



*Consiglio Regionale della Campania*

**XI LEGISLATURA**

**UFFICIO DI PRESIDENZA**

**SEDUTA DEL 21 DICEMBRE 2023**

**Delibera n. 201**

L'anno duemilaventitré, il giorno 21 (ventuno) del mese di dicembre alle ore 10: 35 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:

GENNARO	OLIVIERO	Presidente
LOREDANA	RAIA	Vicepresidente
VALERIA	CIARAMBINO	Vicepresidente
ANDREA	VOLPE	Consigliere Questore
MASSIMO	GRIMALDI	Consigliere Questore
FULVIO	FREZZA	Consigliere Segretario
ALFONSO	PISCITELLI	Consigliere Segretario

**OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigenziale del Consiglio Regionale – Piano di riparto delle risorse del fondo per l'anno 2023**

Assenti: ///

Presiede: Gennaro Oliviero

In collegamento da remoto il Questore al Personale Massimo Grimaldi

Assiste: Segretario Generale Mario Vasco

Relatore: Questore al Personale Massimo Grimaldi

**Alla stregua dell'istruttoria compiuta dai dirigenti della UD personale e UD bilancio e degli atti richiamati nella premessa che segue, costituenti istruttoria a tutti gli effetti;**

**Premesso**

- a. che in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 per il personale non dirigenziale;
- b. che in data 24 luglio 2023 con determina n. 829 del UD Gestione del Personale è stato costituito per l'anno 2023, il Fondo risorse decentrate ex art. 79 CCNL 2019-2021;
- c. che in data 24 luglio 2023, Il Dirigente della UD Gestione del Personale, con Prot.n.12817/U, ha trasmesso la determina n.829/2023, di costituzione del fondo e relativa relazione, al Collegio dei Revisori, per il rilascio della certificazione di competenza;
- d. che il Collegio dei revisori, ha trasmesso il verbale n. 157, redatto il 30 agosto 2023, ha certificato il fondo risorse decentrate ex art. 79 CCNL 2019-2021;
- e. che in data 21 novembre 2023 le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigenziale - Piano di riparto delle risorse del fondo per l'anno 2023;
- f. che, a seguito della sottoscrizione dell'accordo si è adottata la Determina n. 1255 del 22 novembre 2023-” Integrazione alla determina n.829 del 24 luglio 2023, relativa alla costituzione del Fondo risorse decentrate del personale del comparto per l'anno 2023 art. 79 CCNL 16 novembre 2022”;
- g. che in data 23 novembre 2023, con Prot.n.19672/I, il Dirigente della UD Gestione del Personale ha trasmesso, al Collegio dei Revisori, per il parere di competenza, l'ipotesi di accordo, nonché la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria, nonché la determina n.1255 del 22 novembre 2023, avente ad oggetto ‘Integrazione alla determina n.829 del 24 luglio 2023, relativa alla costituzione del Fondo risorse decentrate del personale del comparto per l'anno 2023 art. 79 CCNL 16 novembre 2022”;
- h. che, in data 15 dicembre 2023, il Collegio dei revisori, con il verbale n. 180/2023, trasmesso con Prot.n.21255 del 18 dicembre 2023, ha dato parere favorevole all'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigenziale - Piano di riparto delle risorse del fondo per l'anno 2023, con espressa attestazione della compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio ed ha esortato: “a garantire, anche attraverso un approccio prudenziale, il puntuale e rigoroso rispetto dei vincoli disposti dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa, dei vincoli di bilancio e dei vincoli di legge riguardanti la spesa complessiva per il personale, applicando puntualmente le necessarie decurtazioni ed i limiti imposti dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali”.

**Considerato**

- a. che l'ipotesi di contratto decentrato, prevede espressamente un riparto delle risorse per l'anno in corso ed è in linea con l'atto di indirizzo precedentemente approvato dall'Ufficio di Presidenza con delibera n. 112 del 30 settembre 2022;
- b. 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 non dirigenziale - Piano di riparto delle risorse del fondo per l'anno 2023;

**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 16 novembre 2022
- 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:

1. di prendere atto dell'intesa raggiunta tra le parti, del parere favorevole del Collegio dei revisori e di autorizzare la parte datoriale, nella figura del Presidente della delegazione trattante, alla definitiva sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigenziale – Piano di riparto delle risorse del fondo per l'anno 2023;
2. di dare mandato al Dirigente della UD Gestione del Personale di inviare all'ARAN, a seguito della sottoscrizione definitiva, copia del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo nei termini di legge;
3. di trasmettere il presente atto al Direttore Generale Risorse Umane Finanziarie e Strumentali, al Dirigente della UD Gestione del Personale, alla UD Speciale Trasparenza e Anticorruzione e al responsabile della pubblicazione per i rispettivi adempimenti di competenza.

### **IL DIRIGENTE ad Interim DELLA U.D. BILANCIO**

per la copertura finanziaria

Dott. Ciro Russo

### **IL DIRIGENTE DELLA U.D. GESTIONE DEL PERSONALE**

per la regolarità tecnico-amministrativa

Dott.ssa Lucia Sorrentino

### **IL DIRETTORE GENERALE**

### **RISORSE UMANE, FINANZIARIE E STRUMENTALI**

Dott. Ciro Russo

### **IL SEGRETARIO GENERALE**

Dott. Mario Vasco

### **IL CONSIGLIERE SEGRETARIO**

Fulvio Frezza

### **IL PRESIDENTE**

Gennaro Oliviero



Consiglio Regionale della Campania

Direzione Generale Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali

## VERBALE INCONTRO DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 21 NOVEMBRE 2023

Addì 21 novembre 2023 alle ore 14.00, presso la sede del Consiglio regionale sita al Centro Direzionale, Isola F/8, nella Sala delle Riunioni sita all'8° piano, si è riunita la Delegazione Trattante per il personale non dirigenziale del Consiglio Regionale della Campania, previa formale convocazione prot. n° t. 0019411/u del 17/11/2023, per discutere dei punti all'ordine del giorno:

- Proseguito contrattazione decentrata anno 2023;
- varie ed eventuali.

Le RR.SS.UU. presenti sono:

- Allocca Domenico;
- Amoruso Giovanna;
- Antonelli Caterina;
- Cozzolino Antonio;
- Damasco Raffaele;
- De Bernardo Rosario;
- Gasparo Catello;
- Persico Fabio;
- Vitalba Luigi.

Per le OO.SS. sono presenti i seguenti rappresentanti territoriali:

- De Rosa Alfonso
- Fragna Marianna;
- Gallo Concetta
- Santaniello Andrea.

