDI 2014 è che lo stesso non prevede spese aggiuntive né a carico del fondo del comparto né a carico del bilancio regionale, rispetta i vincoli della normativa di cui al d.l. n. 78/10 convertito in l. n. 122/10 e procede ad una rimodulazione e ridefinizione, in linea anche con i più recenti orientamenti dell'Aran, circa l'attribuzione di alcune indennità contrattuali previste dai vigenti contratti collettivi nazionali.

In relazione poi agli aspetti più propriamente contenutistici di particolare impatto perché riguardanti tutto il personale del comparto, si fa presente che il nuovo schema di CCDI 2014, composto da n. 21 articoli, disciplina la cornice di regole generali riguardanti la gestione del personale, riconfermando la validità delle regole contenute nei precedenti CC.DD.II., laddove queste risultino conformi con le nuove disposizioni normative e contrattuali vigenti.

Di poi pone l'attenzione sui compensi di natura accessoria legati alla specifica attività lavorativa finalizzata a perseguire il miglioramento della qualità dei servizi erogati dall'ente nell'ottica di realizzare una rivisitazione, - rispetto ai precedenti CC.DD.II., aggiornata alle recenti normative anche contrattuali di settore, - delle mansioni e/o prestazioni lavorative per le quali siano riconoscibili l'indennità di rischio, disagio, reperibilità, turno e prevedendo altresì ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL 01/04/1999, aggiornato dall'art. 7 comma 1 del CCNI. 09/05/2006, l'attribuzione delle specifiche responsabilità anche per il personale di cat. B e C nell'ottica altresì di garantire delle incumulabilità tra le stesse.

In considerazione del dettato della L.R. 5/2013, art. 1 c. 156, volto a garantire una efficace attuazione dell'accelerazione della spesa dei Programmi operativi regionali FESR e FSE 2007-2013, fatta salva la vigente normativa in materia di ammissibilità della spesa ai fini del POR e quella del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, sono stati disciplinati gli istituti contrattuali utilizzabili per il personale impegnato nell'attività in oggetto.

Sempre poi al fine di garantire l'adeguamento delle norme contrattuali decentrate alle strutture previste dal nuovo ordinamento regionale approvato con il regolamento del 15.12.2011 n. 12, la cui articolazione organizzativa è dettagliata dalla delibera di Giunta Regionale n. 478 del 10.09.2012 e ss.mm.ii., si è provveduto a ridisciplinare: la formazione e l'aggiornamento professionale stabilendo altresì regole di partecipazione alla formazione in continuità con quanto previsto in passato.

Infine si è rimodulata la disciplina della trasferta, dandone una lettura più aderente all'art. 41 del CCNL del 14.09.2000.

#### - Determinazione delle risorse finanziarie decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.

Con provvedimento di Giunta Regionale n. 771 del 30/12/2014, si è provveduto a: 1) costituire il fondo per l'anno 2014 delle risorse decentrate destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle Risorse Umane e della produttività per il personale del Comparto escluso quello con qualifica dirigenziale per l'anno 2014 in €. 58.684.018,34, come di seguito: Risorse stabili €. 56.612.756,00; Risorse variabili (art. 17, comma 5, CCNL 01/04/1999) €. 9.370.140,66; riduzione somme relative alla integrazione delle risorse per l'Alta Professionalità dal 2006 al 2013 per mancata attivazione dell'istituto contrattuale €. 7.298.878,32; 2) di autorizzare il Dirigente della UOD 55-14-08 a perfezionare, con proprio decreto, la riduzione complessiva del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2 bis, della richiamata L. 122/2010 sulla base della verifica a consuntivo dell'effettiva consistenza del personale comunque cessato nell'anno 2014 così come previsto dall'art. 9, comma 2 bis, della Legge n. 122/2010 ed in applicazione delle più volte richiamate linee guida; 3) dare atto che la copertura finanziaria della spesa complessiva, unitamente agli oneri riflessi, rientra negli stanziamenti del Bilancio gestionale per il triennio 2014-2016, annualità 2014;

#### - Incentivazione della produttività e il miglioramento dei servizi.

Si evidenzia che con la nuova disciplina contrattuale, si è inteso promuovere l'attuazione di piani/programmi sulla produttività volti a realizzare miglioramenti nei livelli di efficienza ed efficacia nei servizi erogati anche rispetto a quelli diretti ad assicurare l'ottimizzazione di servizi di supporto/assistenza agli organi istituzionali. Inoltre, sempre sulla base di un processo di valutazione della produttività fondato sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e sui comportamenti espressi, in sede di Delegazioni Trattanti del 29/05/2014 e del 19/11/2014, sono state individuate, per il I° e II° semestre le modalità operative riguardanti la produttività rivolta alle categorie A,B,C e D in servizio presso le strutture della Regione.

