



Consiglio Regionale della Campania

## VERBALE INCONTRO SINDACALE DEL 28 DICEMBRE 2023

Addì 28 dicembre 2023, alle ore 12.00, presso la sede istituzionale del Consiglio regionale sita al Centro Direzionale, Isola F/8, nella Sala delle Riunioni all'ottavo piano, ha inizio l'incontro sindacale a seguito di regolare convocazione, recante prot. n° 21666 del 27 dicembre 2023, per discutere il seguente punto all'ordine del giorno:

- sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale del Comparto 2023-2025.

Per la R.S.U. sono presenti:

- Raffaele Damasco
- Rosario De Bernardo
- Luigi Vitalba
- Domenico Allocca
- Giovanna Amoruso
- Catello Gasparo
- Cozzolino Antonio

Per le OO.SS. è presente il seguente rappresentante territoriale:

- Alfonso De Rosa.

Per la parte pubblica sono presenti il Presidente dott. Mario Vasco, il Direttore Generale RUFs dott. Ciro Russo e la Dirigente dell'Unità dirigenziale *Gestione del Personale del Consiglio* dott.ssa Lucia Sorrentino.

Il Presidente dichiara aperta la seduta e, salutati i partecipanti, fa presente che sono pervenute comunicazioni da parte delle RSU Fabio Persico e Caterina Antonelli, del rappresentante territoriale della UIL Andrea Santaniello, della rappresentante territoriale CSA RAL Concetta Gallo e della rappresentante territoriale FP CGIL Annamaria Fragna, con cui gli stessi hanno comunicato di essere impossibilitati a partecipare all'odierno incontro, confermando, nel contempo, l'assenso alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo di cui trattasi, come già manifestato in occasione della sottoscrizione dell'ipotesi di CCDI personale non dirigenziale in data 21 novembre u.s. Le suddette comunicazioni sono allegate al presente verbale di cui costituiscono parte integrante.

Proseguendo, il Presidente informa i presenti che con, delibera n. 201 del 21 dicembre 2023, l'Ufficio di Presidenza ha autorizzato la parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI del personale del Comparto.

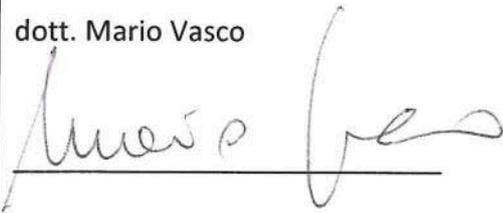
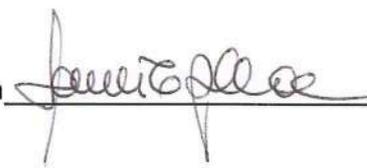
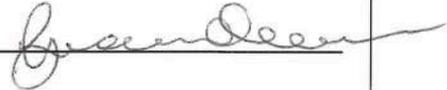
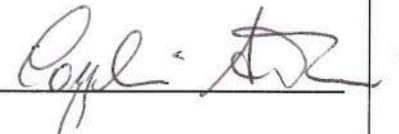
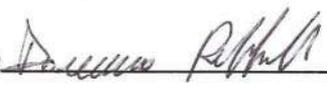
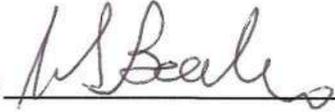
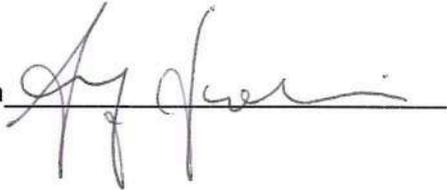
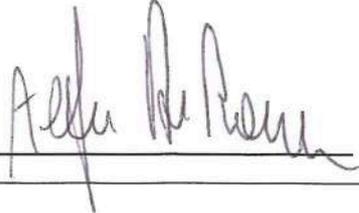
La RSU, preso atto delle disposizioni contenute nella cennata delibera dell'Ufficio di Presidenza, sottoscrive in via definitiva, con la parte pubblica a tanto autorizzata, il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigenziale 2023-2025 – Piano di riparto delle risorse del fondo per l'anno 2023.

Il presente verbale si chiude alle ore 12.20.

