



Consiglio Regionale della Campania
UFFICIO DI PRESIDENZA

SEDUTA DEL 06 MAGGIO 2015

Delib. n. 389

OGGETTO: Ratifica del contratto collettivo decentrato integrativo del personale del comparto appartenente alla cat. B, C e D biennio normativo 2014/2015 – economico anno 2015 e presa d'atto dell'accordo per il personale delle segreterie dei Gruppi politici.

L'anno duemilaquindici, il giorno 06 (sei) del mese di maggio alle ore 12,30 nella sala riunioni della propria sede al Centro Direzionale di Napoli, isola F13, si è riunito l'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale, così costituito:

Pietro	FOGLIA	Presidente
Antonio	VALIANTE	Vice Presidente
Biagio	IACOLARE	Vice Presidente
Francesco Vincenzo	NAPPI	Consigliere Questore
Nicola	MARRAZZO	Consigliere Questore
Mafalda	AMENTE	Consigliere Segretario
Gennaro	MUCCIOLO	Consigliere Segretario

Sono assenti: Cons. Segretario Mucciolo

Presiede: Pietro Foglia

Assiste il Direttore Generale Risorse Umane Finanziarie e Strumentali dott.ssa Lucia Corretto
Assiste il Direttore Generale Attività Legislativa Avv. Magda Fabbrocini

RELATORE: Pietro Foglia

Alla Stregua della Istruttoria compiuta dagli Uffici competenti, nonché dall'espressa dichiarazione di regolarità della stessa, resa dal Rappresentante della parte Pubblica nella Delegazione Trattante – Area Comparto

PREMESSO

che nella seduta del 30.01.2015, l'Ufficio di Presidenza ha deliberato il Nuovo Ordinamento del Consiglio regionale della Campania con delibera n. 364, approvato definitivamente con delibera n.369 del 27.02.2015;

che l'adozione del Nuovo Ordinamento del Consiglio regionale ha consentito di attuare la riduzione degli assetti organizzativi degli uffici del Consiglio in conformità dei principi e criteri di contenimento della spesa pubblica dettati dalla legislazione vigente;

che l'art. 11, comma 2, lettera b), del Regolamento interno del Consiglio della regione Campania affida all'Ufficio di Presidenza del Consiglio, quale organo di governo del Consiglio medesimo, il compito di deliberare "gli atti di indirizzo e di organizzazione delle strutture del Consiglio secondo quanto previsto dalle leggi vigenti";

RITENUTO

di dover provvedere all'applicazione del Nuovo ordinamento del Consiglio regionale della Campania, individuando l'articolazione degli uffici sottodirezionati, attraverso gli atti determinativi del Segretario Generale e dei Direttori Generali;

CONSIDERATO

che il sistema delle relazioni sindacali, attraverso il quale si contemperano le esigenze dei dipendenti, espresse sia in termini di miglioramento delle condizioni di lavoro che di crescita professionale si realizza attraverso la corretta utilizzazione di tutti gli strumenti contrattuali previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro;

che il CCNL si pone l'obiettivo della destinazione delle risorse del fondo unico per i trattamenti accessori del personale, regola i sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi predefiniti e orientati ad un effettivo e verificabile miglioramento dei livelli di produttività e del livello quantitativo e qualitativo dei servizi istituzionali, definisce i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indicatori e standard di riferimento, di cui al Dlgs n. 150/2009;

che occorre tener presente che le componenti retributive relative alla produttività devono essere correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei piani e programmi predefiniti e sono, quindi, graduate sulla base della verifica dei risultati raggiunti;

che il CCNL prevede che le Amministrazioni adottino un sistema di contabilità analitica integrato e per budget, quale strumento di valutazione e controllo delle attività e verifica dei

risultati per ciascun centro di costo;

che, a differenza del CCNL la parte economica, relativa all'individuazione e all'utilizzo delle risorse, è determinata in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale;

che il controllo sulla compatibilità dei costi del CCDI con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri è effettuato dal Collegio dei Revisori dei conti;

che il CCDI deve contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione;

che il CCDI conserva la efficacia fino a stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi;

che il CCDI è trasmesso all'ARAN, entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri, con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio;

che in data 1/4/2015 è stato sottoscritto l'Accordo tra la delegazione di parte pubblica e le OO.SS. del comparto in applicazione dell'articolo 2 comma 2 della Legge Regionale n.20 del 3/9/2002, destinato al personale in posizione di comando, distacco o di ruolo in servizio presso le segreterie politiche e i gruppi consiliari;

VISTA

la piattaforma contrattuale di CCDI, definita in delegazione trattante, corredata con la relazione illustrativa tecnico - finanziaria;

VISTI:

il regolamento interno del Consiglio regionale;

le delibera U.P. n. 364/2015 e n.369/2015;

i CCNL di lavoro dell'area della dirigenza e del comparto;

l'Ufficio di Presidenza, a voti unanimi

DELIBERA

Per tutto quanto espresso in premessa:

