



Consiglio Regionale della Campania

**X LEGISLATURA
UFFICIO DI PRESIDENZA**

SEDUTA DEL 28 DICEMBRE 2018

Delibera n. 158

L'anno duemiladiciotto, il giorno 28 del mese di dicembre, alle ore 15:40 presso la saletta, al piano -1 della sede del Consiglio Regionale – Centro Direzionale – isola F/13, si è riunito l'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale, così costituito:

ROSA	D'AMELIO	Presidente
TOMMASO	CASILLO	Vice Presidente
ERMANNNO	RUSSO	Vice Presidente
ANTONIO	MARCIANO	Consigliere Questore
MASSIMO	GRIMALDI	Consigliere Questore
VINCENZO	MARAIO	Consigliere Segretario
FLORA	BENEDUCE	Consigliere Segretario

OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo per il personale del comparto del Consiglio Regionale della Campania per il triennio 2018-2020.

Sono assenti: Questore Grimaldi

Presiede: Presidente Rosa D'Amelio

Assistono i dirigenti: Dott.ssa Santa Brancati – Segretario Generale

RELATORE: Consigliere Segretario Avv. Vincenzo Maraio

Alla stregua dell'istruttoria compiuta dal Direttore Generale Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali e degli atti richiamati nella premessa che segue, costituenti istruttoria a tutti gli effetti;

Premesso

- che, in data 21 maggio 2018, è stato sottoscritto il nuovo CCNL Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 per il personale non dirigenziale;
- che, in data 23 ottobre 2018, con determina n. 809 della Direzione Generale Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali è stato costituito il Fondo risorse decentrate ex art. 67 del CCNL 21 maggio 2018;
- che, a seguito del parere del Collegio dei Revisori di cui al verbale n. 62 del 13 dicembre 2018, con determina n. 1042 della Direzione Generale Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali, sono state apportate rettifiche e integrazioni alla determina n. 809 relativa alla costituzione del Fondo risorse decentrate;
- che, in data 14 dicembre 2018, la RSU ha presentato la piattaforma della ipotesi di accordo sulla contrattazione 2018-2020;
- che, in data 21 dicembre 2018, nelle more dell'approvazione dell'atto di indirizzo alla contrattazione, le parti hanno sottoscritto, sub condizione, l'allegata ipotesi di contratto decentrato integrativo per il personale non dirigenziale per il triennio 2018-2020;
- che nella medesima data del 21 dicembre 2018, il Direttore Generale Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali ha trasmesso l'ipotesi di accordo al Collegio dei Revisori per il parere di competenza;
- che l'Ufficio di Presidenza, nella seduta del 27 dicembre 2018, ha approvato, con delibera n. 157, l'atto di indirizzo alla contrattazione decentrata integrativa;
- che, in data 28 dicembre 2018, il Collegio dei Revisori ha dato parere favorevole all'ipotesi di contratto decentrato integrativo 2018-2020 del personale del comparto, con espressa attestazione della compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio;

Considerato

- che l'ipotesi di contratto decentrato è in linea con l'atto di indirizzo precedentemente approvato dall'Ufficio di Presidenza con delibera n. 157 del 27 dicembre 2018;
- che il parere del Collegio dei Revisori consente di autorizzare il Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo per il personale del comparto per il triennio 2018-2020;

Ritenuto

- di dover autorizzare il Presidente della Delegazione Trattante alla sottoscrizione definitiva del contratto;

VISTI

Lo Statuto Regionale;

Il D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e ss.mm.ii.;

Il CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018;

Le Delibere e le Determine sopra richiamate.

L'Ufficio di Presidenza, a voti unanimi.

DELIBERA

Per i motivi espressi in narrativa, che qui si intendono integralmente riportati e confermati:

- di prendere atto dell'intesa raggiunta tra le parti, del parere favorevole del Collegio dei revisori e di autorizzare la parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigenziale del Consiglio Regionale della Campania per il triennio 2018-2020;
- di dare mandato al Direttore Generale Risorse Umane Finanziarie e Strumentali di inviare all'ARAN copia del Contratto Decentrato Integrativo nei termini di legge;
- di trasmettere il presente atto al Direttore Generale Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali, alla UD Speciale Trasparenza e Anticorruzione e al responsabile della pubblicazione per i rispettivi adempimenti di competenza.