Per la parte pubblica è presente il Presidente Dr. Mario Vasco, il Direttore Generale RUFSS dr. Ciro Russo e la Dirigente dell'UD Personale Lucia Sorrentino.

La seduta si apre con il saluto della parte datoriale alla RSU e alle parti sindacali presenti al tavolo.

Il Presidente esprime l'apprezzamento della parte pubblica per il lavoro svolto dalla parte sindacale nel predisporre una proposta di contratto già molto equilibrata ed in linea con l'attuale gestione del personale dell'amministrazione nella forma trasmessa in data 14 novembre 2023.

Il Presidente rappresenta che la parte pubblica ha esaminato la proposta trasmessa dalla parte sindacale e di aver apportato alcune modifiche che si condividono con i presenti, già anticipate a mezzo mail in data odierna. Le modifiche proposte attengono prevalentemente a previsioni non in linea con l'attuale sistema di valutazione della performance in vigore. In sede di aggiornamento dello SMiVaP cui stanno lavorando i competenti uffici, si potrà tenere conto degli spunti contenuti

nella bozza di parte sindacale. Altre revisioni attengono a semplice correzione di refusi e a adeguamenti alla situazione in itinere dell'Ordinamento consiliare.

In aggiunta alla bozza già condivisa il dr. Mario Vasco con riferimento all'art. 11 "Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)", chiede alle parti sindacali di valutare l'introduzione di un quarto criterio, rispetto a quelli presenti nella proposta, per l'individuazione del dipendente avente diritto in caso di parità di punteggio dopo l'applicazione dei criteri di priorità già individuati. La RSU Caterina Antonelli e il rappresentante territoriale della UIL Santaniello Andrea propongono l'introduzione del criterio dell'anzianità anagrafica. Il sig. Fabio Persico inoltre propone di introdurre il criterio dell'anzianità nella PA. Quanto richiesto dal sig. Fabio Persico è condiviso anche dalla signora Antonelli Caterina. Le parti presenti al tavolo dichiarano di conservare i criteri presenti nella proposta all'art. 11. La dottoressa Sorrentino propone di inserire direttamente nell'avviso di prevedere che in caso di ex aequo si applicheranno i criteri di preferenza previsti per i concorsi pubblici. Le parti si accordano su tale ultima soluzione proposta.

La parte sindacale condividendo le osservazioni formulate, aderisce alla proposta, per cui avendo accertato la condivisione di tutti i punti della proposta in discussione si conviene sulla sua sottoscrizione già in data odierna. A tale scopo, seduta stante, la versione definitiva dell'ipotesi di accordo, che sub allegato costituisce parte integrante e sostanziale del presente verbale, viene predisposta per la stampa e sottoscritta.

Varie ed eventuali

La seduta di scioglie alle ore 15.40

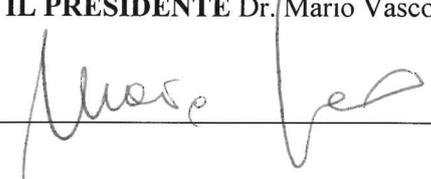
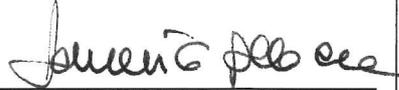
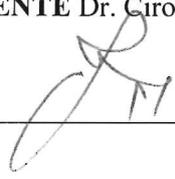
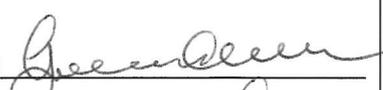
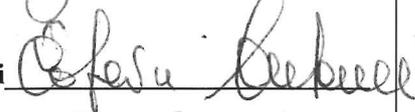
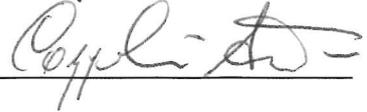
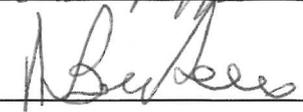
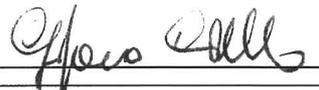
Sede, 21/11/2023

Letto, firmato e sottoscritto

Il Segretario verbalizzante

Dr. Gioacchino Ficili



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




Fabio Persico [Signature]

Luigi Vitalba [Signature]

**Rappresentanti delle OO.SS. territoriali**

CISCL FP Alfonso De Rosa [Signature]

FP CGIL Annamaria Fragna [Signature]

CSA RAL Concetta Gallo [Signature]

UIL FPL Andrea Santaniello [Signature]

*[Handwritten notes and signatures]*  
A  
R/S  
W  
M  
SL  
C/E



**IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENZIALE- 2023-2025**

**PIANO DI RIPARTO DELLE RISORSE DEL FONDO PER L'ANNO 2023**

A seguito dell'intesa raggiunta in sede di delegazione trattante tra la parte datoriale e la parte sindacale, il giorno 21/11/2023, previa formale convocazione come da Prot. n. 19411 del 17/11/2023, presso la sede del Consiglio Regionale della Campania tra

-la delegazione di parte datoriale del Consiglio Regionale della Campania, composta dal Dr. Mario Vasco, Presidente, il Dr. Ciro Russo e dalla Dr.ssa Lucia Sorrentino, componenti

e

-la RSU del Consiglio Regionale della Campania

-e i rappresentanti delle OO.SS. territoriali firmatarie del C.C.N.L. del 16/11/2022, le parti sottoscrivono l'allegata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per il personale non dirigenziale 2023-2025 – Piano di riparto delle risorse del fondo per l'anno 2023.

A collection of approximately 12 handwritten signatures in black ink, arranged in a loose, non-linear pattern. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive names. Some appear to be initials like 'DR', 'RSU', 'CV', 'CP', 'CS', 'CA', 'CB', 'CC', 'CD', 'CE', 'CF', 'CG', 'CH', 'CI', 'CJ', 'CK', 'CL', 'CM', 'CN', 'CO', 'CP', 'CQ', 'CR', 'CS', 'CT', 'CU', 'CV', 'CW', 'CX', 'CY', 'CZ', 'CA', 'CB', 'CC', 'CD', 'CE', 'CF', 'CG', 'CH', 'CI', 'CJ', 'CK', 'CL', 'CM', 'CN', 'CO', 'CP', 'CQ', 'CR', 'CS', 'CT', 'CU', 'CV', 'CW', 'CX', 'CY', 'CZ'. The signatures are scattered across the lower half of the page, with some overlapping.