Sede, 28 dicembre 2023

Letto, firmato e sottoscritto

Il Segretario verbalizzante  
Fabio Di Rienzo 

<u>La delegazione di parte datoriale</u>	<u>La delegazione sindacale</u>
<p><b>IL PRESIDENTE</b></p> <p>dott. Mario Vasco </p> <p>dott. Ciro Russo </p> <p>dott.ssa Lucia Sorrentino </p>	<p><b>RSU</b></p> <p>Domenico Allocca </p> <p>Giovanna Amoruso </p> <p>Caterina Antonelli </p> <p>Antonio Cozzolino </p> <p>Raffaele Damasco </p> <p>Rosario De Bernardo </p> <p>Catello Gasparo </p> <p>Fabio Persico </p> <p>Luigi Vitalba </p> <p><b>Rappresentanti delle OO.SS. territoriali</b></p> <p>FP CGIL</p> <p>Annamaria Fragna </p> <p>CISL FP</p> <p>Alfonso De Rosa </p>

UIL FPL

Andrea Santaniello \_\_\_\_\_

CSA RAL

Concetta Gallo \_\_\_\_\_



Consiglio Regionale della Campania

# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENZIALE 2023-2025 PIANO DI RIPARTO DELLE RISORSE DEL FONDO PER L'ANNO 2023

## Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata – Revisione
- Art. 4 Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI
- Art. 5 Interpretazione autentica dei contratti integrativi

## Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO

- Art. 6 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili
- Art. 7 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)
- Art. 8 Piano di riparto delle risorse del Fondo per l'anno 2023

## Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

- Art. 9 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)
- Art. 10 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)





Consiglio Regionale della Campania

#### Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE

Art. 11 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)

#### Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI

Art. 12 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)

Art. 13 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)

#### Titolo VI - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTIDA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Art. 14 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 15 Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici

#### Titolo VII - CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Art. 16 Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)

#### Titolo VIII - DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 17 Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 18 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 36 CCNL 16 novembre 2022)

Art. 19 Servizio mensa e buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

#### Titolo IX - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

Art. 20 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)

#### Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI

Art. 21 Innovazioni tecnologiche e formazione

Art. 22 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)

A  AM  Capl      2



Consiglio Regionale della Campania

## **Titolo I - DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1**

#### **Oggetto e obiettivi**

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito anche CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (di seguito anche CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL.

### **Art. 2**

#### **Ambito di applicazione**

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente di ruolo del comparto Funzioni Locali in servizio presso il Consiglio Regionale della Campania, con contratto a tempo indeterminato.

### **Art. 3**

#### **Durata - Revisione**

1. Il presente CCI ha durata triennale dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo sottoscritto anteriormente alla data di entrata in vigore del medesimo e, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia data disdetta da una delle parti - con lettera raccomandata o a mezzo posta elettronica certificata, almeno sei mesi prima della scadenza.

2. In caso di disdetta, le disposizioni del presente CCI rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.

A        



Consiglio Regionale della Campania

3. Le parti si impegnano a riaprire le trattative sui contenuti del presente accordo negoziale, durante il periodo di efficacia del medesimo, qualora dovesse essere stipulato un nuovo CCNL recante una diversa disciplina su uno o più istituti demandati alla contrattazione collettiva integrativa. In tal caso, le parti si impegnano a incontrarsi entro un mese dalla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.
4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

#### **Art. 4**

##### **Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI**

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza semestrale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto – al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI.

#### **Art. 5**

##### **Interpretazione autentica dei contratti integrativi**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, la delegazione trattante si incontra per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione della delegazione deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.

*[Handwritten signatures and initials in black and blue ink, including 'AM', 'Cyl', 'DR', 'PM', 'G', 'S', 'L', 'H', and a small '4' in the bottom right corner.]*



Consiglio Regionale della Campania

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

**Titolo II - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA  
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA  
LE DIVERSE MODALITA' DI UTILIZZO**

**Art. 6**

**Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili**

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali riportati nei commi seguenti.
2. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b) riferimento al numero e alla professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
  - d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