**IL DIRETTORE GENERALE
RISORSE UMANE, FINANZIARIE E STRUMENTALI**
Dott.ssa Maria Grazia Giovenco

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Santa Brancati

IL CONSIGLIERE SEGRETARIO
Avv. Vincenzo Marafio

IL PRESIDENTE
Dott.ssa Rosa D'Amelio



Consiglio Regionale della Campania

Direzione Generale Risorse umane, finanziarie e strumentali

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENZIALE PER IL TRIENNIO 2018/2020

A seguito del parere favorevole del Collegio dei Revisori rilasciato in data 28 dicembre 2018 e dell'autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigenziale del Consiglio Regionale della Campania per il triennio 2018-2020, espressa dall'Ufficio di Presidenza con deliberazione n. ²⁵⁸ del 28 dicembre 2018,

il giorno 28 dicembre 2018, dopo formale avviso di convocazione, presso la sede del Consiglio Regionale della Campania tra

-la delegazione di parte pubblica del Consiglio Regionale della Campania, composta dal Presidente, Dr.ssa Maria Grazia Giovenco

e

-la RSU del Consiglio Regionale della Campania

-e i rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del C.C.N.L. del 21/05/2018,

le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2018/2020

Handwritten signatures in black and blue ink, arranged in two columns. The signatures are:
Left column:
1. Hansi Epuro Epuro
2. Dariusso Raffalli
3. Mepu Epuro
4. Luigi Gopriolo
5. F. F. F.
Right column:
1. Prof. Lepo
2. Dariusso Borrelli
3. W. B.
4. D. F. J.
The signatures are written in a cursive style.



Consiglio Regionale della Campania

Direzione Generale Risorse umane, finanziarie e strumentali

<u>La delegazione di parte pubblica</u>	<u>La delegazione sindacale</u>
<p>IL PRESIDENTE</p> <p>Dr.ssa Maria Grazia Giovenco</p> <p><u>Maria Grazia Giovenco</u></p>	<p>RSU</p> <p>Raffaele Damasco <u>Raffaele Damasco</u></p> <p>Luigi Vitalba <u>Luigi Vitalba</u></p> <p>Luigi Gargiulo <u>Luigi Gargiulo</u></p> <p>Giovanni Migliaccio <u>Giovanni Migliaccio</u></p> <p>Rosario De Bernardo <u>Rosario De Bernardo</u></p> <p>Antonio Borrelli <u>Antonio Borrelli</u></p> <p>Luigi Sepe <u>Luigi Sepe</u></p> <p>Anna Maria Fragna _____</p> <p>Catello Gasparo _____</p> <p>Rappresentanti delle OO.SS. territoriali</p> <p>UIL FPL</p> <p>Caterina Antonelli _____</p> <p>CSA</p> <p>Concetta Gallo <u>Concetta Gallo</u></p>

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Oggetto e obiettivi
- Art. 2 Ambito di applicazione
- Art. 3 Durata - Revisione

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

- Art. 4 Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili
- Art. 5 Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance
- Art. 6 Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)
- Art. 7 Progressioni economiche
- Art. 8 Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)
- Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)
- Art. 10 Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)
- Art. 11 Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)
- Art. 12 Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 27 CCNL 2018)
- Art. 13 Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)
- Art. 14 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)
- Art. 15 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

TITOLO III - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisito periodo minimo di anzianità
2. Criteri di valutazione
3. Procedimento

ALLEGATO B - PROPOSTA DI RIPARTO FONDO 2018

A. Biondi
M. Biondi

Dep
L. Biondi
A. Biondi

G.
S.
DR

A.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso le strutture amministrative del Consiglio Regionale della Campania con contratto a tempo indeterminato, ivi compreso il personale comandato.
2. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.

Art. 3

Durata - Revisione

1. Il presente CCI ha durata giuridica triennale dal 01/01/2018 al 31/12/2020.
2. Entro il I trimestre 2019, le parti concordano di verificare l'esistenza di eventuali necessità di rinegoziazione dei criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, c. 1 del CCNL 2016-2018 e quindi:
 - progressioni economiche nella categoria;
 - indennità di comparto;
 - indennità ex VIII livelli.



2. Le somme destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.

3. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

5. Per l'anno 2018 la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie del Fondo è indicata nella Tabella B allegata al presente contratto.