#### B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri fissati dalla contrattazione in esame, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Fonte contrattuale	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) CCNL 1.4.1999- produttività	13.511.604,51
Art. 17, comma 2, lett. b) CCNL 1.4.1999- progressioni economiche orizzontali	14.400.000,00
Art. 17, comma 2, lett. c) CCNL 1.4.1999- retribuzione di posizione e risultato p.o.	18.522.413,83
Art. 17, comma 2, lett. d) CCNL 1.4.1999- Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	2.390.000,00
Art. 17, comma 2, lett. e) CCNL 1.4.1999- indennità di disagio	5.660.000,00
Art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 1.4.1999- indennità per specifiche responsabilità	1.600.000,00

Art. 17, comma 2, lett. g) CCNL 1.4.1999– compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	
7Art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 1.4.1999– altri compensi per specifiche responsabilità	-
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	-
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	-
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	2.600.000,00
Somme rinviate	
Altro	
Totale	58.684.018,34

### C) effetti abrogativi impliciti

I provvedimenti posti in essere determinano l'abrogazione implicita della disciplina sulla produttività adottata per l'anno precedente.

### D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Inoltre la distribuzione delle risorse del fondo è coerente con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il sistema per la valutazione e la premialità del personale che è stato, come ogni anno accade, sottoposto all'approvazione di apposite delegazioni trattanti suindicate.

A tal proposito si precisa che il sistema per l'attribuzione dei compensi destinati a incentivare la produttività dell'anno 2014 si ispira a criteri di responsabilizzazione, di efficienza, di valorizzazione del merito, di qualità e capacità migliorativa della prestazione lavorativa, in linea con le vigenti disposizioni in materia.

Di poi l'attribuzione dei compensi destinati ad incentivare la produttività, attraverso la valutazione finalizzata al miglioramento della qualità delle attività da svolgere e dei servizi da rendere, è correlata al livello delle prestazioni rese e dei risultati conseguiti dal personale nella realizzazione di specifici obiettivi assegnati. Inoltre in tale processo di valutazione ogni dirigente- valutatore è chiamato a formalizzare l'assegnazione ad ogni dipendente di un obiettivo, tale da concorrere, compatibilmente con la categoria di appartenenza al miglioramento dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa della struttura di appartenenza, in linea con gli obiettivi strategici declinati dalla Giunta regionale. Per la fase della valutazione va precisato che ogni dirigente ha a disposizione 100 punti che sono articolati a seconda della categoria di appartenenza in ordine decrescente, partendo dalla categoria più bassa a quella più alta per quanto riguarda il peso del comportamento e in ordine crescente rispetto al peso dell'obiettivo.

Sempre in tema di coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità si precisa anche che il regolamento n. 12/2011, nel disciplinare il nuovo ordinamento amministrativo della Giunta regionale della Campania e al fine di adeguarsi ai principi di cui al d. lgs. 150/2009, ha previsto all'art. 3 "Valorizzazione della personale e valutazione dei risultati":

1. l'emanazione di direttive generali contenenti gli indirizzi strategici su base triennale (Piano triennale della performance organizzativa);
2. la definizione, sentiti i vertici delle amministrazioni regionali, del Piano annuale delle prestazioni e dei risultati (Piano annuale della Performance individuale);
3. la messa a punto di un sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, in raccordo con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio (Sistema di misurazione e Valutazione della Performance);

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

Non sono state previste nuove progressioni economiche; inoltre in ogni caso tale istituto è sospeso per il triennio 2011-2013, in attuazione dell'articolo 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010.

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

Circa la correlazione tra la politica di gestione del personale e gli strumenti di programmazione gestionale si precisa che con delibera di giunta regionale n. 155 del 3/06/2013, al fine di avviare il ciclo della performance con le sopraccitate disposizioni normative, sono stati individuati gli obiettivi strategici dell'ente, intesi come obiettivi di particolare rilevanza rispetto ai bisogni e alle attese degli stakeholder, programmati su base triennale (2013-15), aggiornati annualmente con riferimento alle priorità politiche dell'Amministrazione regionale. Tra questi e tra quelli di pertinenza della Direzione Generale alle risorse umane sono stati individuati due obiettivi fortemente correlati : a) orientare la capacità amministrativa alla razionalizzazione della spesa e l'attivazione di sistemi di controllo e misurazione della performance; b) promuovere la razionalizzazione dell'impiego delle risorse umane della Giunta Regionale e il contenimento della relativa spesa.

