



Consiglio Regionale della Campania

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMPARTO PER L'ANNO 2017

VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE

A seguito del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sull'ipotesi di C.C.D.I. ai fini della certificazione sull'attendibilità dei costi quantificati per il medesimo e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio, verbale n. 35 del 5 agosto 2017, ed a seguito della delibera dell'Ufficio di Presidenza n. 86 del 20 settembre 2017, che ha autorizzato la delegazione di parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, anno 2017, per il personale dipendente, il giorno 4 ottobre 2017, alle ore 11:30, ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, Dott.ssa Santa Brancati

assistita dal dirigente dell'U.D. Personale, Dott. Lucio Varriale:

*Santa Brancati*  
*Lucio Varriale*

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali:

1 CISL: Damasco Raffaele:

Murolo Mirella:

Scuotto Arturo:

Gargiulo Luigi:

2 UIL: Borrelli Antonio:

Pompeo Damigiano:

3 CGIL: Fragna Marianna:

4 CSA: Bardi Gerardo:

Palumbo Francesca:

Vitalba Luigi:

5 UGL: De Bernardo Rosario:

Gallo Concetta:

*[Handwritten signatures of all listed representatives]*

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria,

sottoscrivono l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Consiglio regionale della Campania con valenza per l'anno 2017





**Consiglio Regionale della Campania**

## **Sommario**

### **TITOLO I**

#### **DISPOSIZIONI GENERALI**

##### **CAPO I**

##### **OGGETTO E FINALITÀ**

**Art. 1 Quadro normativo e contrattuale**

**Art. 2 Finalità**

**Art. 3 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

##### **CAPO II**

#### **RELAZIONI SINDACALI**

**Art. 4 Obiettivi e strumenti**

**Art. 5 Verifiche dell'attuazione del contratto**

**Art. 6 Interpretazione autentica**

**Art. 7 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento**

**Art. 8 Contrattazione**

**Art. 9 Concertazione**

**Art. 10 Informazione**

**Art. 11 Diritto di assemblea e di affissione**





**Consiglio Regionale della Campania**

**TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI**

**CAPO I  
OGGETTO E FINALITÀ**

**Art. 1  
Quadro normativo e contrattuale**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) disciplina, nell'ambito del Consiglio Regionale della Campania, d'ora in avanti definito "Consiglio", gli istituti e gli ambiti rimessi alla contrattazione decentrata, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge e contrattuali in materia e, in particolare:

- a) Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", e successive modifiche;
- b) Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "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 successive modifiche;
- c) Decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", e successive modifiche, ed in particolare l'articolo 9, commi 1, 2 bis, 17 e 21;
- d) Contratti collettivi nazionali (CCNL) comparto Regioni-Autonomie Locali;
- e) I decreti legislativi n. 74/2017 e n. 75/2017

2. Il presente CCDI, tiene altresì conto del vigente sistema di misurazione e valutazione della Performance, nonché dell'Ordinamento Amministrativo del Consiglio Regionale.

**Art.2  
Finalità**

1. Il presente CCDI disciplina gli istituti di competenza promuovendo le seguenti finalità:

- a) valorizzazione e crescita professionale dei dipendenti;
- b) miglioramento organizzativo, gestionale e produttivo dell'Ente, anche attraverso il coinvolgimento lavorativo dei dipendenti;
- c) implementazione dell'efficacia ed efficienza dei servizi ed ottimizzazione delle condizioni di lavoro;
- d) formazione periodica e mirata dei dipendenti;
- e) incentivazione delle diverse forme di flessibilità lavorativa e della produttività.

*[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including "RB A", "P", "F", "G", and "N"]*



## Consiglio Regionale della Campania

### Art. 3

#### Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente CCDI si applica, nel rispetto di quanto previsto dai CCNL, a tutto il personale dipendente del Consiglio Regionale, appartenente alle categorie del comparto, con contratto a tempo indeterminato in servizio c/o gli uffici amministrativi e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.
2. Per il personale di ruolo, comandato o distaccato c/o gli uffici di diretta collaborazione e/o i gruppi consiliari e per gli autisti si procederà con accordo separato.
3. Il presente contratto ha durata annuale e sostituisce i CCDI, gli accordi sindacali sottoscritti in precedenza e l'atto unilaterale adottato dall'amministrazione con determina dirigenziale del dirigente RUFFS n. 728/2016; è fatto salvo il contenuto del CCDI 2014/2015 per le parti non in contrasto con il presente CCDI.
4. Con il presente CCDI, si dispone la determinazione per il 2017, dei criteri e principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività, ed in particolare quelle riconducibili alla costituzione ed erogazione del fondo di cui all'articolo 15 del CCNL del 1 aprile 1999.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo. Le disposizioni contenute nel presente CCDI, ove in contrasto, con il nuovo CCNL con disposizioni normative sopravvenute sono sostituite di diritto ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