Art. 5

Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo, di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto, sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa, come indicato nella allegata tabella B.

Art. 6

Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)

1. Le parti, in considerazione del ritardo con cui è stata avviata la contrattazione decentrata integrativa, rinviando all'anno 2019 l'attuazione dell'art. 69 del CCNL 21/05/2018 sulla differenziazione del premio individuale.

Art. 7

Progressioni economiche

1. A norma dell'art. 16, comma 2, del CCNL del 31.3.1999, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.

2. Sulla base delle risorse disponibili, il numero dei posti oggetto di selezione per le progressioni orizzontali per l'anno 2018, sono i seguenti:

Da B4 a B5	1
Da B5 a B6	1
Da B6 a B7	1
Da C2 a C3	3
Da C3 a C4	7
Da D2 a D3	7
Da D3 a D4	6
Da D5 a D6	2

Da B7 a B8	5
Da C5 a C6	13
Da D6 a D7	21



3. Il personale interessato è quello in servizio nell'ente alla data del 01/01/2018 ovvero alla data del 01/04/2018 per il personale apicale. Il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 24 mesi nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato o alla data del 01/04/2018 per gli apicali.
4. La decorrenza della progressione è fissata al 01/01/2018 e, al 01/04/2018 per la selezione del personale apicale.
5. Nell'allegato A) sono indicati i criteri per la partecipazione alle procedure di selezione.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)

1. L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni ed è pari a € 10,00 giornaliera.
2. L'indennità è riservata alle categorie B, C e D non titolare di P.O. ed è commisurata ai giorni di effettiva presenza in servizio.
3. Le indennità non sono cumulabili.
4. La decorrenza dell'istituto contrattuale è fissata a partire dal 31/12/2018, con effetto a partire dal 01/01/2019.
5. Dalla medesima data cessa la corresponsione dell'indennità di rischio di cui all'art. 16 del CCDI 2017
6. Le risorse necessarie a finanziare l'istituto nella misura di € 150.000,00. sono vincolate sul Fondo 2019.
7. Dal 01/01/2019 è soppresso l'istituto della turnazione e la relativa indennità di cui all'art. 18 del CCDI 2017.
8. L'indennità di rischio è corrisposta al personale autista.
9. Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.
10. L'indennità di disagio è corrisposta al personale che svolge:
 - Attività di addetto alle attrezzature di ufficio (computer, fotocopiatrici, stampanti, etc.):
 - Attività che prevedono l'accesso con frequenza presso locali disagiati;
 - Attività che prevedono il recarsi c/o edifici e/o luoghi diversi in cui ha sede la propria struttura di appartenenza;
 - Attività di addetto all'assistenza alle sedute degli organi consiliari e/o altri organismi insediati c/o il Consiglio Regionale.
11. L'indennità riferita al maneggio valori è corrisposta a chi gestisce somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile.
12. Il dirigente responsabile della struttura organizzativa di appartenenza del dipendente, attesta annualmente, salvo revoca, lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.


A. Bernardi

Art. 9

Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)

1. Al personale di categoria B, C e D non titolare di P.O. è riconosciuta una indennità per specifiche responsabilità, in presenza di svolgimento di funzioni di particolare rilevanza che presentano le seguenti caratteristiche:

- al personale di categoria B, C è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

- responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza interna o di procedure a rilevanza esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa, caratterizzate da compiti di significativa complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate;

- autonomia operativa con gestione di mezzi, attrezzature e dotazioni.

- al personale di categoria D l'indennità è riconosciuta per funzioni che presentano le seguenti caratteristiche:

-responsabilità di procedimento amministrativo o istruttorie di particolare complessità che richiedono elevata professionalità e conoscenze specialistiche, con autonomia funzionale.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, si indicano alcune fattispecie utili ai fini della corresponsione dell'indennità di responsabilità:

- responsabilità relative all'esercizio di compiti con ruolo istruttorio nei processi di erogazione/gestione di risorse;
- responsabilità relative alla rielaborazione di documenti elettronici per le piattaforme internet/intranet e per l'assolvimento degli obblighi di pubblicazione ai sensi di legge, nonché al trattamento di dati sensibili;
- responsabilità inerenti la gestione e l'aggiornamento di archivi/protocolli di dati materiali, numerici e personali;
- responsabilità relative all'esercizio di compiti con responsabilità contabile e finanziarie;
- responsabilità relative all'esercizio di attività in materia di bilancio, fiscalità e di adempimenti gestionali, previdenziali e fiscali relativi al personale e ai Consiglieri Regionali;
- responsabilità relative alla gestione dei beni mobili inventariali;
- responsabilità relative all'esercizio di compiti che prevedono attività di supporto e diretta assistenza agli organi istituzionali;
- responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali.