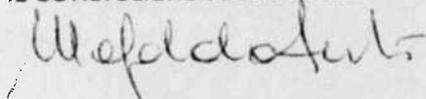
di prendere atto dei contenuti della piattaforma contrattuale del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo e dell'Accordo in applicazione dell'articolo 2 comma 2 della Legge Regionale n. 20 del 3/9/2002, destinato al personale in posizione di comando, distacco o di ruolo in servizio presso le segreterie politiche e i gruppi consiliari che si allegano al presente atto;

di valutare positivamente il lavoro della delegazione di parte pubblica relativa alla

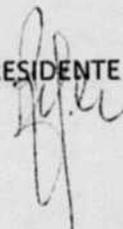
presentazione delle piattaforme contrattuali, ai sensi dell'art. 4 del CCNL del comparto Regioni AA-LL del 22.01.2004 e alla conclusione relativo al merito dei contenuti del contratto sottoscritto;

- di rilevare che i contenuti dell'articolato rispondono ai criteri indispensabili per garantire l'applicazione del Nuovo Ordinamento amministrativo, approvato con delibera UP n. 369 del 27/02/2015;
- di valutare che il CCDI prevede il compenso al personale per le prestazioni lavorative indicate nel Piano della Performance, i cui risultati sono valutati dall'O.I.V, attività lavorative programmate con cadenza semestrale e misurate tramite il Sistema di misurazione e valutazione della performance, in coerenza con i principi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro;
- di realizzare l'obiettivo della differenziazione salariale, in applicazione dei principi normativi nazionali, individuando posizioni economiche differenziate attraverso lo strumento del conferimento di incarichi per tutte le categorie del comparto, visto quanto espressamente previsto dall'art. 17 punto f. del CCNL 01.04.99, dall'articolo 8 del CCNL 31/3/1999 e dall'articolo 10 del CCNL 22/1/2004;
- di trasmettere copia del CCDI all'ARAN in applicazione dell'articolo 4 comma 5 del CCNL 22/1/04;
- di inviare copia del presente atto, all'OIV, ai Revisori dei Conti, alle OO.SS., alla UD Bilancio, ragioneria e contabilità analitica, alla UD Gestione del Personale del Consiglio, alla UD Gestione degli Uffici a diretta collaborazione e supporto, assistenza a Gruppi Consiliari e Status dei Consiglieri.

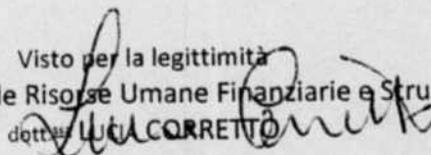
IL CONSIGLIERE SEGRETARIO



IL PRESIDENTE



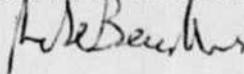
Visto per la legittimità
il Direttore Generale Risorse Umane Finanziarie e Strumentali
dott. LUCIA CORRETTI



U.D. Bilancio, Ragioneria e Contabilità Analitica
(per la regolarità contabile e la copertura finanziaria)

Il Funzionario Delegato

dott. ROSARIO DE BERNARDO



CONSIGLIO REGIONALE DELLA CAMPANIA

ACCORDO IN APPLICAZIONE DELL'ART.2 - COMMA 2
L.R.N. 20 DEL 03/09/2002 - ANNO 2015

SOTTOSCRITTO IL 1 APRILE 2015 TRA:

Delegazione trattante di Parte Pubblica

Delegazione Pubblica

Organizzazioni sindacali territoriali

CGIL FP - CISL FP - UIL/FPL - CSA - UGL

CGIL

CISL

UIL/FPL

CSA

UGL

RSU

BARDI Gerardo

Bardi Gerardo

BORRELLI Antonio

Borrelli Antonio

DAMASCO Raffaele

Damasco Raffaele

DAMIGIANO Pompeo

Damigiano Pompeo

DE BERNARDO Rosario

De Bernardo Rosario

DE ROSA Alfonso

De Rosa Alfonso

FRAGNA Marianna

Fragna Marianna

GALLO Concetta

Gallo Concetta

MUROLO Mirella

Murolo Mirella

PALUMBO Francesca

Palumbo Francesca

SCUOTTO Arturo

Scuotto Arturo

VITALBA Luigi

Vitalba Luigi

**ACCORDO IN APPLICAZIONE DELL'ART.2 - COMMA 2
L.R.N. 20 DEL 03/09/2002 - ANNO 2015**

ART.1

Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure

1. Il presente accordo si applica al personale comandato, distaccato e ruolo in servizio presso le strutture di cui all'art 15 del Regolamento concernente il nuovo Ordinamento del Consiglio Regionale della Campania, approvato con delibera Udp 30.01.2015, n. 364 e successivamente ratificato con delibera 27.02.2015, n.369, e del personale in servizio presso l'autoparco.
2. Gli effetti del presente accordo decorrono dal 1-4-2015, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

ART.2

Finalità ed obiettivi

1. Il presente accordo, stipulato tra l'Amministrazione del Consiglio e le Rappresentanze Sindacali, in attuazione della L.R. n.20 del 3 settembre 2002, art.2 comma 2, conferma le stesse finalità ed obiettivi di cui all'accordo del 28/04/2009, attraverso il miglioramento dei servizi erogati e la riorganizzazione degli uffici delle strutture politiche alla luce delle modifiche ordinamentali in atto.