delegazione trattante del 21/11/2023

## 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

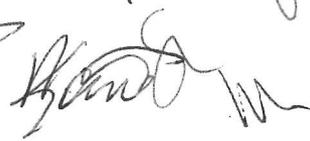
- Art. 9 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)
- Art. 10 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

## 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

delegazione trattante del 21/11/2023



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 PREVISTI DA 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)

## **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**

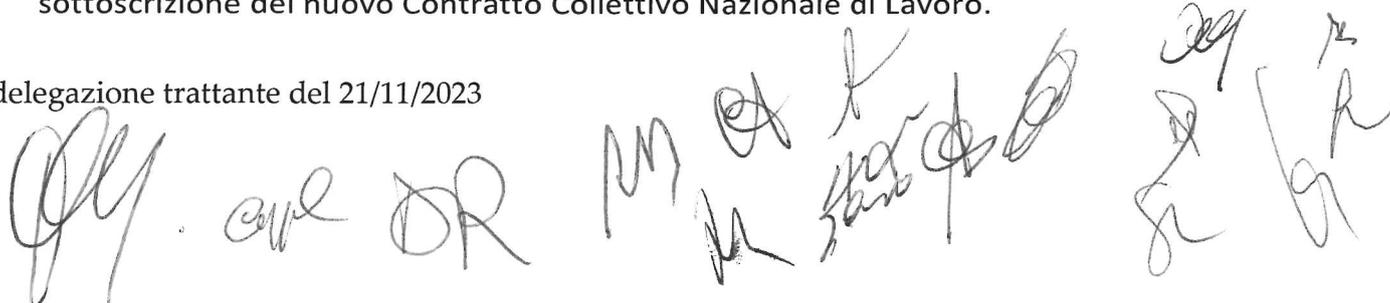
#### **Durata - Revisione**

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.

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.

delegazione trattante del 21/11/2023

A series of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style and length, representing the representatives of the parties involved in the agreement.

4. Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale.

#### Art. 4

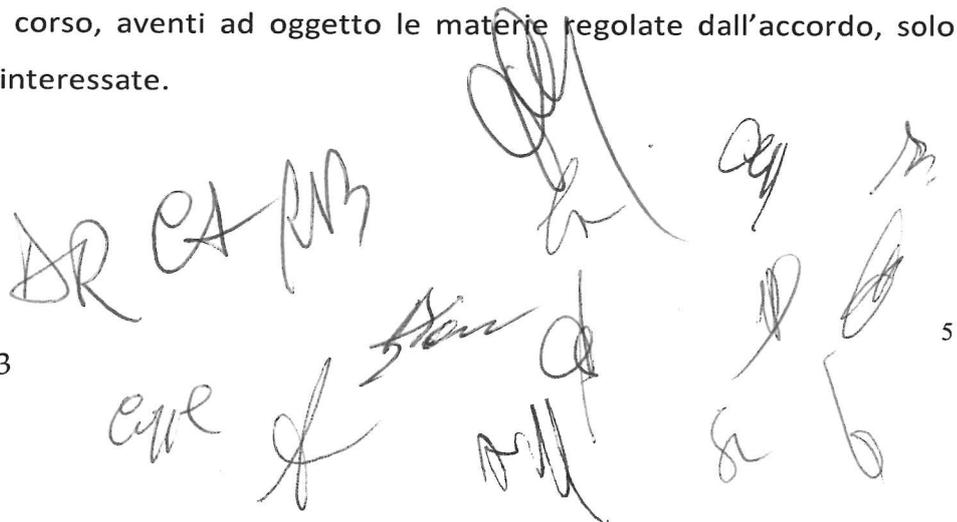
##### Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI

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.
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.



delegazione trattante del 21/11/2023

**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.

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

delegazione trattante del 21/11/2023

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'AN', 'app', 'DR', 'CA', 'AM', 'h', 'S', 'L', 'K', and a circled '6'.

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 qualitativo 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;

- 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.

delegazione trattante del 21/11/2023



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in a row. The signatures vary in style, with some being more stylized and others more legible. The initials 'DR' and 'eul' are clearly visible on the left side. The overall appearance is that of a formal document where multiple individuals have signed their names.

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.

### 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
-------------------------	-----------------

delegazione trattante del 21/11/2023

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	€ 45.000,00
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	€ 2.241.000,00

delegazione trattante del 21/11/2023

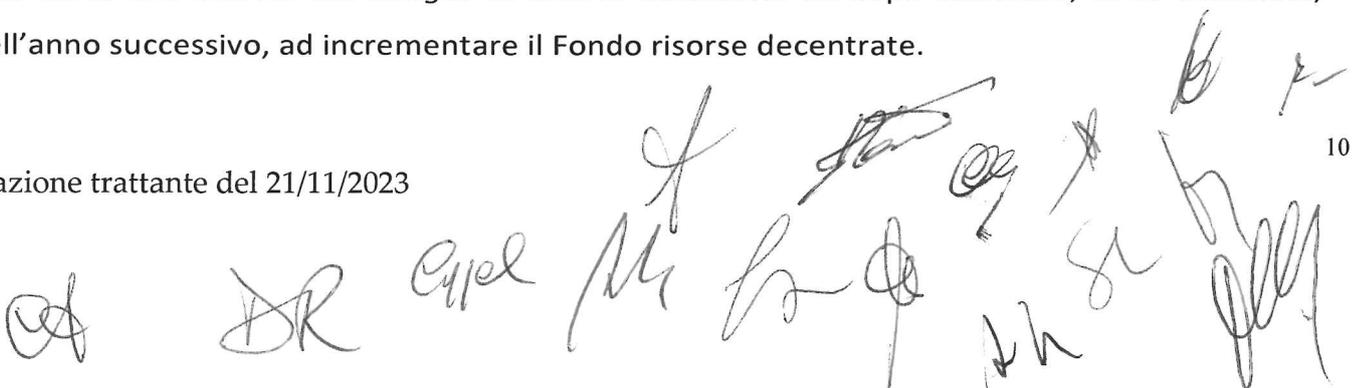
**Titolo III - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI  
CORRELATI ALLA PERFORMANCE**

**Art. 9**

**Criteria 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.
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.

delegazione trattante del 21/11/2023



Handwritten signatures of various individuals, including names like 'Cirel', 'M', 'L', 'A', 'S', and 'P'.