5

*[Handwritten signatures and initials]*



Consiglio Regionale della Campania

3. In relazione a quanto previsto nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato – per quanto di competenza - dagli organi di governo dell'Ente, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, senza alcun appiattimento retributivo:
- a) le risorse decentrate - attraverso il Sistema di misurazione e valutazione della performance - sono ripartite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;
  - b) la premialità è sempre da ricondursi a effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un valore aggiunto conseguito in relazione alle funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni dell'Ente;
  - c) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:
    - la programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;
    - la programmazione operativa e gestionale;
    - la definizione di piani di lavoro individuali e/o progetti specifici, in una logica di partecipazione e condivisione;
    - la predeterminazione e conoscenza, da parte dei dipendenti, degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
    - il monitoraggio e confronto periodico, la verifica degli obiettivi e dei risultati conseguiti;
    - i controlli e la validazione sui risultati, con conseguente misurazione e valutazione della *performance* individuale e, ove richiesto, con esame dei giudizi in contraddittorio;

A G AM Coll DR M @ g b PA



Consiglio Regionale della Campania

d) la *performance* individuale è rilevata e apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati e analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

4. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa e individuale vengono erogate secondo le modalità e i criteri stabiliti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Amministrazione.

5. Il Fondo risorse decentrate per l'anno 2023, è quello costituito con la determina della U.D. Gestione del Personale n. 829 del 24 luglio 2023 per un importo complessivo di € 2.343.733,31, al netto delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. (pari a € 1.017.121,66).

#### Art. 7

##### **Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato**

**(art. 7, comma 4, lett. u), CCNL 16 novembre 2022)**

1. Le parti dispongono, in sede di prima applicazione per l'anno 2023, l'incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di posizione organizzativa di € 102.733,31 e la contestuale riduzione, di pari importo, del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022.

2. Per effetto di quanto indicato al comma 1, l'importo del Fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 Novembre 2022, è ridotto a € 2.241.000,00.

3. Per il triennio 2024/2026, le parti sono autorizzate ad attivare un'apposita sessione negoziale al fine dell'incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato ai titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, secondo esigenza, con le medesime modalità indicate al comma 1.

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures]*



Consiglio Regionale della Campania

**Art. 8**

**Piano di riparto delle risorse del Fondo per l'anno 2023**

1. La ripartizione delle risorse decentrate disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, espressa in termini di valori assoluti per l'anno 2023, risulta riassunta nella tabella che segue:

Strumenti di premialità	Importo in euro
a) Progressioni orizzontali storiche	€ 550.000,00
b) Indennità di comparto	€ 50.000,00
c) premi correlati alla performance organizzativa, premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022	€ 1.096.000,00
d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018	€ 230.000,00
e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022	€ 230.000,00
f) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018	€ 60.000,00
g) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili	€ 40.000,00
h) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022	=====
Totale	€ 2.256.000,00

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



Consiglio Regionale della Campania

**Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI  
CORRELATI ALLA PERFORMANCE**

**Art. 9**

**Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance***

**(art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)**

1. È costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.
2. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.
3. Il dirigente competente è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di valutazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.
4. Ogni dirigente, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle *performance*, comunica le valutazioni ai competenti uffici che provvedono agli adempimenti di rispettiva competenza.
5. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*.
6. L'erogazione del premio della *performance* può avvenire solo successivamente alla validazione della relazione sulla Performance da parte dell'OIV, ai sensi dell'art. 14, comma 6 del D.Lgs. 150/2009 e viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

*[Handwritten signatures in blue ink]*



Consiglio Regionale della Campania

7. Le economie di gestione che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del *budget* di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

8. Per l'anno 2023 l'importo destinato alla performance organizzativa/individuale su base annuale e su base valutazione pari a 100, per ciascun dipendente, è così stabilito:

AREA FUNZIONARI:	€ 15.000,00
AREA ISTRUTTORI	€ 14.500,00
AREA OPERATORI ESPERTI	€ 14.000,00

#### Art. 10

##### Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al 50% dei dipendenti che, relativamente alla *performance* individuale, conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 20% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale valutato positivamente, così determinato:

AREA FUNZIONARI:	€ 1.200,00
AREA ISTRUTTORI	€ 1.160,00
AREA OPERATORI ESPERTI	€ 1.120,00

2. In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

- non aver percepito la maggiorazione l'anno precedente;
- media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;

\* <sup>10</sup>



Consiglio Regionale della Campania

- c) anzianità di servizio di ruolo presso l'Ente.