ART.3

Personale comparto

1. Le risorse per il trattamento economico accessorio da attribuire al personale del comparto, con le stesse quantità e modalità di erogazione del salario accessorio previsto dai CCDI del personale di ruolo del Consiglio, sono utilizzate prevedendo un compenso annuo suddiviso in 12 mensilità omnicomprensivo di produttività, turnazione, reperibilità, per un importo pro-capite pari a:

- CAT. A € 13.080; CAT. B € 13.680; CAT. C € 14.180; CAT D. € 16.080, per compensare gli incrementi della produttività e il miglioramento quali/quantitativo delle attività.

2. Al personale è, inoltre, corrisposta mensilmente una indennità di rischio per un importo pari a € 30,00, proporzionalmente ridotto tenuto conto dei giorni lavorativi nel mese, per ogni giornata di assenza comunque motivata. L'indennità di rischio è corrisposta al personale con i criteri e le modalità di cui all'art. 11 del CCDI 2002, e tiene conto dell'avvenuto processo di totale informatizzazione del lavoro che negli ultimi anni si è determinato nell'Ente.

3. I compensi di cui al comma 1 non comprendono lo svolgimento di prestazioni istituzionali non ordinarie di assistenza ulteriore agli organi e organismi del Consiglio, così come previsto dalla delibera dell'UdP n. 370 del 27 febbraio 2015, regolamentata da apposito accordo organizzativo, ai sensi della L.R. n. 20/2002 e dell'art 19, comma 5 del nuovo ordinamento.

4. La ripartizione degli incentivi, correlata alla valutazione dell'apporto individuale, viene differenziata in relazione alla categoria di inquadramento, al proprio profilo professionale e agli specifici carichi di lavoro necessari all'innalzamento dei livelli di efficienza e di efficacia della struttura di appartenenza fornendo il contributo della propria professionalità.

5. La valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale spetta ai Responsabili di Segreteria ed ai Coordinatori amministrativi delle strutture i quali devono tenere conto della effettiva partecipazione correlata alla presenza, alla efficacia e alla efficienza di ogni singolo dipendente.

6. I dipendenti impegnati nelle attività previste dal presente articolo svolgono le attività necessarie all'interno dell'orario di servizio di cui al comma 4 - art.14 - del CCDI 2002.

7. Nei casi di assenza h 24, superiore ai 90 giorni lavorativi nel corso dell'anno solare, comprensivi dei servizi esterni, il dipendente non ha diritto ad alcun compenso ed è tenuto alla restituzione delle quote percepite mensilmente. Tale principio è applicato in percentuale per periodi di servizio ridotti nel corso dell'anno.

[Handwritten signature]

ART. 4
Personale dirigente

1. Al personale dell'area della dirigenza in servizio presso le strutture di cui all'articolo 15 del nuovo ordinamento compete una indennità omnicomprensiva per specifiche attività, individuata in € 17.680,00 annui suddivisi in 12 mensilità, a condizione che sia certificata la mancata erogazione di altri compensi accessori o indennità a vario titolo dall'ente di provenienza.

2. I criteri e le modalità di erogazione sono gli stessi previsti all'art 3.

3. Nei casi di assenza h 24, superiore ai 90 giorni lavorativi nel corso dell'anno solare, comprensivi dei servizi esterni, il dipendente non ha diritto ad alcun compenso ed è tenuto alla restituzione delle quote percepite mensilmente. Tale principio è applicato in percentuale per periodi di servizio ridotti nel corso dell'anno.

ART. 5
Autoparco

1. Al personale in servizio presso l'Autoparco per lo svolgimento delle attività in esso previste compete una indennità annua pari a quella indicata all'articolo 3.

2. L'indennità omnicomprensiva di cui all'art. 18 del CCDI del 2002, prevista per il personale con qualifica di autista è soppressa.

3. A tutto il personale con profilo di autista, incluso quello che svolge attività di assistenza al Presidente, è corrisposta una ulteriore indennità omnicomprensiva per disagio, turnazione serale e/o prefestiva e/o festiva, reperibilità pari ad € 470,00 mensili. Il compenso è corrisposto a detto personale, in considerazione della particolarità dell'attività lavorativa svolta in condizioni disagiate che tengono conto dell'articolazione ed estensione oraria.

4. In considerazione di quanto previsto al punto 3, al personale in servizio presso l'Autoparco non svolge lavoro straordinario, così come previsto il comma 6 dell'art. 12 del CCDI 2002, fatta eccezione per l'unità eventualmente individuata per le prestazioni di servizio continuativo presso la Presidenza del Consiglio, che può beneficiare di ore di lavoro straordinario riconducibili alle risorse ad essa assegnate.