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)

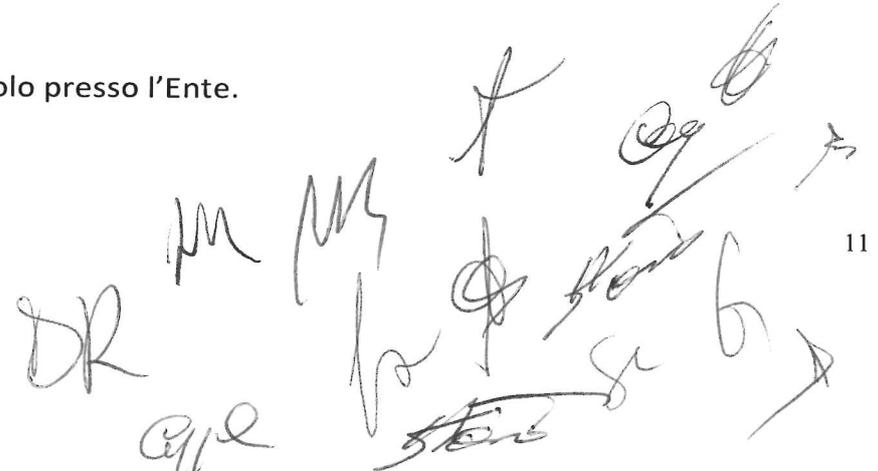
1. Al 50% dei dipendenti che, relativamente alla *performance* individuale, conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 20% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale valutato positivamente, così determinato:

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;
- anzianità di servizio di ruolo presso l'Ente.

delegazione trattante del 21/11/2023



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

delegazione trattante del 21/11/2023



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;

delegazione trattante del 21/11/2023



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;

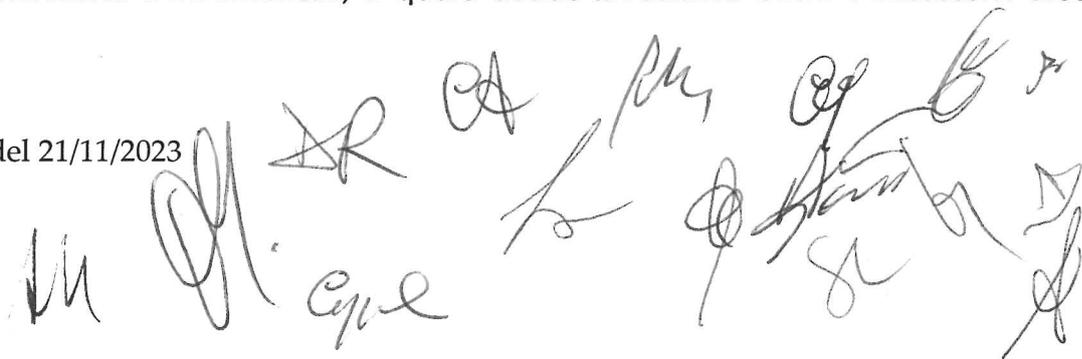
3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio di ruolo nell'Ente nell'area professionale di appartenenza (operatori esperti/istruttori/funzionari), o in aree/qualifiche equiparabili per contenuti professionali.

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;

delegazione trattante del 21/11/2023





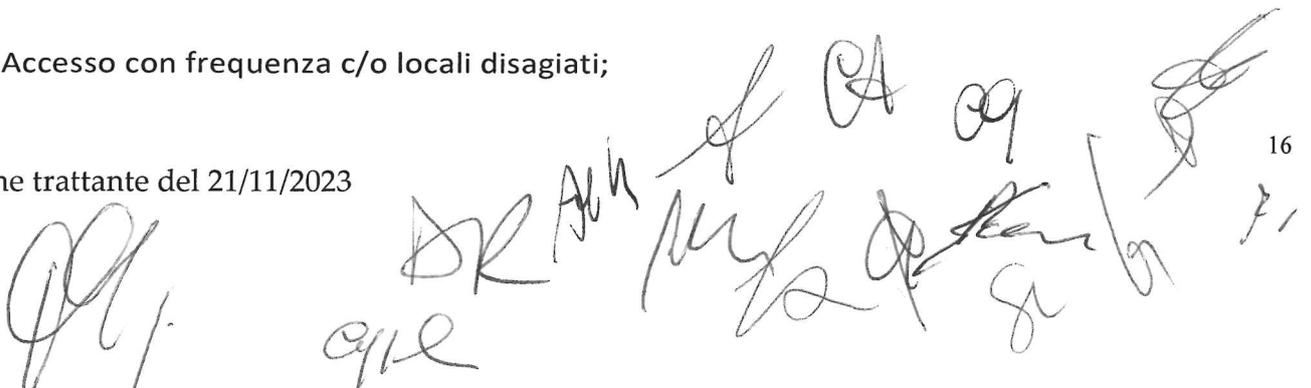
**Titolo V – INDIVIDUAZIONE MISURE E CRITERI GENERALI DI ATTRIBUZIONE  
DELLE INDENNITA' CONTRATTUALI**

**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.
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;

delegazione trattante del 21/11/2023



- 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.

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,

delegazione trattante del 21/11/2023

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.

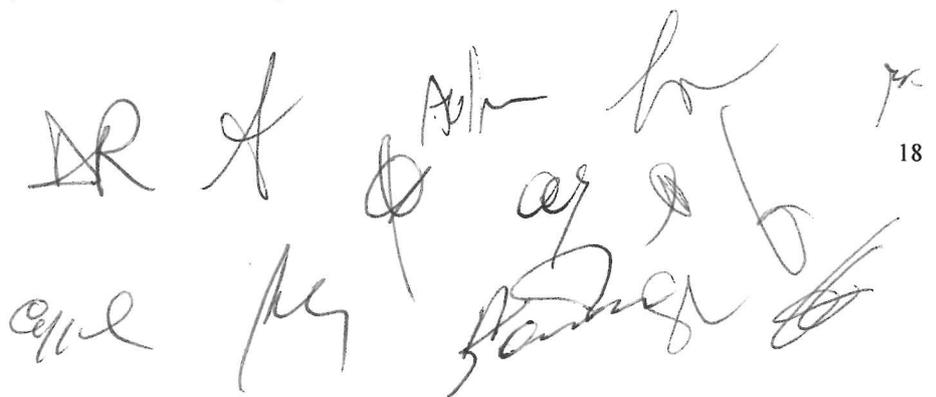
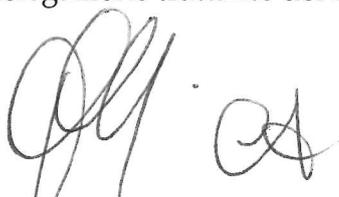
h) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali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

delegazione trattante del 21/11/2023



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.





**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.

delegazione trattante del 21/11/2023



## **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.
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 e 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:

- beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001, e s.m.i.;

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be signatures of various individuals, possibly related to the document's approval or execution.