### CAPO II RELAZIONI SINDACALI

#### Art. 4 Obiettivi e strumenti

1. Le parti si danno atto che il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle parti, deve soddisfare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati livelli di efficacia e di efficienza dell'azione amministrativa nonché conseguire significativi miglioramenti delle condizioni di lavoro e di crescita professionale dei dipendenti;
2. Il migliore conseguimento dell'obiettivo di cui al comma 1, presuppone la creazione di un sistema di relazioni sindacali stabili, in materia di:
  - a) contrattazione collettiva decentrata integrativa, sulle materie e con le modalità indicate dai CCNL di comparto;



## Consiglio Regionale della Campania

b) concertazione e informazione nel rispetto di quanto previsto dalla normativa statale, in particolare dal d.lgs. 150/2009 sulle materie indicate dai CCNL di comparto;  
c) consultazione nelle materie per le quali sia prevista dalla normativa vigente e, in particolare, dal d.lgs. 165/2001;

3. Gli istituti della concertazione e dell'informazione sono attivati e gestiti ai sensi e secondo le modalità, le dinamiche e le finalità previste dal CCNL. La documentazione, oggetto di informativa, è fornita esclusivamente a mezzo posta elettronica istituzionale;

4. Ai sensi degli articoli 2, comma 1, e 5, comma 2, del d.lgs. 165/2001, le determinazioni, nel rispetto del principio della pari opportunità, per l'organizzazione degli uffici, la gestione dei rapporti di lavoro, la direzione e l'organizzazione del lavoro nell'ambito degli uffici, sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatti salvi l'informativa ai sindacati ovvero le ulteriori forme di partecipazione, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9 del d.lgs. 165/2001;

5. Nell'ambito del sistema delle relazioni sindacali di cui al comma 1, possono essere attivate le seguenti forme di partecipazione:

- a) commissioni paritetiche e gruppi di lavoro;
- b) referendum e consultazioni.

### Art. 5

#### Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza semestrale, si proceda alla verifica dello stato di attuazione del presente CCDI, mediante appositi incontri tra la parte pubblica, la rappresentanza sindacale unitaria (RSU) e le organizzazioni sindacali (OO.SS.) firmatarie.

2. Per le finalità di cui al comma 1, ciascuna delle sigle sindacali firmatarie del presente contratto può chiedere, in forma scritta, la convocazione della delegazione trattante specificando gli argomenti per i quali si rende necessario l'incontro. Il Presidente della delegazione trattante indice la riunione con la necessaria tempestività.

3. Le parti convengono di monitorare gli effetti dell'applicazione entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo al fine di apportare eventuali correttivi.

### Art. 6

#### Interpretazione autentica

1. Le parti si danno atto che, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 49 del d.lgs. 165/2001, in caso insorgano controversie sull'interpretazione delle disposizioni del presente CCDI, ciascuna delle parti firmatarie può chiedere, in forma scritta, la convocazione della delegazione trattante per definirne consensualmente il significato.



## Consiglio Regionale della Campania

Nella richiesta, inoltrata a mezzo posta elettronica, devono essere sinteticamente indicati i fatti e gli elementi di diritto posti a fondamento della stessa e deve farsi esplicito riferimento ai problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

2. Il Presidente della delegazione trattante convoca la stessa entro trenta giorni dalla data di ricezione della richiesta. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente CCDI e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva dalla data di vigenza dello stesso.

### Art. 7

#### Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti;

2. I protocolli d'intesa sottoscritti dai componenti della delegazione trattante, non possono essere modificati unilateralmente dall'organo deputato all'adozione dell'atto.

### Art. 8

#### Contrattazione

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge tra le parti individuate dall'articolo 10 del CCNL 1° aprile 1999, nelle materie e con le modalità previste dall'articolo 4 del citato contratto, nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 5, comma 2 e 40, comma 1, del d. lgs. n. 165/2001, tenuto altresì conto delle indicazioni contenute nelle circolari esplicative del Dipartimento della Funzione pubblica: 7/2010, 1/2011 e 7/2011.