5. Al personale è, inoltre, corrisposta mensilmente una indennità di rischio per un importo pari a € 30,00, proporzionalmente ridotto tenuto conto dei giorni lavorativi nel mese, per ogni giornata di assenza comunque motivata. L'indennità è corrisposta

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

al personale con i criteri e le modalità di cui all'art. 11 del CCDI 2002, e tiene conto dei fattori di rischio e pericoli derivanti dalla guida degli autoveicoli.

ART. 6
Mensa

1. Si conferma l'erogazione del secondo ticket mensa per prestazioni lavorative effettuate successivamente alle ore 20.00, al completamento delle 13, ore e 45 minuti lavorativi, comprensivi della prima pausa pasto, corrispondenti a due giornate lavorative, in applicazione del comma 2 dell'art.46.

ART. 7
Norma transitoria

1. Per il periodo 1/3/2015 - 1/6/2015, il fondo relativo al punto b del comma 2 dell'articolo 2 della legge 20/2002, viene assegnato alle strutture interessate per realizzare gli obiettivi indicati nel Regolamento applicativo di cui alla Delibera 370/2015, e retribuito, successivamente alla valutazione dei responsabili delle strutture, nei mesi di Maggio e Giugno, con le modalità precedentemente utilizzate.

2. Le procedure di immissione in servizio del personale di ruolo, comandato e distaccato avviene, a seguito delle procedure autorizzative, obbligatoriamente il primo del mese successivo al nulla osta.

ART. 8
Norma finale

1. E' abrogata ogni altra norma o accordo sindacale precedente in contrasto con il presente accordo.

2. Le presenti disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo accordo.

(Handwritten signatures and initials)

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large 'N' in the top right, and various scribbles and names such as 'Pulcinella', 'Dor', 'Dario', 'Bianchi', 'Bianchi', 'Lucco', and 'A'.

C.C.D.I. BIENNIO NORMATIVO 2014-2015
MATERIE SOGGETTE A CONCERTAZIONE

Assegnazione del personale, carichi di lavoro e processi di mobilità.

A far data dal 01/06/2015 cessano formalmente i provvedimenti organizzativi, ordinamentali e contrattuali di tutto il personale interessato al presente CCDI.

Per tale data saranno completati le fasi di riorganizzazione delle unità sottodirezionali e degli uffici.

Il personale sarà riassegnato alle nuove strutture con atti amministrativi che decorrono da tale data.

Per far fronte alle necessità dell'amministrazione, anche derivanti dall'applicazione del presente contratto, si darà seguito a processi di mobilità d'ufficio. Tali processi sono da considerarsi provvisori e temporanei nelle more delle definitive assegnazioni del personale.

Il nuovo accordo per la definizione dei criteri per i processi di mobilità interna ed esterna all'amministrazione, sarà definito entro e non oltre il 1 Settembre 2015.

Programmi delle attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento del personale.

Si confermano i criteri ispiratori concordati nel Piano di Formazione triennale 2012-2014 che prevede una formazione in house con i docenti esterni ed interni.

I docenti interni da utilizzare per i corsi in house, sono scelti comparando le tipologie degli interventi formativi e i curricula presentati o a seguito di partecipazione a corsi individuali svolti.

L'amministrazione s'impegna, nel rispetto delle corrette relazioni sindacali, a informare preventivamente le OO.SS. sugli eventi formativi attraverso una scheda riepilogativa contenente le informazioni sull'organizzazione, le finalità, le caratteristiche, le modalità di svolgimento e i destinatari.

I criteri per la partecipazione ai corsi sono quelli previsti nella delibera del Piano Triennale.

Nessuna attività formativa può avere seguito senza la preventiva informativa alle OO.SS. almeno un giorno prima del corso.

Orario di servizio e di lavoro.

L'orario di servizio, all'interno del quale si articola l'orario di lavoro del personale e l'orario di apertura degli uffici al pubblico, in considerazione delle attività istituzionali e delle necessità organizzative dell'amministrazione, è indicato nella fascia oraria 7,30-20,00.

Per rispondere alle necessità derivanti dai compiti da svolgere, finalizzati a realizzare gli obiettivi assegnati, compete alla dirigenza la responsabilità dell'organizzazione della presenza e la turnazione del personale assegnato.

È istituita la "Banca ore del dipendente" le cui norme di attuazione saranno disciplinate con apposito regolamento da approvare entro il 1 luglio 2015.

Telelavoro

L'amministrazione riconosce la sussistenza di condizioni che determinano la possibilità di espletare forme di telelavoro per specifiche linee di attività desumibili da uno studio approfondito delle LOA individuate e integrate nel corso dell'anno 2015.

Le parti concordano di istituire una commissione paritetica presieduta dal DG Risorse umane, Finanziarie e Strumentali, composta da 5 rappresentanti delle RSU e da 3 componenti in rappresentanza dell'amministrazione per tale studio, i cui lavori si completeranno entro e non oltre il 30/9/2015.