- 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 disposizioni di legge, quale quella attualmente vigente di cui 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.

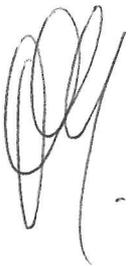
A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or short names, and are scattered across the width of the page.

## **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)**

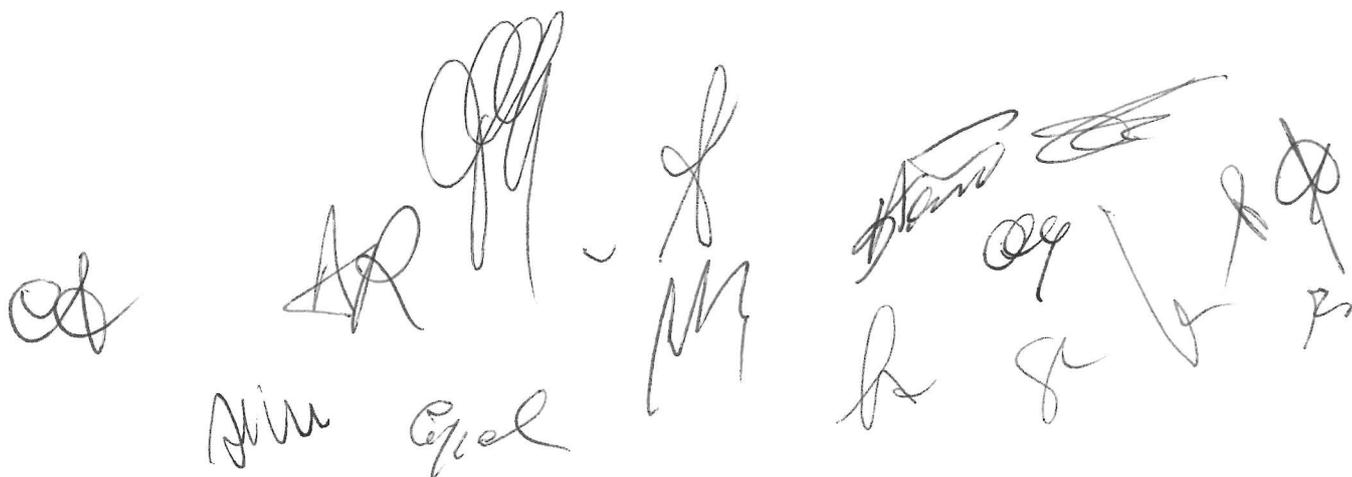
1. L'Ente definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse 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.
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.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in two rows. The top row contains several distinct signatures, including one that appears to be 'AR' and another that is more complex and stylized. The bottom row contains more initials and shorter signatures, including 'Miu', 'Ciel', and several other less legible marks.

## **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.

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.

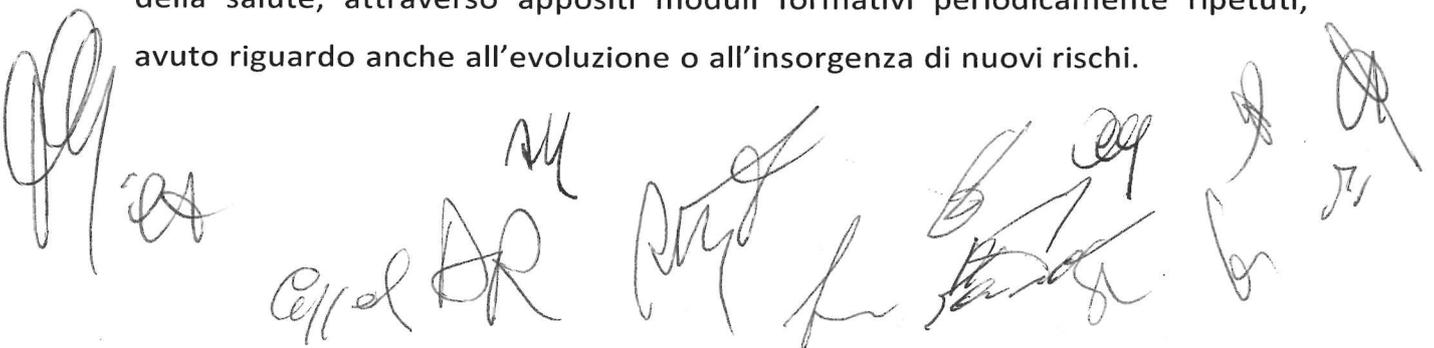
## **Art. 22**

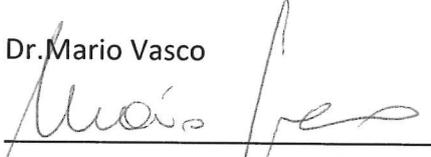
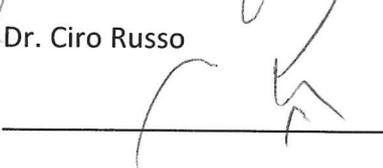
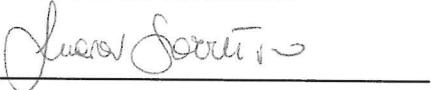
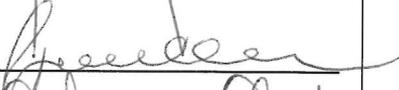
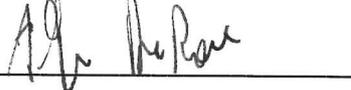
### **Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)**

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 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>
<p><b>IL PRESIDENTE</b></p> <p>Dr. Mario Vasco  </p> <hr/> <p>Dr. Ciro Russo  </p> <hr/> <p>Dr.ssa Lucia Sorrentino  </p> <hr/>	<p><b>RSU</b></p> <p>Domenico Allocca </p> <hr/> <p>Giovanna Amoruso </p> <hr/> <p>Caterina Antonelli </p> <hr/> <p>Antonio Cozzolino </p> <hr/> <p>Raffaele Damasco </p> <hr/> <p>Rosario De Bernardo </p> <hr/> <p>Catello Gasparo </p> <hr/> <p>Fabio Persico </p> <hr/> <p>Luigi Vitalba </p> <hr/> <p><b>Rappresentanti delle OO.SS. territoriali</b></p> <p>FP CGIL  Annamaria Fragna </p> <hr/> <p>CISL FP  Alfonso De Rosa </p> <hr/> <p>UIL FPL  Andrea Santaniello </p> <hr/> <p>CSA RAL  Concetta Gallo </p> <hr/>