### Art. 9

#### Concertazione

1. Le parti si danno atto che la concertazione è attivata dai soggetti sindacali di cui all'articolo 8, del CCNL 1° aprile 1999 come sostituito dall'articolo 6 del CCNL 22 gennaio 2004 mediante richiesta scritta, inoltrata a mezzo posta elettronica, entro dieci giorni dal ricevimento dell'informativa di cui all'articolo 10, per le materie individuate nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 5, comma 2 del d. lgs. n. 165/2001, tenuto altresì conto delle indicazioni contenute nelle circolari esplicative del Dipartimento della Funzione pubblica nn7/2010, 1/2011 e 7/2011.

In caso di urgenza, il termine è fissato in cinque giorni. Decorso il termine stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di concertazione.

2. La concertazione si svolge in appositi incontri che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.





## Consiglio Regionale della Campania

3. Nella concertazione le parti verificano la possibilità di pervenire a un accordo. Il confronto deve, comunque, concludersi entro il termine massimo di trenta giorni dalla sua attivazione. Dell'esito della concertazione è redatto apposito verbale che riporta le posizioni delle parti nelle materie oggetto del confronto.

### Art. 10 Informazione

1. L'Ente, nel rispetto delle proprie prerogative e responsabilità e di quanto previsto dall'articolo 5, comma 2 del dlgs. n. 165/2001e, e dall'articolo 2, comma 18, lett. a) del D.L. n. 95/2012, assicura ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7 del CCNL del 1° aprile 1999, anche su loro richiesta, adeguata informativa su tutti gli atti aventi riflessi sul rapporto di lavoro.

### Art. 11 Diritto di assemblea e di affissione

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ 7 agosto 1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 10 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione. Il tempo di partecipazione alle assemblee sindacali è computato ai fini del buono pasto.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'articolo 10 del citato CCNQ.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni, sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto almeno 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.

4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.

5. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

6. Nel caso in cui l'assemblea sindacale si svolga in un luogo diverso dalla sede del Consiglio, l'amministrazione non risponde di eventuali infortuni occorsi ai dipendenti durante il tragitto di andata e ritorno alla sede del Consiglio.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



## Consiglio Regionale della Campania

7. I componenti della RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e di lavoro.

8. I soggetti di cui al comma 7 possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.

9. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'Amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail ovvero utilizzando la rete intranet.

10. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate a mezzo posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

## TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

### CAPO I RISORSE DECENTRATE

#### Art. 12 Quantificazione delle risorse

1. Le parti si danno atto che la quantificazione del fondo delle risorse decentrate di cui all'articolo 15 del CCNL 1° aprile 1999 e successive modifiche, ed in particolare quelle introdotte dagli articoli 31 e 32 del CCNL 22 gennaio 2004, è determinata annualmente, con provvedimento adottato dall'Amministrazione.

2. Il fondo, sulla base delle effettive disponibilità finanziarie del bilancio, è composto da:  
a) risorse certe, stabili e continuative elencate nell'articolo 31, comma 2, del CCNL del 22 gennaio 2004 già previste dai vigenti contratti collettivi, nonché dalle ulteriori risorse aventi le medesime caratteristiche derivanti dall'applicazione di disposizioni legislative regionali;  
b) risorse eventuali e variabili elencate nell'articolo 31, comma 3, del CCNL del 22 gennaio 2004.

3. Per l'anno 2017, il Fondo è costituito in € 3.315.537,43 con determina dirigenziale del direttore generale RUFS n. 437 del 14 giugno 2017.



## Consiglio Regionale della Campania

### Art. 13

#### Utilizzo delle risorse decentrate

1. In relazione all'utilizzo delle risorse decentrate di cui all'articolo 12, le parti si danno atto che le stesse sono ripartite in sede di contrattazione decentrata annuale e finalizzate a remunerare i trattamenti economici accessori destinati alle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, secondo quanto previsto dalla tabella A allegata.

2. In relazione alle finalità di cui al comma 1, le risorse decentrate sono utilizzate per:

- a) la retribuzione delle posizioni organizzative e delle alte professionalità di cui all'articolo 14;
- b) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività, la realizzazione di progetti speciali e in generale il miglioramento dei servizi, secondo i risultati accertati in fase di valutazione;
- c) le indennità di rischio e di turno;
- d) l'esercizio di funzioni che comportano specifiche responsabilità;
- e) la quota dell'indennità di comparto;
- f) gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria, di cui all'articolo 5 del CCNL 31 marzo 1999;
- g) le ulteriori finalità previste dal CCNL e da norme di legge.