### G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

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

Il fondo delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività relativo all'anno 2014, in applicazione delle disposizioni contrattuali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con deliberazione di Giunta Regionale n. 771 del 30.12.2014, nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	56.612.756,00
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	2.071.262,34
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	
Totale risorse	58.684.018,34

(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 2014 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:

Fonte contrattuale	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. 5	936.586,62
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 6	1.230.763,45

(Inserire eventuali note esplicative sui vari incrementi effettuati)

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

Fonte contrattuale	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	4.438.209,85
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	1.660.394,85
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	
CCNL 11/4/2008 art. 8 c.6	
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	997.186,51
Altro	

(Inserire eventuali note esplicative sui vari incrementi effettuati)

#### Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Fonte contrattuale	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) CCNL 1.4.1999 - sponsorizzazioni/convenzioni/contribuzioni utenza	0
Art. 15, comma 1, lett. k) CCNL 1.4.1999 - specifiche disposizioni di legge	0
Art. 15, comma 1, lett. m) CCNL 1.4.1999 - risparmi straordinario	0
Art. 15, comma 2 CCNL 1.4.1999 -	0
Art. 15, comma 5 CCNL 1.4.1999 - nuovi servizi o riorganizzazioni	0
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	0
Somme non utilizzate l'anno precedente	9.370.140,66
Altro (Riduzione somme per Alta Professionalità non istituite per gli anni 2006-2013)	-7.298.878,32

(Inserire eventuali note esplicative sulle risorse variabili) Ad esempio:

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

Sulla base del monte salari 1997 al netto della dirigenza l'Ente avrebbe potuto procedere, ai sensi del richiamato articolo, ad un incremento massimo di € 1.911.703,42 (1,2% monte salari 1997). Nella sessione negoziale non è stata inserita alcuna quota.

#### Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Parte stabile	
Trasferimento personale ATA	0
CCNL 31/3/1999 articolo 7	0
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	
Parte variabile	
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) 1*	
Altro (Riduzione somme per Alta Professionalità non istituite per gli anni 2006-2013)	7.298.878,32
Totale riduzioni di parte variabile	7.298.878,32
Totale generale riduzioni <sup>1</sup>	7.298.878,32

1. \*Con delibera di Giunta regionale n. 771 del 30/12/2014 si è previsto di autorizzare il Dirigente della UOD 55-14-08 a perfezionare, con proprio decreto, la riduzione complessiva del fondo ai sensi dell'art. 9, comma 2 bis, della richiamata L. 122/2010 sulla base della verifica a consuntivo dell'effettiva consistenza del personale comunque cessato nell'anno 2014 così come previsto dall'art. 9, comma 2 bis, della Legge n. 122/2010 ed in applicazione delle più volte richiamate linee guida;

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

Descrizione	Importo
A) Fondo tendenziale	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	56.612.756,00
Risorse variabili	9.370.140,66
Totale fondo tendenziale	65.982.896,66
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
Decurtazione risorse variabili	7.298.878,32
Totale decurtazioni fondo tendenziale	7.298.878,32
C) Fondo sottoposto a certificazione	58.684.018,34
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	56.612.756,00
Risorse variabili	2.071.262,34
Totale Fondo sottoposto a certificazione	58.684.018,34

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

Voce non presente (*oppure*) Sono state allocate all'esterno del fondo risorse per € \_\_\_\_\_ al fine di \_\_\_\_\_

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 € 35.522.413,83 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	2.600.000,00
Progressioni orizzontali	14.400.000,00
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	18.522.413,83
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	0
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	0
Altro	0
Totale	35.522.413,83

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 23.161.604,51, così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	1.600.000,00
Indennità di rischio	700.000,00
Indennità di disagio	5.660.000,00
Indennità di maneggio valori	0
Lavoro notturno e festivo	90.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999)	1.600.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	0
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	0
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	13.511.604,51
Altro	0

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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	35.522.413,83
Somme regolate dal contratto	23.161.604,51
Destinazioni ancora da regolare	0
Totale	58.684.018,34

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sono state allocate all'esterno del fondo risorse per gli avvocati dell'ente per un importo complessivo pari ad euro 1.999.998,88 e per gli incentivi alla progettazione pari ad euro 326.748,21

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 € 56.612.756,00, 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 € 35.522.413,83. 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 i principi del D.Lgs. 150/2009.

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 (2014) non è stata prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali in ragione del blocco disposto dall'art. 9, commi 1 e 21, del d.l. 78/2010.

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 2014 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2013.