## **REGIONE CAMPANIA- CONSIGLIO REGIONALE**

---

### **Collegio dei Revisori dei Conti**

**CERTIFICAZIONE IN MERITO ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DELL'ANNO 2023. CONSIGLIO REGIONALE. CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AI SENSI DEGLI ART. 8 DEL CCNL 16/11/2022 SOTTOSCRITTO IL 21/11/2023. PERSONALE COMPARTO EX ART. 40 BIS, COMMA 3-SEXIES, D. LGS N. 165/2001**

#### **Organo di revisione**

*dott.ssa Michelina Leone*

*dott. Nicola Marotta*

*dott. Alessandro Cioffi*

Il Collegio,

**vista:**

- la nota prot. la nota prot. n. 33810 del 22/11/2023, avente ad oggetto: “Trasmissione Ipotesi di CCDI personale non dirigenziale triennio 2023-2025 sottoscritto il 21 novembre 2023 e Determina n. 1255 del 22 novembre 2023-” Integrazione alla determina n.829 del 24 luglio 2023, relativa alla costituzione del Fondo risorse decentrate del personale del comparto per l'anno 2023 art. 79 CCNL 16 novembre 2022” unitamente alla Relazione Tecnico Finanziaria, redatta ai sensi dell'art. 40, comma 3 sexies del D.lgs. 165/2001 e della circolare MEF - RGS n. 25 del 19.7.2012. Richiesta certificazione” con cui si chiede il visto di compatibilità ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs 165/2001 del CCDI personale comparto triennio 2023-2025;

**premessato che:**

- ✓ l'art. 79 – “Fondo risorse decentrate: costituzione” del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022, ha statuito le nuove regole di quantificazione del fondo: “1. La parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse: a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018; b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5; c) risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale; d) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data. 1-bis. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per

gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale 98 quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3. 2. Gli enti possono altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno: a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 2105.2018; b) un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa; c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. lgs. n. 219/2016; d) delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999; 3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziare ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL. 4. Gli enti possono stanziare le risorse di cui al comma 2

lett. b), c) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 2 non possono essere stanziare dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle 99 stesse disposizioni. Gli enti che versino in condizioni di deficitarietà strutturale o che abbiano avviato procedure di riequilibrio finanziario, come definite e disciplinate da disposizioni di legge o attuative di queste ultime, in vigore per le diverse tipologie di enti del comparto, ferma l'impossibilità di procedere ad incrementi delle complessive risorse di cui al periodo precedente, sono comunque tenuti ad applicare tutte le misure di riequilibrio previste dalle suddette disposizioni, anche in ordine alla riduzione o totale eliminazione delle risorse stesse. Per gli enti locali, il riferimento alle risorse di cui al disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.04.1999, contenuto nell'art. 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000, va ora inteso alle risorse di cui al comma 2, lett. c) del presente articolo. 5. Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. È possibile, in alternativa, computare la quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b), ferma restando la natura variabile ed una tantum della stessa, nonché le risorse di cui al comma 3, nella costituzione del Fondo anno 2022, qualora la contrattazione di cui all'art. 7 relativa a tale anno non sia stata ancora definita. 6. La quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge. 7. Il presente articolo disciplina la costituzione dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo”;

- ✓ l'art. 80 del vigente CCNL: "1. Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; 100 incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile. 2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: a) premi correlati alla performance organizzativa; b) premi correlati alla performance individuale; c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis; d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000; e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL; f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100; g) 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; h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000; i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile; j) differenziali

*stipendiali, finanziate con risorse stabili; k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2. 3. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2. 101 4. Il presente articolo disciplina l'utilizzo dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 68 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo”;*

- ✓ *l'art. 81 del vigente CCNL prevede che “Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. 2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%. 3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita. 4. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili. 4. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 69 del CCNL 21.05.2018”;*
  
- ✓ *ai sensi dell'articolo 40, comma 3-sexies, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 i revisori dei conti devono certificare le relazioni prodotte dall'ente a corredo di ogni contratto integrativo”;*

- ✓ l'articolo 40 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 impone ai revisori dei conti il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;
- ✓ l'articolo 8, comma 7, del CCNL del 16/11/2022, Funzioni Locali personale del comparto stabilisce che “Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle 18 parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.”;
- ✓ il Consiglio Regionale, con legge Regionale n. 18 del 29 dicembre 2022, ha approvato le disposizioni per la formazione del Bilancio di previsione finanziario per il triennio 2023 – 2025 della Regione Campania – Legge di stabilità regionale per il 2023;
- ✓ il Consiglio Regionale, con legge regionale n. 19 del 29 dicembre 2022, ha approvato il bilancio di previsione finanziario per il triennio 2023-2025 della Regione Campania, in conformità con le disposizioni di cui al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, così come corretto ed integrato dal decreto legislativo 10 agosto 2014, n. 126;
- ✓ con deliberazione n. 138 del 28/03/2023 è stato adottato il Piano Integrato delle Attività e Organizzazione – PIAO- 2023/2025 del Consiglio Regionale del Campania;
- ✓ la Relazione della Performance 2022 è stata approvata con deliberazione n. 158 del 22/06/2023;

- ✓ nella sezione Amministrazione trasparente del sito Internet del Consiglio regionale sono assolti gli obblighi di pubblicazione previsti;

**constatato che:**

1. con la Determina n. 1255 del 22 novembre 2023-” Integrazione alla determina n.829 del 24 luglio 2023, relativa alla costituzione del Fondo risorse decentrate del personale del comparto per l'anno 2023 art. 79 CCNL 16 novembre 2022, si è costituito il fondo del comparto 2023;
2. le competenti Strutture hanno predisposto la relazione illustrativa e tecnico finanziaria redatta ai sensi dell’art. 40, co. 3 sexies del D.lgs. 165/2001.