Piani ferie

Il rispetto della predisposizione dei piani ferie delle singole Unità Dirigenziali e la data della chiusura degli uffici, deve avvenire, entro e non oltre, la fine di aprile di ogni anno.

Pin

A

Def

Rem *DR* *gmc* *Q* *A* *Pin* *Stoc* *Stoc*

Buoni pasto

Le parti si impegnano a verificare, in via sperimentale, le condizioni per determinare l'erogazione dei buoni pasto utilizzando card in formato elettronico, dando mandato alla commissione istituita per lo studio dell'applicazione del telelavoro, di elaborare una proposta operativa.

NAPOLI, 1 APRILE 2015

Delegazione trattante di Parte Pubblica

Luca Criceto

Organizzazioni sindacali territoriali

CGIL FP - CISL FP - UIL FPL - CSA - UGL

RSU

BARDI Gerardo

BORRELLI Antonio

DAMASCO Raffaele

DAMIGIANO Pompeo

DE BERNARDO Rosario

DE ROSA Alfonso

FRAGNA Marianna

GALLO Concetta

MUROLO Mirella

PALUMBO Francesca

SCUOTTO Arturo

VITALBA Luigi

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DEL COMPARTO APPARTENENTE ALLE CATEGORIE
B/C/D.**

BIENNIO NORMATIVO 2014-2015 - ECONOMICO ANNO 2015

Dichiarazione a verbale N.1

In applicazione dell'articolo 3 punto f) **Posizioni organizzative e posizioni di alta professionalità**, si precisa che il fondo da destinare al finanziamento di tale istituto, pari ad € 1.037.920,58 è suddiviso in € 166.400,00, per retribuire n. ~~36~~ posizioni di Alta Professionalità e € 871.520,58, per retribuire n.54 Posizioni Organizzative.

Napoli 21 aprile 2015

Dettoni Maria Carmela

* dico 35

Delegazione di parte pubblica

elb (RSA VITALE MARESCA)

*UIL
CGIL Amabile
CISL Pezzente*

RSU

*elb
S. Pri
H. H.
A. M.
C. C.
S. P.
S. B.
D. R.
L. C.
A. B. C.*

CONSIGLIO REGIONALE DELLA CAMPANIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL
PERSONALE NON DIRIGENTE - ANNO 2015

COMPARTO REGIONI- AA.LL.

CCDI NORMATIVO 2014/2015 - ECONOMICO 2015

SOTTOSCRITTO IL 1 APRILE 2015 TRA:

Delegazione trattante di Parte Pubblica e

Luigi Luca Cerreto e

Organizzazioni sindacali territoriali

CGIL FP - CISL FP - UIL/FPL - CSA *Stano* UGL
Chelini *Peter* *UIL*

RSU

BARDI Gerardo *Bardi*

BORRELLI Antonio *Borrelli*

DAMASCO Raffaele *Damasco*

DAMIGIANO Pompeo *Damigiano*

DE BERNARDO Rosario *De Bernardo*

DE ROSA Alfonso *De Rosa*

FRAGNA Marianna *Fragna*

GALLO Concetta *Gallo*

MUROLO Mirella *Murolo*

PALUMBO Francesca *Palumbo*

SCUOTTO Arturo *Scuotto*

VITALBA Luigi *Vitalba*

CONSIGLIO REGIONALE DELLA CAMPANIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEL COMPARTO APPARTENENTE ALLE
CATEGORIE B/C/D.

BIENNIO NORMATIVO 2014-2015 - ECONOMICO ANNO 2015

PREMESSA

Il presente contratto accoglie i principi contenuti nelle disposizioni nazionali e negli accordi e contratti collettivi di lavoro e individua i criteri per incentivare il personale di ruolo in servizio presso l'amministrazione del Consiglio Regionale della Campania, conformandosi ai contenuti della delibera 364/2015 - Regolamento del nuovo Ordinamento amministrativo - al fine di realizzare un modello di organizzazione efficiente ed efficace.

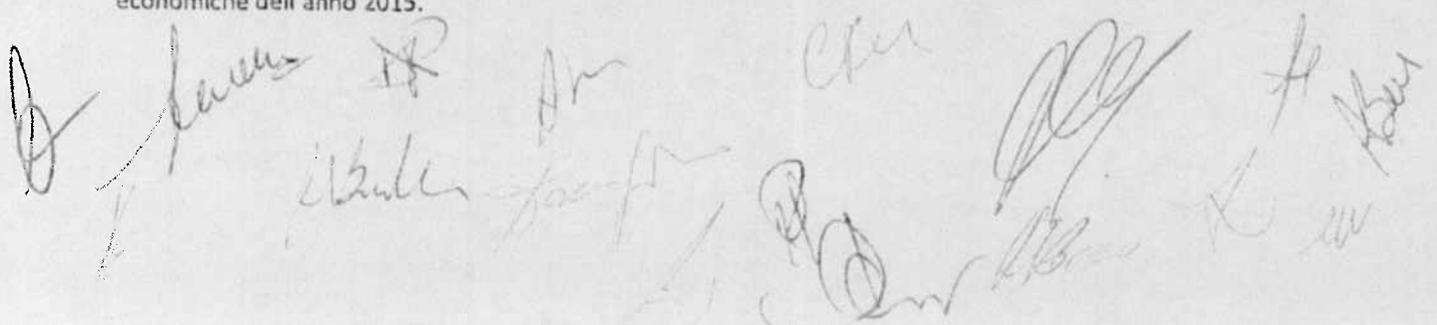
Il presente CCDI definisce i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie disponibili nel fondo per l'anno 2014, quantificate nel rispetto delle previsioni dell'art.15 del CCNL dell'1/4/1999 alle varie finalità indicate all'art.17 dello stesso CCNL.