**Titolo IV – DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

**Art. 11**

**Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche  
all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)**

1. In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):
- a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
- b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientro in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una

*[Handwritten signatures and initials]*



Consiglio Regionale della Campania

sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;

c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso della competente struttura, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 15 (quindici) giorni;

d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;

e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022, sulla base del punteggio complessivo conseguito all'esito della selezione, il cui massimo è pari a 100. A ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale, come di seguito indicato:

e.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio è pari a massimo 40 punti;

e.2 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per la valutazione di tale requisito sono attribuiti 10 punti per ogni anno di permanenza nell'area professionale di appartenenza (operatori esperti/istruttori/funzionari), o in aree/qualifiche equiparabili per contenuti professionali, maturata a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito. Il numero massimo degli anni cui attribuire 10 punti è di 4 anni, per un massimo di 40 punti;

Ai fini del calcolo del punteggio, la frazione d'anno superiore a sei mesi, è equivalente ad una annualità.

e.3 CAPACITA' CULTURALI E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2, lett. d), punto 3). Titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento, per un punteggio massimo di 20 punti così suddivisi:

**Area funzionari:** Master universitario di II livello almeno di durata annuale, specializzazione universitaria, dottorato di ricerca, 10 punti per un solo titolo valutabile;

\* ~~SP~~ AMM DP CPH M. G. S. L. 12



Consiglio Regionale della Campania

Abilitazione professionale, iscrizione ad un albo o elenco professionale pubblico se attinente ai contenuti della posizione di lavoro coperta punti 10, per un solo titolo valutabile.

#### **Area Operatori esperti e Istruttori**

Laurea Triennale punti 10 per un solo titolo valutabile.

Laurea magistrale/specialistica/vecchio ordinamento punti 20 per un solo titolo valutabile e assorbente la laurea triennale.

f) Saranno formulate graduatorie per ciascuna area contrattuale (operatori esperti/istruttori/funzionari); nell'ambito di ciascuna graduatoria a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

1) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente;

2) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;

3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio di ruolo nell'Ente nell'area professionale di appartenenza (operatori esperti/istruttori/funzionari), o in aree/qualifiche equiparabili per contenuti professionali.

g) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1), b.1), c.1) del precedente punto e);

h) è stabilito un termine massimo di dieci giorni dalla pubblicazione della graduatoria provvisoria per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente della competente struttura decide in via definitiva;

i) qualora un dipendente eccepisca errori od omissioni nell'attribuzione dei punteggi, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere una verifica al Direttore Generale Risorse Umane Finanziarie e Strumentali, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



Consiglio Regionale della Campania

j) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1<sup>a</sup> gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

Per l'anno 2023, le progressioni economiche all'interno delle aree si realizzano nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione integrativa, nella misura del 50% degli aventi diritto (partecipanti alla selezione), come risulta dalla tabella che segue:

AREA	AVENTI DIRITTO	POSTI DISPONIBILI SELEZIONE	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO
AREA OPERATORI	9	5	€ 650,00	€ 3.250,00
AREA ISTRUTTORI	26	13	€ 750,00	€ 9.750,00
AREA FUNZIONARI	25	13	€ 1.600,00	€ 20.800,00
TOTALE	60	31		€ 33.800,00

Il personale interessato alle selezioni è quello in servizio nell'Ente alla data del 01/01/2023, che alla medesima data non ha usufruito di precedenti progressioni da almeno due anni interi.

La decorrenza della progressione è fissata al 01/01/2023.

*[Handwritten signatures and initials]*



Consiglio Regionale della Campania

Per gli anni successivi, le risorse finanziarie e il numero delle progressioni da effettuare, saranno definite con l'accordo annuale per la distribuzione delle risorse del Fondo.

Per l'anno 2024, in via eccezionale, per il personale assunto nel mese di dicembre 2021, sarà effettuata una selezione distinta dal restante personale, sia per l'area istruttori, sia per l'area funzionari.

Per tale personale, ai fini della media dei punteggi di valutazione, si considerano due anni.