**Verificato che:**

- 1) l’importo unico annuale, oggetto di certificazione, al netto delle risorse destinate al finanziamento dell’indennità di elevata qualificazione - anche in considerazione del trasferimento dal fondo delle risorse decentrate a quello delle p.o. di €. 102.733,31 - ammonta ad €. 1.929.757,44;
- 2) l’incremento delle risorse stabili (esclusi dal tetto dell’art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017) – Risorse di cui all’art. 79 del CCNL del 16/11/2022 ammonta ad €. 103.954,23;
- 3) l’incremento delle risorse variabili (esclusi dal tetto dell’art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017) – Risorse di cui all’art. 79 del CCNL del 16/11/2022 ammonta ad €. 207.288,33;
- 4) la verifica del rispetto al limite di cui all’art. 23, co, 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con il combinato disposto dell’art. 33 del DL 34/2019 e del connesso decreto attuativo, risulta conforme alla normativa in materia;
- 5) l’ammontare complessivo del fondo, quindi, sottoposto a certificazione è pari ad €. 2.256.000,00 che sarà oggetto di distribuzione;

- 6) dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnico-finanziaria risulta la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e la copertura finanziaria per il finanziamento del fondo;
- 7) la spesa di personale dell'anno 2022 rientra nei limiti di legge;
- 8) la spesa di personale prevista per l'anno 2023 risulta, in fase previsionale, rientrare nei limiti di legge;
- 9) l'ipotesi di accordo è coerente con il vigente CCNL 16/11/2022, con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità e con i principi contenuti nel Piano della Performance adottato con deliberazione 138/2023;
- 10) la distribuzione delle risorse avverrà in maniera coerente con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità e con i principi contenuti nel Piano della Performance triennale adottato con deliberazione n. 138 del 28/03/2023;
- 11) il sistema prevede che i compensi per la premialità siano corrisposti previa misurazione della performance organizzativa e performance individuale e che l'entità degli stessi sia commisurata all'esito della valutazione. Il processo di misurazione della performance è verificato dall'OIV che valida la relazione sulla performance approvata con deliberazione n. 158/2023.

**Il collegio prende atto che:**

<b>per le Risorse:</b>
------------------------

Il fondo delle risorse decentrate, disponibile per il finanziamento del trattamento economico del personale del comparto per l'anno 2023, oggetto di certificazione, in considerazione del rispetto del tetto di finanza pubblica statuito dall'art. 23 c. 2 del DLgs 75/2017, approvato con determina dirigenziale n. 1255 del 22/11/2023, ammonta ad €. 2.256.000,00, così ripartito:

RIMODULAZIONE FONDO 2023 PERSONALE DEL COMPARTO CCNL 16/11/2022 RIFERIMENTO CONTRATTUALE	VOCI	IMPORTI
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67, co. CCNL 2016-218)	Unico importo consolidato 2017	3.049.612,41
art.67, comma 1	Risorse a carico del bilancio per le posizioni organizzative	-1.119.854,97
<b>TOTALE PARTE STABILE (soggetta a limite)</b>		<b>1.929.757,44</b>
<b>Incrementi esplicitamente quantificati in sede di C.C.N.L. previsti dall'art.67, comma 2, CCNL 2016-2018 e quelli previsti dal CCNL 2019-2021</b>		
art.67, comma 2, lett.a) (dichiarazione congiunta n.5) Del. n. 19/2018 Sez. Autonomie Corte dei Conti Art. 11 D.L. 135/2018 convertito in L. n. 12/2019	Euro 83,20 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2015 (206 unità)	17.139,20
art.67, comma 2, lett.b) (dichiarazione congiunta n.5) Del. n. 19/2018 Sez. Autonomie Corte dei Conti Art. 11 D.L. 135/2018 convertito in L. n. 12/2019	Differenza tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	29.749,72
INCREMENTO RINNOVO CONTRATTO 2019-2021 (Art.79, co. 1 lett. b)-annualità 2023	84,50 euro per ciascun dipendente presente alla data del 31/12/2018 (con calcolo del personale part-time in modo pieno) Personale n. 173	14.618,50
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO CCNL 2019- 2021 (ART.79, CO. 1 LETT.d)		32.551,35
DAL 01/04/2023 – (Art. 79 co. 1- bis CCNL 2019-2021)	DIFFERENZIALI STIPENDIALI CAT. B3 E D3	9.895,46
<b>TOTALE PARTE STABILE (non soggetta a limite)</b>		<b>103.954,23</b>
<b>TOTALE PARTE STABILE</b>		<b>2.033.711,67</b>

<b>Risorse variabili non soggette ai limiti</b>		
QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE – ( d.l. semplificazioni) e condoni edilizi	Incentivi per funzioni tecniche art. 113 D.Lgs.n. 50/2016	60.000,00
Art.79, co. 2, lett. d)	ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE	10.350,27
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE (Art. 80, co. 1, ultimo periodo)	Eventuali risorse residue non integralmente utilizzate in anni precedenti	78.513,64
Art.79, co. 3 CCNL 2019- 2021/2022	QUOTA MAX 0,22% MONTE SALARI 2018	22.093,71
Art.79, co. 3 CCNL 2019- 2021/2023	QUOTA MAX 0,22% MONTE SALARI 2018	22.093,71

INCREMENTO RINNOVO CONTRATTO 2019-2021 (Art.79, co. 1 lett. b)-annualità 2021	84,50 euro per ciascun dipendente presente alla data del 31/12/2018 (con calcolo del personale part-time in modo pieno) Personale n. 173	14.618,50
INCREMENTO RINNOVO CONTRATTO 2019-2021 (Art.79, co. 1 lett. b)-annualità 2022	84,50 euro per ciascun dipendente presente alla data del 31/12/2018 (con calcolo del personale part-time in modo pieno) Personale n. 173	14.618,50
<b>TOTALE PARTE VARIABILE</b> (non soggetta a limite)	<b>222.288,33</b>	
<b>TOTALE COSTITUZIONE FONDO</b>	<b>2.256.000,00</b>	

**Verifica rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, D.Lgs.  
n.75/2017**

RISORSE STABILI FONDO 2023	1.929.757,44
POSIZIONI ORGANIZZATIVE 2023 A CARICO DEL BILANCIO	1.119.854,97
RISORSE STABILI TOTALI	3.049.612,41
+FONDO LIMITE 2016	3.049.612,41
LIMITE TETTO DI FINANZA PUBBLICA	<b>RISPETTATO</b>

**per le finalizzazioni:**

Atteso che l'art. 80 e 81 del vigente CCNL 16/11/2022 prevede le forme di utilizzo, in tale ambito si riportano le destinazioni definite in sede di intesa CCDI 2023-2025:

a) Progressioni orizzontali storiche;	€ 550.000,00
b) Indennità di comparto;	€ 50.000,00
c) Premi correlati alla performance organizzativa, premi correlati alla performance individuate 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;	€ 45.000,00
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	-
<b>Totale</b>	<b>€ 2.241.000,00</b>

**Visti:**

- il d.lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- il d.lgs. 150/2009 e s.m.i.;
- il CCNL del 16/11/2022;
- la presente intesa CCDI triennio 2023-2025;
- la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria sull'ipotesi di accordo CCDI – Personale del comparto 2023-2025;

Gli allegati sono conservati agli atti del Collegio.