### CAPO II

#### ISTITUTI ACCESSORI DI DESTINAZIONE DELLE RISORSE

### Art. 14

#### Retribuzione delle posizioni organizzative e delle alte professionalità

1. In sede di contrattazione decentrata annuale sono ripartite le risorse certe, stabili e continuative di cui all'articolo 13, comma 2, lettera a) da destinare alla remunerazione delle posizioni organizzative e delle alte professionalità, di cui all'articolo 8 del CCNL 31 marzo 1999 e all'articolo 10 del CCNL 22 gennaio 2004, tenendo conto del numero massimo e della durata delle stesse nonché della retribuzione di posizione e di risultato.

2. La valutazione annuale ai fini della determinazione della retribuzione di risultato è effettuata nel rispetto di quanto previsto nel ciclo di gestione della prestazione e dei risultati.

3. La retribuzione di posizione e di risultato per le posizioni organizzative e per le alte professionalità è indicata nella tabella A allegata al presente contratto.

### Art. 15

#### Compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività, e in generale il miglioramento dei servizi

1. Le risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, di cui all'articolo 17 del CCNL 1 aprile 1999 e successive modifiche, sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia di azione degli enti e delle



## Consiglio Regionale della Campania

amministrazioni e di qualità dei servizi istituzionali e sono basati su sistemi di programmazione e controllo quali-quantitativo dei risultati.

2. Le risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, di cui all'articolo 18 del CCNL 6 luglio 1995 come sostituito dall'articolo 37 del CCNL 22 gennaio 2004, sono destinate al miglioramento quali/quantitativo dei servizi, accertato nel rispetto di quanto previsto nel ciclo di gestione della prestazione e dei risultati.

3. Nell'ambito del ciclo di gestione della prestazione e dei risultati la valutazione del personale è effettuata sulla base della performance individuale e/o organizzativa, misurata sulla base della metodologia di valutazione approvata dall'Ente.

4. L'indennità relativa alla performance è erogata, sulla base dell'accordo 2015/2017, in forma posticipata, con cadenza semestrale, nel rispetto di quanto previsto nel ciclo di gestione della performance e/o indicato nelle schede di valutazione.

5. Gli importi da corrispondere alle categorie e le risorse da destinare alla performance sono indicate nella allegata tabella A.

6. Gli importi previsti, che rappresentano la quota annua massima, sono erogati, in misura percentuale sulla base della differenza tra il punteggio attribuito al dipendente e il punteggio massimo ottenibile su base 100.

### Art.16

#### Indennità di rischio

1. Al personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione ai rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, compete per il periodo di effettiva esposizione al rischio l'indennità di cui all'articolo 41 del CCNL 22 gennaio 2004 quantificata in complessive 30,00 euro mensili lorde. L'indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

2. Sono individuati, quali fattori rilevanti di rischio, i seguenti:

- a) utilizzo apparecchiature informatiche;
- b) utilizzo fotocopiatrici.

3. Il personale che svolge le attività di cui al comma 1 è individuato, con atto motivato, dal dirigente della struttura presso la quale lo stesso è assegnato, nel limite delle disponibilità finanziarie del fondo del salario accessorio del comparto, destinate all'istituto di cui al presente articolo, fissato annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.

Bu  
[Handwritten signatures and initials]



## Consiglio Regionale della Campania

### Art. 17 Progetto Obiettivo

1. Al personale adibito al progetto obiettivo "Rimborso agli Enti per il personale comandato" è riconosciuto un importo individuale annuale non superiore a € 2.000,00, nell'ambito dell'importo complessivo di € 10.000,00 attribuito dalla contrattazione come indicato dalla Tabella A allegata.
2. Le attività di progettazione, gestione e rendicontazione sono affidate al Dirigente competente per materia.
3. Il pagamento del compenso è subordinato all'azzeramento degli arretrati fino alla IX legislatura.