2. L'effettivo svolgimento delle funzioni di particolare responsabilità è attestato dal dirigente della struttura di appartenenza del dipendente.

3. L'importo dell'indennità è fissato in € 3.000,00 annuali, corrisposto in 12 mensilità.

4. L'indennità è riservata alle categorie B, C e D non titolare di P.O..

5. La decorrenza dell'istituto contrattuale è fissata a partire dal 31/12/2018 con effetto a partire dal 01/01/2019 e comunque entro 5 giorni dalla sottoscrizione del contratto.

6. A tal fine sono vincolate sul Fondo 2019 le risorse necessarie a finanziare l'istituto nella misura di € 135.000,00.

7. Dal 01/01/2019 è soppressa l'indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 17, c. 2, lett. f) del CCNL 01/04/1999.



5

A. Bonaldi

Art. 10

Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2018)

1. Alle misure di sostegno indicate dalla norma contrattuale sono attribuite le seguenti risorse (nei limiti delle disponibilità già stanziata dall'Ente):

- per l'anno 2018: euro 150.000,00;
- per l'anno 2019: euro 150.000,00;
- per l'anno 2020: euro 150.000,00;

2. In relazione all'istituto sono attivati i seguenti interventi:

- a) incentivazione di iniziative di carattere culturale, ricreativo o sportivo a favore dei dipendenti;
- b) favorire l'adesione a forme di assistenza sanitaria privata per i dipendenti ed i propri familiari;

Art. 11

Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 2018)

1. Sono definiti i seguenti criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro:

- l'Amministrazione si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e facoltà attribuite dall'art. 50 del D. Lgs. 81/2008.
- coinvolgimento del responsabile della sicurezza e del medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e di coloro che sono destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il medico competente individua le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress - lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del D. Lgs. n. 81/2008.

Art. 12

Flessibilità dell'orario di lavoro (art 27 CCNL 2018)

1. Al fine di conciliare le esigenze di vita e di lavoro del personale dipendente è adottato nell'Ente l'istituto dell'orario flessibile.

2. L'articolazione dell'orario ordinario di lavoro è fissata dalle ore 8,00 alle ore 15,42 (comprensivo della durata minima della pausa pasto).

3. E' consentita in flessibilità l'anticipazione dell'orario di entrate dalle ore 7,30.



6
A. Bonelli

4. E' consentita in flessibilità la posticipazione dell'orario di entrata entro le ore 10,00.

5. E' consentita l'anticipazione dell'orario di uscita fino a 90 minuti, fatto salvo il recupero nel corso del mese in corso.

Art. 13

Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

1. Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, c. 4, del CCNL dell'1.4.1999, è confermato in 180 ore.
2. Non sono ammesse deroghe al tetto individuale.

Art. 14

Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. u, CCNL 2018)

Fino alla vigenza dell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, nel caso in cui un eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione delle risorse del Fondo, le parti intervengono a modulare la parte stabile del fondo per risorse decentrate.

Art. 15

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O..
2. In relazione agli incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità attribuiti sulla base del precedente CCNL e oggetto di proroga, la retribuzione di risultato resta confermata al 25% per le posizioni organizzative e al 30% per le alte professionalità.
3. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di P.O. quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

TITOLO III - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Assumono rilievo nella definizioni delle clausole contrattuali i seguenti istituti:

- gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma;

I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67 CCNL 2018.



7
A. Bonelli

ALLEGATO A - CRITERI SELEZIONE PROGRESSIONI NELLA CATEGORIA

1. Requisito periodo minimo di anzianità

Ai fini della partecipazione alla selezione si conferma il requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento:

2. Criteri di valutazione

1. Il principale criterio su cui fondare la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo le modalità stabilite in attuazione dell'articolo 7 del CCI.
2. Ai fini della progressione, vengono scartati i punteggi individuali annuali più alto e più basso e viene considerato quello intermedio fino al massimo di 40 punti.
3. Il secondo criterio di valutazione è relativo al possesso dei titoli di studio più elevato per l'accesso alla categoria.