Descrizione voce e fonte contrattuale	Anno 2014	Anno 2013	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	0	45.004.981,00
<i>Incrementi contrattuali</i>				
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	1.131.326,13	1.131.326,13	0	1.131.326,13
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	912.359,79	912.359,79	0	912.359,79
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 5 primo periodo	936.586,62	936.586,62	0	936.586,62
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 6 primo periodo	1.230.763,45	1.230.763,45	0	1.230.763,45
<i>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</i>				
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	4.438.209,85	4.438.209,85	0	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	0	1.660.394,85
CCNL 22/01/2004 dichiarazione congiunta n° 14 - CCNL 09/05/2006 dichiarazione congiunta n°4 (recupero PEO)	0	0	0	0
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	0	0	0	0
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	997.186,51	997.186,51	0	857.518,17

Descrizione voce e fonte contrattuale	Anno 2014	Anno 2013	Differenza	Anno 2010
Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilità	300.947,80	300.947,80	0	775.763,45
<i>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</i>				
Totale	56.612.756,00	56.612.756,00	0	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				
<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) 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	9.370.140,66	5.510.583,93		7.628.010,51
Altro		912.359,79		
<i>Totale risorse variabili</i>				
Totale	9.370.140,66	6.422.943,72		7.628.010,51
<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		-658.858,10		
Decurtazioni rispetto limite 2010 variabili				
Decurtazione proporzionale variabili	-7.298.878,32			
Altro				
<i>Totale decurtazioni del Fondo</i>				
Totale	-7.298.878,32	-658.858,10		
<i>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Risorse fisse	56.612.756,00	56.612.756,00		56.217.395,35
Risorse variabili	9.370.140,66	6.422.943,72		7.628.010,51
Decurtazioni	-7.298.878,32	-658.858,10		0
<i>Totale risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Totale	58.684.018,34	62.376.841,62		63.845.405,86

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2014 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2013.

Descrizione	Anno 2014	Anno 2013	Differenza	Anno 2010
<i>Programmazione di utilizzo del fondo</i>				
<i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Indennità di comparto	2.600.000,00	2.830.736,52		3.184.655,40
Art. 17, comma 2, lett. b) p.e.o. in godimento	14.400.000,00	14.600.497,49		18.344.945,40
Ributazione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	18.522.413,83	18.522.413,83		18.522.413,83
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	0	0		0
Art. 6 CCNL 05.10.2001 Indennità per il personale educativo e scolastico	0	0		0
Altro				0
Totale	35.522.413,83	35.953.647,84		40.052.014,63
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Indennità di turno	1.600.000,00	1.950.000,00		2.280.000,00
Indennità di rischio	700.000,00	703.200,00		900.000,00
Indennità di disagio	5.660.000,00	6.223.283,00		7.722.535,35
Indennità di maneggio valori	0	0		0
Lavoro notturno e festivo	90.000,00	90.000,00		90.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f)	1.600.000,00	1.895.000,00		2.300.000,00

Descrizione	Anno 2014	Anno 2013	Differenza	Anno 2010
CCNL 01.04.1999)				
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	0	0		0
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	0	0		0
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	13.511.604,51	13.018.282,78		10.500.855,88
Altro				
Totale	23.161.604,51	23.879.765,78		23.793.391,23
<i>Destinazioni ancora da regolare</i>				
Altro		2.543.428,00		
Totale		2.543.428,00		
<i>Destinazioni fondo sottoposto a certificazione</i>				
Non regolate dal decentrato	35.522.413,83	35.953.647,84		40.052.014,63
Regolate dal decentrato	23.161.604,51	23.879.765,78		23.793.391,23
Ancora da regolare		2.543.428,00		
Totale	58.684.018,34	62.376.841,62		63.845.405,86

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 U.O.D. 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 D.G.R. n. 478 del 10/09/2012. Visto che l'allegato A della D.G.R. n. 478 del 10/09/2012 riconosce in capo al Dirigente dell'U.O.D. 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.

**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 2010 risulta rispettato:

- Con delibera di GRC n 771 del 30/12/2014 con la quale tra l'altro si è autorizzato il dirigente competente a perfezionare con proprio decreto la riduzione complessiva del fondo ai sensi dell' art 9, comma 2 bis, D.L. n 78/2010, convertito dalla legge n 122/2010.
- Con delibera di GRC n 771 del 30/12/2014 con la quale si è provveduto alla riduzione della somma relativa alla integrazione delle risorse per l'alta professionalità dal 2006 al 2013 per mancata attivazione dell'istituto in questione per una somma pari ad € 7.298.878,32;

**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 deliberazione di GRC n 771 del 30/12/2014 è impegnato al capitolo 0070 del bilancio, per quanto riguarda tutte le indennità accessorie ivi compresa la produttività e il capitolo n. 66 per la retribuzione di posizione e risultato delle p.o. .

Le somme per oneri riflessi sono impegnate al capitolo 69 del bilancio 2014.

Le somme per IRAP sono impegnate al capitolo 67 del bilancio 2014.

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Si provvederà ai sensi dell'articolo 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001 a pubblicare il CCDI 2014 e la presente relazione sul sito istituzionale dell'Ente.

U.O.D. 55.14.05  
-dott.ssa Maria Stefania Panza



Direttore Generale delle Risorse Umane  
-dott.ssa Giovanna Paolantonio