### Art. 18 Indennità di turno

1. Tutto il personale di categoria B, C e D senza incarico effettua prestazioni lavorative in turni di lavoro definiti nell'ambito della propria struttura.
2. Ad essi compete l'indennità di turno per un numero massimo di 5 mensili.
3. La fascia prevista è dalle ore 9:30 alle ore 17:12 ai quali si aggiunge la sesta per le attività di primo soccorso e antincendio, nella fascia 12:18-20:00.
4. Il valore dell'indennità oraria, che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, è stabilita in € 7,00 per la categoria B, € 8,00 per la categoria C e € 10,00 per la categoria D.
5. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano.
6. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
7. Il personale che svolge le attività di cui al comma 1 è individuato, con atto motivato, dal dirigente del servizio della struttura di assegnazione, nel limite delle disponibilità finanziarie del fondo del salario accessorio del comparto, destinate all'istituto di cui al presente articolo, fissato annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.



## Consiglio Regionale della Campania

### Art. 19

#### Indennità per specifiche responsabilità

1. Al personale appartenente alle categorie B, C e D non titolare di incarico di posizione organizzativa o di alta professionalità, possono essere attribuite, in un'ottica di razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, specifiche responsabilità di cui agli articoli 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1° aprile 1999 e 7 del CCNL 9 maggio 2006.

2. L'indennità per specifiche responsabilità, riconosciuta secondo criteri di logica e ragionevolezza, non può essere legata al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito della categoria di appartenenza e del profilo posseduto dal lavoratore, ma è destinata a premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità connessa ad attività, procedimenti o processi aventi contenuti caratterizzati da una particolare complessità o rilevanza.

3. Le attività riconducibili alle specifiche responsabilità di cui al comma 2 sono quelle caratterizzate da:

- a) responsabilità di procedimenti o processi complessi;
- b) responsabilità gestionale;
- c) responsabilità professionale.

4. L'indennità annua lorda, suddivisa in dodici mensilità per le specifiche responsabilità di cui al presente articolo, è proporzionalmente commisurata, sulla base della categoria di appartenenza, alla complessità, al grado di difficoltà e alla durata delle attività dei procedimenti o processi assegnati ed è determinata in € 2.500,00 annui.

5. Il personale che svolge le attività di cui al comma 1 è individuato, tenuto conto di quanto previsto al comma 3, con atto motivato, dal Segretario generale o dai Direttori generali cui lo stesso è assegnato, su proposta, ove presente, del dirigente responsabile della struttura interessata, nel limite delle disponibilità finanziarie del fondo del salario accessorio del comparto, destinate all'istituto di cui al presente articolo, fissato annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.

6. L'incarico non può eccedere la durata annuale.

### Art. 20

#### Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro, pari a ore 7:42, è definito in modo flessibile secondo le esigenze della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.





## **Consiglio Regionale della Campania**

### **Art. 21**

#### **Disciplina del lavoro straordinario**

1. Il fondo per il lavoro straordinario è individuato dall'art. 14, commi 1, 2 e 4, del CCNL 01/04/1999 ed è pari a € 25.000,00.
2. L'amministrazione si impegna a determinare entro il mese di febbraio il budget orario delle strutture dell'Ente e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali.
3. Le parti s'incontreranno per monitorare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario al fine di individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
4. In base alla normativa contrattuale vigente l'effettuazione del lavoro straordinario, comunque finanziato, potrà avvenire solo a seguito di preventiva autorizzazione da parte del Dirigente responsabile.
5. Gli incrementi di risorse e di attribuzione di lavoro straordinario dovuti a diverse e specifiche disposizioni verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.

### **Art. 22**

#### **Buono pasto**

1. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è pari alla somma che l'ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'articolo 46 del CCNL 14 settembre 2000, ed il cui importo è fissato, nel rispetto di quanto stabilito dall'articolo 5, comma 7 del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e dall'articolo 1, comma 16 della legge 23 dicembre 2014, n. 190 nella misura di 7,00 euro. Qualora sia stabilito dal legislatore un nuovo importo massimo, lo stesso sarà oggetto di accordo sindacale.
2. I dipendenti hanno titolo ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale siano soddisfatte le condizioni previste dall'articolo 45, comma 2 del CCNL 14 settembre 2000 e dai conseguenti atti di organizzazione in materia di orario di servizio.
3. Con riferimento al personale, in posizione di comando presso il Consiglio Regionale, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo si applicano le disposizioni adottate per il personale di ruolo del Consiglio stesso ove non già conteggiate in base ai contratti vigenti per l'amministrazione di provenienza.