Per le categoria D:

Master universitario, specializzazione universitaria, dottorato di ricerca, punti 2 a titolo per un massimo di 6 punti

Iscrizioni ad un albo o ad un elenco professionale pubblico punti 2, per una sola iscrizione valutabile

Per le categorie B/C:

Laurea triennale punti 3

Laurea specialistica o vecchio ordinamento punti 5

La laurea specialistica o vecchio ordinamento non consente l'attribuzione del punteggio della laurea triennale.

E' possibile valutare una sola laurea.

4. Il terzo e ultimo criterio è relativo all'esperienza maturata, misurata dalla durata di permanenza nella posizione economica in godimento, superiore ai 24 mesi minimi previsti.
5. Per ogni annualità ulteriore di permanenza nella posizione economica in godimento, sono attribuiti n. 5 punti per un massimo di 40 punti. La frazione d'anno superiore al semestre, è valutata per intero.
6. A parità di punteggio complessivo, costituisce criterio di preferenza, la maggiore età anagrafica.

3. Procedimento

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il dirigente della U.D. Gestione del Personale procede d'ufficio alla predisposizione della graduatoria entro 30 giorni dalla sottoscrizione del contratto.

2. Il personale viene invitato esclusivamente alla presentazione dei titoli di studio, utili ai fini della valutazione.

3. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicato l'esito ai diretti interessati.



8

ALLEGATO B - PROPOSTA DI RIPARTO FONDO 2018

CATEGORIE	Indennità di comparto art. 33, c. 4, lett. B) e c) CCNL 22/11/2004		Unità	Totale
	Indennità comparto	Indennità comparto		
Personale di categoria D	€ 563,40		98	€ 55.213,20
Personale di categoria C	€ 497,52		67	€ 33.333,84
Personale di categoria B	€ 426,96		16	€ 6.831,36
Personale di categoria A	€ 351,72		0	€ 0,00
Totale			181	€ 95.378,40

Progressioni economiche orizzontali storiche				
Progressioni orizzontali storiche art 17, c. 2 lett. B) CCNL 1/4/1999				
				€ 675.000,00

Performance organizzativa/individuale art. 68, c.2 lett. A/B ccnl 21/05/2018				
CATEGORIE	Performance	Unità	Totale	
Personale di categoria D	€ 10.500,00	5	€ 52.500,00	
Personale di categoria C	€ 10.000,00	51	€ 510.000,00	
Personale di categoria B	€ 9.000,00	10	€ 90.000,00	
Personale di categoria A	€ 0,00	0	€ 0,00	
Totale		66	€ 652.500,00	

Incentivi per funzioni tecniche art. 113 D.Lgs. n. 50/2016				
Totale				
				€ 37.000,00

CATEGORIE	Importo	Unità	Totale
INDENNITA'			
Indennità Rischio B/C/D senza posizione	€ 330,00	66	€ 21.780,00
Indennità Turno B	€ 3.024,00	10	€ 30.240,00
Indennità Turno C	€ 3.456,00	51	€ 176.256,00
Indennità Turno D	€ 4.320,00	5	€ 21.600,00
Indennità Turno d.lgs. N. 81/08	variabile	66	€ 30.000,00
Totale			€ 279.876,00

Specifiche responsabilità art. 17, c.2 lettera f) CCNL 1/4/1999				
Totale				
Personale di categoria B/C E D SENZA INCARICO		2.500,00 X 26		€ 65.000,00
Totale				€ 65.000,00

COSTO NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ANNO 2018 - II	€ 71.821,00
BANDO € 36.721,00 - APICALI € 35.100,00	

INDENNITA' CATEGORIA D senza posizione - € 65,00 per 12 mesi per 5 unità - art 37, comma 4 CCNL 6.07.2005	€ 3.900,00
--	-------------------

TOTALE VOCI DI RIPARTO CATEGORIE 2018	€ 1.880.475,40
--	-----------------------

SOMME A DISPOSIZIONE	€ 792.494,31
-----------------------------	---------------------

TOTALE FONDO 2018	€ 2.672.969,71
--------------------------	-----------------------



 [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]