### **Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI**

#### **Art. 12**

#### **Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL 21 maggio 2018)**

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1.
3. Il valore giornaliero è fissato nella misura di euro 15,00 a far data dal 01/01/2023.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



Consiglio Regionale della Campania

5. L'indennità viene erogata mensilmente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo dal dirigente responsabile della struttura organizzativa del dipendente, valido fino a revoca.
6. Sono attività soggette a rischio, quelle svolte dal personale autista.
7. Sono attività soggette a disagio, quelle svolte dal personale:
  - Addetto alle attrezzature di ufficio (computer, fotocopiatrici, stampanti, etc.);
  - Accesso con frequenza c/o locali disagiati;
  - Spostamenti frequenti c/o edifici e/o luoghi diversi dalla sede della propria struttura di appartenenza;
  - Addetto all'assistenza alle sedute degli organi consiliari e/o altri organismi c/o il Consiglio Regionale.
8. La presente disciplina entra in vigore a far data dal 01/01/2024. Fino a tale data, resta vigente l'art. 8 del CCI del 28/12/2018, fatta salva la misura dell'indennità giornaliera che viene fissata a € 15,00 a far data dal 01/01/2023.

### **Art. 13**

#### **Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.

*[Handwritten signatures in black and blue ink]*



Consiglio Regionale della Campania

2. Ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai dirigenti di riferimento, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e motivato. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.

3. Le fattispecie alle quali i dirigenti devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti:

a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità, che necessitano dell'ausilio di più professionalità;

b) responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;

c) coordinamento di risorse umane;

d) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, anche riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;

e) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;

f) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;

g) responsabilità attinenti alla redazione e invio di dati statistici, tenuta di contatti o relazioni con altre Amministrazioni o imprese.

h) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo

 17



Consiglio Regionale della Campania

di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;

i) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);

j) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;

k) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;

l) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;

m) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs 36/2023;

4. L'importo dell'indennità è fissato in € 3.000,00 per i dipendenti appartenenti all'area degli operatori esperti e all'area istruttori e in € 4.000,00 per i dipendenti appartenenti all'area dei funzionari e della EQ. Le indennità vengono erogate mensilmente.

5. La presente disciplina entra in vigore a far data dal 01/01/2024. Fino a tale data, resta vigente l'art. 9 del CCI del 28/12/2018, fatta eccezione per il valore dell'indennità per i dipendenti appartenenti all'area dei funzionari e della EQ, che resta fissato anche per il 2023 a € 4.000,00.

6. Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal dirigente della struttura di assegnazione, sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito atto formale, valido fino a revoca.

7. In caso di attivazione di nuove attribuzioni, ferma restando la competenza esclusiva dei dirigenti in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCI.



Consiglio Regionale della Campania

**Titolo VI – CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI  
ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

**Art. 14**

**Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge**

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati - sulla base di specifiche disposizioni di legge - all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:
  - a) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;
2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.
3. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del dirigente competente. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa.

**Art. 15**

**Modalità e criteri per la ripartizione del fondo incentivi tecnici**

1. Le parti, con accordo separato, provvederanno a disciplinare le modalità e i criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante per le funzioni tecniche di cui all'articolo 45 del D.Lgs. n. 36/2023.





Consiglio Regionale della Campania

**Titolo VII – CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI  
PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO**

**Art. 16**

**Welfare integrativo (art. 82 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile, in un sistema di *flexible benefit*, è integrata con servizi interni offerti al dipendente. Così i benefit rappresentano il terzo pilastro della retribuzione, complementare allo stipendio base e ai tradizionali sistemi di incentivazione.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



Consiglio Regionale della Campania

Direzione Generale per le Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali

## **Titolo VIII – DISPOSIZIONI CORRELATE ALL'ORARIO DI LAVORO**

### **Art. 17**

#### **Lavoro straordinario (art. 32 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1<sup>a</sup> aprile 1999.
2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente di riferimento, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
3. Le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.
4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b), del CCNL 2019-2021, incrementata del rateo della tredicesima mensilità.
5. La maggiorazione di cui al comma precedente è pari:
  - al 15% per il lavoro straordinario diurno;
  - al 30% per il lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo);
  - al 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno-festivo.

*[Handwritten signatures and initials in blue and black ink]*



Consiglio Regionale della Campania  
Direzione Generale per le Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali

6. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
7. Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dare luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze organizzative ed di servizio.