I criteri indicati nell'articolato che segue, applicano tali indicazioni e indirizzi previste dalle norme in vigore e si basano sulla selettività delle erogazioni, che costituiscono vincoli insuperabili del contratto stesso in considerazione della connessa responsabilità per danno erariale di coloro che lo sottoscrivono o lo applicano.

A tale riguardo si applicano i principi indicati nel d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i. in tema di corresponsività, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese, della garanzia dei livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, considerando che ogni trattamento economico accessorio deriva in quota prevalente da:

- remunerazione della performance individuale;
- raggiungimento della performance organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola;
- effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute.

Considerati i contenuti dell'art. 4 comma 2 del CCNL 1998/2001 del comparto Regioni- AA.LL. e le sue successive modifiche ed integrazioni, nel prendere atto che per il biennio 2012-2013 sono stati applicati i criteri previsti dal CCDI 2011, con il presente contratto si regolamentano le parti normative relative al biennio 2014-2015 e quelle economiche dell'anno 2015.



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

ECONOMICO ANNI 2014-2015

Disciplina delle materie soggette a contrattazione

ARTICOLO 1

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17.

I criteri da utilizzare per la ripartizione del fondo sono individuati per garantire la piena e corretta applicazione degli istituti contrattuali da destinare a tutte le categorie di lavoratori, al fine di ottenere la migliore organizzazione del lavoro.

A tale fine il fondo è ripartito così come previsto al successivo articolo 3.

ARTICOLO 2

Criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio, criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione e criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art.17, comma 2, lett. a.

I criteri per l'incentivazione del personale legati al miglioramento della qualità del servizio e le metodologie di valutazione delle prestazioni sono indicati nelle LOA, utilizzando il sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera dell'Ufficio di Presidenza.

ARTICOLO 3

Le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e), f), g);

Le risorse finanziarie previste per l'anno 2015, indicate nella determina istitutiva del fondo, sono utilizzate per finanziare i seguenti istituti:

a) Indennità di comparto

L'indennità di comparto grava sulle risorse decentrate secondo la disciplina dell'art. 33 CCNL 22.01.2004 ed è individuato in € 110.600,00.

b) Progressioni orizzontali

Il fondo per la retribuzione delle progressioni economiche orizzontali è individuato in € 630.000,00 e finanzia sia la parte relativa alle progressioni già retribuite, nonché quelle da mettere a selezione.

Le progressioni orizzontali decorrono dalla sottoscrizione del presente accordo con le seguenti modalità:

- 90% e frazione di punto/unità di personale per le singole posizioni economiche di ogni categoria dalla data di sottoscrizione del presente contratto;

- 10 % o parte restante dal 01/01/2016;

La selezione è unica e la graduatoria per l'attribuzione delle progressioni resta aperte per lo scorrimento fino alla data del 01/01/2016.

I criteri da utilizzare per la selezione sono quelli previsti dall'articolo 5 del CCNL 31/3/1999.

c) Indennità di rischio e disagio

Il fondo per la retribuzione dell'indennità di rischio e disagio è pari ad € 50.000,00 ed è corrisposta al personale con i criteri e le modalità di cui all'art. 11 del CCDI 2002, tenendo conto sia dell'avvenuto processo di totale informatizzazione del lavoro e di dematerializzazione che negli ultimi anni si è determinato nell'Ente, che dei fattori legati alla sicurezza e ai disagi collegati a specifiche prestazioni lavorative.

P. P.

A.

M. P.

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

I criteri per le modalità di individuazione degli importi da assegnare al singolo progetto sono concordati con le OO.SS. in delegazione trattante.

Il fondo indicato è ripartito secondo i parametri tabellari utilizzati per l'istituto.

I dipendenti impegnati nelle attività dal presente articolo, svolgono le prestazioni previste all'interno dell'orario di lavoro.

Criteri e modalità per la trasformazione del punteggio di valutazione in premio

La trasformazione dei punteggi assegnati a seguito della valutazione in quote premio, è basata sul criterio della distribuzione del fondo, assegnato per semestre, prima per singola categoria e poi per ogni singolo dipendente.