Consiglio Regionale della Campania

Art. 23

Disciplina delle progressioni economiche nell'ambito delle categorie

1. La progressione economica all'interno della categoria di appartenenza costituisce uno strumento effettivo di valorizzazione e di sviluppo delle risorse umane.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, tenuto conto dell'allegata scheda di valutazione, Tabella B nel limite delle risorse disponibili del fondo, per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'articolo 15 del CCNL 1° aprile 1999 destinate per l'anno 2017 a tale istituto ai sensi dell'articolo 31, comma 2, del CCNL 22 gennaio 2004 tenendo conto dei seguenti criteri:

- a) media delle valutazioni della performance individuale nel biennio 2015/2016;
- b) titolo di studio più elevato per l'accesso alla categoria;
- c) maggiore anzianità di servizio nella categoria di appartenenza;
- d) maggiore anzianità di servizio nell'Amministrazione consiliare;
- e) maggiore età anagrafica.

3. Le graduatorie sono predisposte dal dirigente competente per materia e approvate con determina dallo stesso.

4. Possono partecipare alla selezione i dipendenti:

- a) appartenenti al ruolo del Consiglio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e inquadrati, alla stessa data, nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per la quale si concorre, con un'anzianità di servizio nella medesima non inferiore a 24 mesi alla data del 1 aprile 2017, data di decorrenza della progressione orizzontale.
- b) che non siano stati destinatari, nei due anni precedenti alla data di maturazione dei requisiti, di sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto e che non abbiano riportato condanne, anche non definitive, per reati contro la pubblica amministrazione e comunque per reati che impediscano, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, la costituzione di un rapporto di lavoro con pubbliche amministrazioni.

Dell'avvio di tale procedura sarà data comunicazione mediante avviso pubblicato nella sezione "Comunicazioni al personale" dell'area intranet dell'Amministrazione.



*Consiglio Regionale della Campania*  
CO.RE.COM.

*Consiglio Regionale della Campania*  
CO.RE.COM.

*Consiglio Regionale della Campania*  
CO.RE.COM.

*Consiglio Regionale della Campania*  
CO.RE.COM.

*Consiglio Regionale della Campania*  
CO.RE.COM.

*Consiglio Regionale della Campania*  
CO.RE.COM.

*Consiglio Regionale della Campania*  
CO.RE.COM.

*Consiglio Regionale della Campania*  
CO.RE.COM.

*Consiglio Regionale della Campania*  
CO.RE.COM.

*Consiglio Regionale della Campania*  
CO.RE.COM.

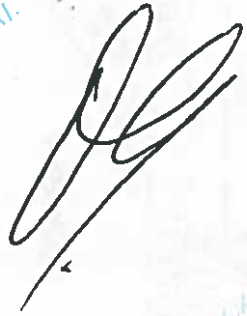
*Consiglio Regionale della Campania*  
CO.RE.COM.

*Consiglio Regionale della Campania*  
CO.RE.COM.

*Consiglio Regionale della Campania*  
CO.RE.COM.

*Consiglio Regionale della Campania*  
CO.RE.COM.

*Consiglio Regionale della Campania*  
CO.RE.COM.



*Consiglio Regionale della Campania*  
CO.RE.COM.

*Consiglio Regionale della Campania*  
CO.RE.COM.

ALLEGATO A

POSIZIONI ART. 8 CCNL 31.3.1999/AP A.P. ART.10 CCNL 22.01.2004		IMPORTO INDIVIDUALE	UNITA'	TOTALE
Posizione di A.P.		€ 16.000,00	7	€ 112.000,00
Posizioni Organizzative		€ 12.911,43	54	€ 697.217,22
Risultato 30% Posizioni di A.P.		€ 4.800,00	7	€ 33.600,00
Risultato 25% Posizioni Organizzative		€ 3227,86	54	€ 174.304,44
Totale A.P. e P.O.			61	€ 1.017.121,66

Indennità di comparto art. 33 co.4, lett. b) e C9 CCNL 22-01-2004			
Categorie	Indennità comparto	Unità	Totale
Personale di categoria D	€ 563,40	102	€ 57.466,80
Personale di categoria C	€ 497,52	72	€ 35.821,44
Personale di categoria B	€ 426,84	18	€ 7.683,12
Personale di categoria A	€ 351,60	0	€ 0,00
Totale		192	€ 100.971,36