### Art. 18

#### Flessibilità dell'orario di lavoro (art 36 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile, senza bisogno di richiesta e/o autorizzazione alcuna.
2. La flessibilità prevede per i dipendenti la possibilità di un'entrata posticipata fino alle ore 10.30 rispetto a quella ordinaria fissata dalle ore 7.30 e/o la possibilità di un'uscita anticipata fino a 90 minuti. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Deve essere comunque assicurata la presenza effettiva in servizio del personale che fruisce dell'orario flessibile per almeno 4 ore.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 2 deve essere recuperato dal dipendente entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

*[Handwritten signatures and initials]*



Consiglio Regionale della Campania

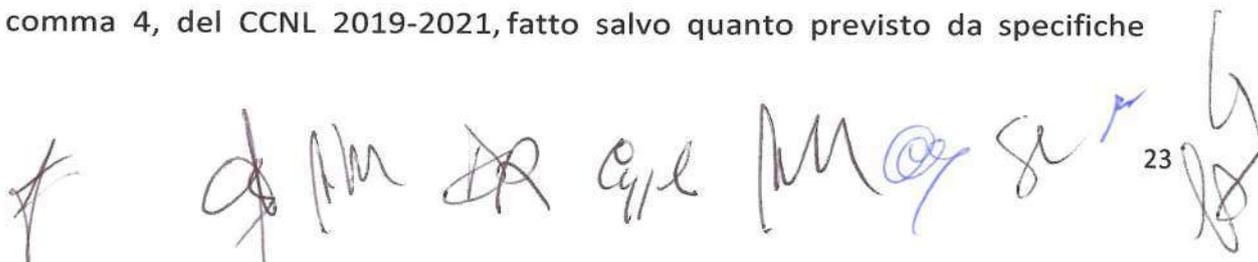
Direzione Generale per le Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali

- beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001, e s.m.i.;
- assistano familiari o siano portatori di handicap ai sensi della Legge n. 104/1992, e s.m.i.;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL 16 novembre 2022;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

## Art. 19

### Buono pasto (art. 35 CCNL 16 novembre 2022)

1. Il buono pasto sostitutivo del servizio mensa spetta ai dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane o, alternativamente, al pomeriggio con prosecuzione nelle ore serali, oppure nelle ore serali con prosecuzione notturna, con una pausa non inferiore a trenta minuti; è in ogni caso esclusa la possibilità di riconoscere, su base giornaliera, più di un buono pasto. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.
2. In ogni caso è esclusa ogni forma di monetizzazione indennizzante.
3. Il costo del buono pasto sostitutivo del servizio di mensa è, di regola, pari alla somma che l'Ente sarebbe tenuto a pagare per ogni pasto, ai sensi dell'art. 35, comma 4, del CCNL 2019-2021, fatto salvo quanto previsto da specifiche





Consiglio Regionale della Campania

Direzione Generale per le Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali

disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente dicui al decreto-legge n. 95/2012, e s.m.i., che fissa in euro 7,00 il valore massimo del buono pasto.

4. Il personale in posizione di comando o altre forme di assegnazione temporanea presso l'Ente, che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo, riceve i buoni pasto dall'Ente utilizzatore.

### **Titolo IX – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

#### **Art. 20**

##### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)**

1. L'Ente definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.
2. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato (risorse complessive destinate ai titolari di incarichi di EQ diminuite delle risorse utilizzate per il pagamento della retribuzione di posizione), sono assegnate in percentuale al peso della posizione in godimento (retribuzione di risultato teorica massima individuale) e alla valutazione complessiva ottenuta (retribuzione di risultato da erogare)
3. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi assegnati, e al loro raggiungimento in corso d'anno.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a date stamp '24']*



Consiglio Regionale della Campania

Direzione Generale per le Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali

4. La scheda di valutazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione è sviluppata dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance* dell'Ente ed è collegata, tra l'altro:

a. agli indicatori di *performance* relativi all'ambito organizzativo di appartenenza, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;

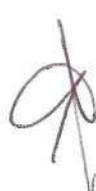
b. al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

c. alla qualità del contributo assicurato alla *performance* generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate

5. La valutazione dei risultati avviene sulla base dei dati rilevati eventualmente anche dalle risultanze del controllo di gestione e dalla relazione sintetica del Funzionario titolare di E.Q. che evidenzia, con appositi indicatori, il livello di adeguatezza, qualità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa intrapresa.

6. La presente disciplina si applica a far data dal 01/01/2024.

7. Ai titolari degli attuali incarichi di posizione organizzativa scadenti il 31/12/2023 si applica la disciplina previgente che sarà disapplicata definitivamente a far data dal 01/01/2024.