A far data dal 1/1/2015 il fondo generale è ripartito nei tre fondi di categoria B,C,D senza incarico nel seguente modo:

- individuazione del peso della singola categoria moltiplicando il parametro tabellare per il numero delle unità partecipanti;
- somma dei tre pesi per individuare il peso complessivo;
- divisione del fondo da distribuire per il peso complessivo che definisce il valore economico del punto;
- divisione del fondo da distribuire per il peso della singola categoria che determina la quota di fondo per categoria;

Il fondo individuato per categoria è ripartito per ogni unità di personale nel seguente modo:

- somma dei punti delle singole valutazioni del personale appartenente ad ogni categoria;
- divisione del fondo da distribuire ad ogni categoria per la somma dei punti della valutazione che individua il valore economico del punto;
- moltiplicare il valore punto per il punteggio ricevuto.

f) Posizioni organizzative e posizioni di alta professionalità.

Il fondo da destinare al finanziamento di tale istituto è pari ad € 1.037.920,58.

Tali risorse sono utilizzate per retribuire gli incarichi nei contingenti previsti dal precedente ordinamento fino al 31/5/2015 e quelli successivi alla data del 1/6/2015 ridotti nel numero e nella spesa prevista nel 2014. I contingenti dell'intero anno 2015 non tengono conto di quanto appostato per le AP. nel Capitolo di bilancio n.4028.

Nell'ambito del processo di riorganizzazione delle strutture ordinamentali, è prevista la suddivisione del fondo per retribuire gli incarichi di posizione organizzativa e di posizione organizzativa di alta professionalità assegnando gli incarichi di Posizione Organizzativa, in applicazione dell'articolo 8 del CCNL 31/3/1999, per la direzione delle Unità Operative previste dai commi 1,2,3,4 dell'articolo 11 dell'ordinamento e di posizione di Alta Professionalità, in applicazione dell'articolo 10 del CCNL 22/1/04 e secondo quanto statuito dai commi 5 e 6 dello stesso articolo 11.

Le posizioni organizzative di Alta professionalità

Le posizioni organizzative di alta professionalità, che si caratterizzano "per la mancanza di funzioni organizzative di direzione di struttura e di gestione", sono individuate nell'ambito del processo di riorganizzazione degli uffici dell'amministrazione già indicato in premessa, a seguito della definizione delle nascenti Unità Operative, delle LOA e dalle risorse finanziarie da assegnare alle strutture dirigenziali.

La individuazione della tipologia delle posizioni di AP avviene valutando la *mission* della singola struttura ordinamentale prevista e sono diversificate, ai sensi del comma 6 dell'articolo 11 dell'ordinamento, in STAFF, PROFESSIONALI E ESPERTI DI SETTORE.

Considerato che il conferimento degli incarichi è determinato dal rapporto tipologia/curriculum, i requisiti da valutare per la scelta dell'affidamento degli incarichi sono i seguenti:

- Capacità e ampiezza del livello di autonomia decisionale;
- Responsabilità operativa sulle risorse umane, finanziarie e strumentali con le quali si interviene direttamente o indirettamente;

le

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

- Collegamento con importanza strategica dell'incarico da svolgere;
- Complessità delle materie da trattare, il collegamento dei compiti da svolgere con il livello di aggiornamento del quadro normativo, la consulenza giuridico-tecnica-amministrativa.

Le posizioni organizzative

La individuazione delle PO sono individuate all'interno dell'assetto organizzativo valutando la complessità della struttura, l'ampiezza e il livello di autonomia decisionale, la conseguente responsabilità operativa delle risorse umane, finanziarie e strumentali.

La individuazione del percorso di definizione delle nomine in atto prevede, relativamente alle fasi organizzative ed agli obblighi previsti dalle relazioni sindacali, è il seguente:

- Definizione delle tipologie delle UO a seguito delle delega di funzioni dei vertici amministrativi (SG e DG);
- Informativa alle OO.SS;
- Individuazione degli Incarichi di AP;
- Informativa alle OO.SS;
- Conferimento di incarichi con determina dei vertici amministrativi;
- Sottoscrizione dei contratti individuali da parte della UD Personale;

L'indennità di risultato è retribuita a seguito della valutazione individuale effettuata sulla base dei punteggi assegnati relativi ai report conseguiti, così come previsto dal sistema di valutazione, e come già indicato per l'Istituto della produttività e le procedure da adottare.

Il calcolo per la trasformazione del punteggio in premialità è lo stesso usato per la produttività con la differenza che oltre il tetto massimo previsto, 25%PO e 30%AP, non è possibile alcuna retribuzione.

L'indennità di posizione è retribuita in ratei mensili con gli importi e i valori definiti dai criteri del presente CCDI.