Progressioni economica orizzontale

Progressioni orizzontali storiche art. 17, co2 lett. b) CCNL 1-4-1999

€ 636.100,62

Categorie	Performance individuale art. 17	Unità	Totale
Personale di categoria D	€ 10.500,00	4	€ 42.000,00
Personale di categoria C	€ 10.000,00	56	€ 560.000
Personale di categoria B	€ 9.000	10	€ 90.000,00
Personale di categoria A	€ 0,00	0	€ 0,00
Totale		70	€ 692.000,00

*[Handwritten signatures and initials]*

Indennità	Importo	Unità	Totale
Indennità rischio B/C/D senza posizione	€360,00	70	€25.200,00
Indennità turno B	€3.024,00	10	€30.240,00
Indennità turno C	€3.456,00	56	€193.536,00
Indennità turno D	€4320,00	4	€17.280,00
Indennità turno Digs n. 81/08	variabile		€30.000,00
<b>Totale</b>			<b>€296.256,00</b>

Personale di categoria B/C/D senza incarico ( art. 17, co. 2 lett. f) CCNL 1/4/1999)	€ 2.500,00	Unità 30	Totale € 75.000,00
Progetto Speciale			Totale € 10.000,00
Incentivi tecnici Digs n. 50/2016			Totale € 72.237,65
Indennità categoria D senza posizione art. 37, co. 1 lett.b)	€ 65,00 per mesi 12	4	Totale € 3.120,00

<b>Nuove Progressioni Economiche orizzontali anno 2017 costo aprile/dicembre</b>	<b>Totale € 108.793,24</b>
--	----------------------------

<b>Totale previsionale 2017</b>	<b>Totale € 3.011.600,53</b>
---------------------------------	------------------------------

<b>Totale fondo 2017</b>	<b>Totale € 3.315.537,43</b>
--------------------------	------------------------------

<b>Somme a disposizione</b>	<b>Totale € 303.936,90</b>
-----------------------------	----------------------------









## CONSIGLIO REGIONALE DELLA CAMPANIA

## SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

GOGNOME	NOME
CATEGORIA	STRUTTURA DI APPARTENENZA
CRITERI	PUNTI
A) MEDIA DELLE VALUTAZIONI DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE NEL BIENNIO 2015/2016	
B) TITOLO DI STUDIO PIÙ ELEVATO PER L'ACCESSO ALLA CATEGORIA	
C) MAGGIORE ANZIANITÀ DI SERVIZIO NELLA CATEGORIA DI APPARTENENZA	
D) MAGGIORE ANZIANITÀ DI SERVIZIO NELL'ENTE	
E) MAGGIORE ETÀ ANAGRAFICA	
TOTALE	

Note:

A) massimo punti 60; nel calcolo di tale punteggio bisogna tener conto che i due semestri dell'anno 2015 e il 1° semestre dell'anno 2016, prevedono per la valutazione della performance individuale, per tutte le categorie, il punteggio massimo di 40 punti.

Il 2° semestre 2016 prevede per le categorie B e C, punti 60 e per il personale di categoria D, punti 56. Ne discende che per i primi tre semestri si procede alla media aritmetica delle valutazioni (ma), parametrata a punti 60 per tutti i dipendenti.

$$a) \text{ ma} = (m1+m2+m3)/3;$$

la valutazione di tali periodi parametrata a punti 60:

$$b) V1=(ma*60)/40.$$

Relativamente al 2° semestre 2016, per il personale di categoria B e C, sommare V1 alla valutazione riportata nell'area C della scheda (V2) e dividere per 2. Cioè  $Pf=(V1+V2)/2$  che va riportato nell'apposita casella.

Per il personale di categoria D,  $V2=(\text{Punteggio area C della scheda} * 60)/56$  e quindi  $Pf=(V1+V2)/2$ .

B) massimo punti 10; Categoria D: Master un punto per ogni master fino ad un max di punti 4; dottorato di ricerca punti 6;

Categoria C: laurea triennale punti 3; laurea magistrale punti 5; ulteriori titoli universitari punti 2;

Categoria B: diploma punti 3; laurea triennale punti 3; laurea magistrale punti 4;

C) massimo punti 10; un punto per ogni anno di permanenza nella categoria fino ad un massimo di punti 10.

D) massimo punti 10; un punto per ogni anno di servizio nell'Ente fino ad un massimo di punti 10.

E) massimo punti 10; (età del valutato\* 10)/età ordinamentale (65).

PL