\* AM  DR Cell  SC  



Consiglio Regionale della Campania

Direzione Generale per le Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali

## **Titolo X – DISCIPLINE PARTICOLARI**

### **Art. 21**

#### **Innovazioni tecnologiche e formazione**

1. L'Ente, promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le aree e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e assume la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.
2. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:
  - a. valorizzare il patrimonio professionale presente nell'Ente;
  - b. assicurare il supporto conoscitivo, al fine di garantire l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
  - c. assicurare l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
  - d. favorire la crescita professionale dei lavoratori e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti, in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della implementazione di figure professionali polivalenti;
  - e. incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica del sostenimento dei processi di cambiamento organizzativo.

Mu f  Cill  RM  S<sup>R</sup> 



Consiglio Regionale della Campania  
Direzione Generale per le Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali

3. Con il piano formativo inserito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), vengono annualmente indicati gli obiettivi di formazione e aggiornamento da conseguire e le risorse finanziarie da impegnare, avuto riguardo a quanto previsto in proposito dall'art. 55, comma 13, del CCNL 2019-2021.
4. Il personale che partecipa ai corsi di formazione e aggiornamento è considerato in servizio a tutti gli effetti, e i relativi oneri sono a carico dell'Ente.
5. Si conviene che i processi di formazione devono avere carattere di continuità e permanenza, e devono essere attuati con il coinvolgimento di tutto il personale. Devono conseguentemente essere previsti piani di formazione con la programmazione di corsi per tutte le figure professionali.

#### **Art. 22**

#### **Misure in materia di salute e sicurezza**

**sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m),**

**CCNL 16 novembre 2022)**

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs.n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della

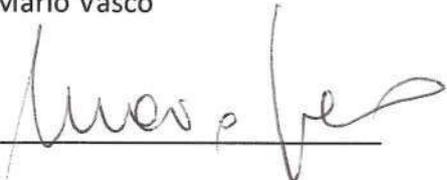
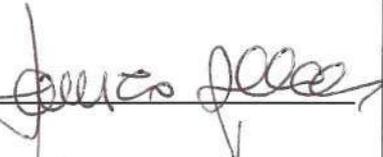
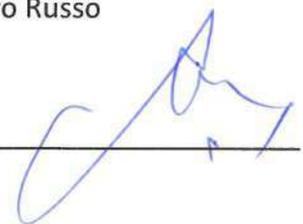
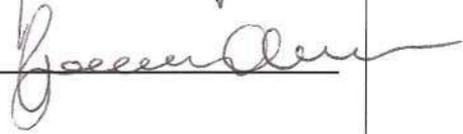
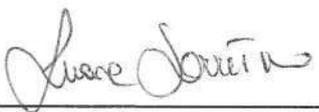
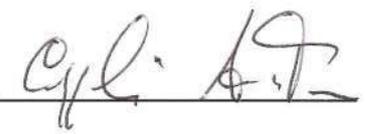
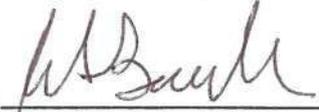
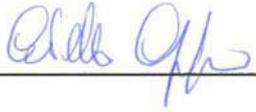
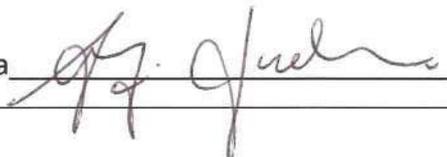
Am A D CIL DR RM @ SC 27



Consiglio Regionale della Campania

Direzione Generale per le Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali

salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

<u>La delegazione di parte datoriale</u>	<u>La delegazione sindacale</u>
<b>IL PRESIDENTE</b>	<b>RSU</b>
Dr. Mario Vasco 	Domenico Allocca 
Dr. Ciro Russo 	Giovanna Amoruso 
Dr.ssa Lucia Sorrentino 	Caterina Antonelli _____
	Antonio Cozzolino 
	Raffaele Damasco 
	Rosario De Bernardo 
	Catello Gasparo 
	Fabio Persico _____
	Luigi Vitalba 



Consiglio Regionale della Campania

Direzione Generale per le Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali

**Rappresentanti delle OO.SS. territoriali**

FP CGIL

Annamaria Fragna \_\_\_\_\_

CISL FP

Alfonso De Rosa \_\_\_\_\_

UIL FPL

Andrea Santaniello \_\_\_\_\_

CSA RAL

Concetta Gallo \_\_\_\_\_