Nell'ambito della definizione dei disciplinari per materie che saranno adottati per realizzare il processo di riforma del Consiglio previsto nell'ordinamento, valutate le funzioni di raccordo amministrativo ed il livello di responsabilità, l'amministrazione si impegna ad individuare nelle sole categorie D, le unità da impegnare in applicazione dell'art.11 dell'ordinamento.

g) Fondo per compensare il personale di categoria D senza incarico

Il fondo per compensare il personale di categoria D senza incarico è pari ad € 6.000,00. Il fondo finanzia l'indennità prevista dall'articolo 37 comma 1 lett.b confermato dai commi 8-11 del CCDI 31-3-1999, pari ad € 774,68 annui.

h) Fondo per compensare i compiti svolti dal personale di categoria B, C e D che comportano specifiche responsabilità – Comma 2 punto f articolo 17 CCNL 1/4/1999

Il fondo per compensare i compiti svolti dal personale di categoria B, C e D senza incarico è pari ad € 38.000,00. Tale fondo è utilizzato per compensare le maggiori responsabilità derivanti dai compiti da assegnare a seguito della fase di costituzione dei nuovi uffici del Consiglio che saranno individuati di concerto con le OOSS in applicazione dell'ordinamento amministrativo.

Gli incarichi sono assegnati dal Segretario Generale e dai Direttori Generali, per le rispettive strutture, con determina nella quale sono indicate: la denominazione dell'ufficio, le funzioni, le responsabilità previste, i compiti assegnati, gli obiettivi da raggiungere e le motivazioni della scelta del dipendente interessato.

L'incarico ha la durata annuale e, in permanenza delle necessità organizzative, deve essere riassegnato anche se il destinatario è lo stesso.

I compensi per gli incarichi sono individuati nell'ambito dell'articolo 17 lettera f CCNL 1/4/1999 per un importo massimo di € 2,500 annui da retribuire in rate mensili.

ARTICOLO 4

Le linee d'indirizzo e criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.

Handwritten signature

Handwritten notes and signatures on the right margin:
 P...
 ...
 ...
 ...

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page:
 ...
 ...
 ...
 ...

Le parti concordano di rinviare ad un'apposita contrattazione separata, l'adozione delle linee di indirizzo e dei criteri sulla sicurezza, delegando la contrattazione alle costituenti RSS, entro e non oltre il 1 giugno 2015.

ARTICOLO 5

Implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologici e della domanda di servizi.

Le parti s'impegnano, a fronte di processi innovativi o tecnologici o di modifiche organizzative, a aprire un apposito tavolo di contrattazione con i dirigenti interessati.

ARTICOLO 6

Criteri applicazione legge 109/94 e ss.mm.ii.

I criteri per la ripartizione del fondo di cui al comma 1 dell'articolo 18 della L.109/94, a seguito delle disposizioni indicate nell'art.11 della L.114 a far data 24 giugno 2014, che prevede l'utilizzo del 2% destinato alla retribuzione del personale, diminuito del 20%, pari allo 0,4 % dell'importo per la Progettazione, direzione dei lavori ecc, svolti dalla amministrazione, è quello previsto dall'apposita determina dirigenziale.

ARTICOLO 7

Norma finale

I fondi utilizzati per la retribuzione del salario accessorio per l'anno 2014 sono indicati nella determina n.235 del 31 luglio 2014 della Direzione Generale Amministrazione e Personale (ALL1A).

Gli istituti contrattuali utilizzati per la retribuzione del salario accessorio per l'anno 2014 sono quelli previsti per gli anni 2011 e successivi come indicati nei CCDI 2010 e 2011.

In sede di prima applicazione e comunque entro e non oltre il 31/05/2015, i criteri immediatamente applicabili contenuti nel presente contratto, sono retribuiti a far data dal 01/01/2015, o antecedenti se specificatamente indicato, utilizzando il fondo di cui all'ALL 18.

Sono confermate tutte le norme contenute nei precedenti CCDI e i criteri di erogazione dei fondi, non espressamente modificati e/o abrogati dal presente contratto.

Il presente contratto ha efficacia solo ad appostamenti finanziari derivanti da rispettive previsioni legislative invariate, nonché dalla vigenza di norme legislative ed istituti contrattuali direttamente o indirettamente applicabili allo stesso.

I fondi desumibili dal piano di riorganizzazione della spesa da adottare entro il 30/4/2015 sono aggiunti al fondo individuato dal presente contratto previo le procedure autorizzatorie previste.

Handwritten signature

ALL 1 B

Fondo CCDI comparto anno 2015

RISORSE STABILI

RISORSE STABILI FONDO ANNO 2014	€ 3.003.587,54
Stabilizzazione economie spese lavoro straordinario anno 2013	€ 1.158,01
Salario di anzianità, RIA, assegni <i>ad personam</i> cessati anni 2010-2014, erroneamente non calcolati fondi anni pregressi	€ 42.762,96
Salario di anzianità, RIA, assegni <i>ad personam</i> cessati anni 2001-2009, erroneamente non calcolati fondi anni pregressi	€ 64.340,90
TOTALE RISORSE STABILI 2015	€ 3.111.849,41
RISORSE VARIABILI	
Somme non utilizzate anno 2014	€ 126.176,06
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 126.176,06
TOTALE FONDO	€ 3.237.025,47

BR
Andrey
Reuben
Chel
Beer