**Tutto quanto innanzi premesso, il Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'articolo 40, comma 3, del d.lgs. 165/2001:**

- attesta la compatibilità dei costi dell'ipotesi di accordo sui criteri per la ripartizione sull'utilizzo delle risorse economiche decentrate per l'anno 2023 – personale del comparto - sottoscritto in data 21/11/2023 con i vincoli di bilancio per l'anno 2023 e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, evidenziando che dovranno essere applicate, in fase di liquidazione degli istituti contrattuali collegati alla performance 2023, le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità;
- certifica la veridicità dei contenuti della relazione illustrativa e della relazione tecnico-finanziaria predisposte dal Dirigente della struttura competente in materia di personale, come indicati nei testi trasmessi a questo organo;
- certifica che le destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa sono finanziate con risorse stabili.

### ***ESORTA LA REGIONE***

#### **nella fase di costituzione del Fondo:**

- ✓ al puntuale rispetto dell'art. 79 del CCNL 16/11/2022, applicando rigorosamente le decurtazioni ed i vincoli disposti dall'art. 33 del D.L. 34/2019, dal DM 03/09/2019, dall'art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017;

#### **nella successiva applicazione del contratto decentrato e nell'erogazione delle relative risorse:**

- ✓ a garantire, *anche attraverso un approccio prudentziale*, il puntuale e rigoroso rispetto dei vincoli disposti dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa, dei vincoli di bilancio e dei vincoli di legge riguardanti la spesa complessiva per il personale, applicando puntualmente le necessarie decurtazioni ed i limiti imposti dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali.

La presente certificazione sarà trasmessa, ai sensi dell'art. 72 del D.lgs. n. 118/2011, al Presidente della Regione, al Presidente del Consiglio Regionale, al Segretario Generale del Consiglio Regionale della Campania, alla Direzione Generale Risorse Umane Finanziarie e Strumentali del Consiglio Regionale della Campania, al Dirigente U.D. Personale del Consiglio, dott.ssa Lucia Sorrentino ed alla Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti per la Campania.

Venezia, 15.12.2023

**Il Collegio dei Revisori dei Conti**

Firmato digitalmente da

**MICHELINA LEONE**

CN = LEONE MICHELINA  
C = IT

***Dott.ssa Michelina Leone- presidente***

***Dott. Marotta Nicola- componente***



Firmato digitalmente  
da MAROTTA NICOLA  
C: IT

***Dott. Cioffi Alessandro- componente***



Firmato digitalmente da:  
CIOFFI ALESSANDRO  
Firmato il 15/12/2023 20:34  
Seriale Certificato: 1291629  
Valido dal 24/03/2022 al 24/03/2025  
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA



## **REGIONE CAMPANIA**

---

# **Collegio dei Revisori dei Conti**

### **VERBALE N. 180/2023**

L'anno duemilaventitre, il giorno 15 del mese di dicembre, alle ore 11.00 presso lo studio del Presidente del Collegio dei Revisori in Venezia, via dei Poli n. 11/5, si è riunito in videoconferenza, il Collegio dei Revisori dei Conti della Regione Campania, nominato dal 01/01/2022, giusta Decreto n. 42 del 20.12.2021 del Presidente del Consiglio Regionale della Campania a seguito di sorteggio del 15.10.2021, presso la Regione Campania in seduta pubblica, così come disposto dalla legge regionale n. 21 del 28 luglio 2017, nelle persone di:

- ✓ dott.ssa Michelina Leone - presidente
- ✓ dott. Nicola Marotta - componente
- ✓ dott. Alessandro Cioffi – componente

Il Collegio, preliminarmente, riporta le attività svolte dall'ultima riunione del 14.12.2023 alla data odierna, 15.12.2023.

Il Collegio avendo ricevuto in data 22.11.2023, a mezzo posta elettronica certificata, la nota con gli allegati di rito, agli atti del Collegio, che di seguito si riporta :



*Consiglio Regionale della Campania*

*UD Gestione del Personale*

*Al Presidente dott.ssa Leone Michelina ed  
ai Componenti del Collegio dei Revisori dei Conti  
Consiglio Regionale della Campania*

*PC*

*Al Direttore RUF5*

*Al dirigente della U.D. Bilancio,  
Ragioneria e Contabilità analitica*

*All'OIV (Organismo Indipendente di Valutazione)*

*Al Responsabile della pubblicazione*

*Alle OO.SS e alla R.S.U.*

*Sede*

**OGGETTO:** Trasmissione l'ipotesi di CCDI personale non dirigenziale triennio 2023-2025 sottoscritto il 21 novembre 2023 e Determina n. 1255 del 22 novembre 2023-” Integrazione alla determina n.829 del 24 luglio 2023, relativa alla costituzione del Fondo risorse decentrate del personale del comparto per l'anno 2023 art. 79 CCNL 16 novembre 2022” unitamente alla Relazione Tecnico Finanziaria, redatta ai sensi dell’art. 40, comma 3 sexies del D.lgs. 165/2001 e della circolare MEF - RGS n. 25 del 19.7.2012.  
Richiesta certificazione

Si trasmette l’ipotesi di CCDI personale non dirigenziale sottoscritto il 21 novembre 2023 e la Determina n. 1255 del 22 novembre 2023-” Integrazione alla determina n.829 del 24 luglio 2023, relativa alla costituzione del Fondo risorse decentrate del personale del comparto per l'anno 2023 art. 79 CCNL 16 novembre 2022” unitamente alla Relazione Tecnico Finanziaria, redatta ai sensi dell’art. 40, comma 3 sexies del D.lgs. 165/2001 e della circolare MEF - RGS n. 25 del 19.7.2012.

Tenuto conto che

- l’art. 40 comma 3-sexies del D.lgs. n.165/2001 ha previsto che *“A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico - finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis”*

- l’art. 40 bis del D.lgs. 165/2001, ha previsto che *“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle*



*Consiglio Regionale della Campania*

*UD Gestione del Personale*

*amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3quinquies, sesto periodo”;*

- Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del già menzionato organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto

si trasmette, per quanto di competenza, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo per il personale non dirigente del CRC, – triennio 2023-2025 sottoscritta in data 21 novembre 2023.

Cordiali Saluti

Il Dirigente  
Dott.ssa Lucia Sorrentino

Firmato digitalmente da: Lucia Sorrentino  
Data: 22/11/2023 17:20:55

***dopo chiarimenti vari ed integrazioni documentali, ha redatto, sottoscritto digitalmente e notificato il parere di competenza, che di seguito riporta quale allegato A) al presente verbale divenendone parte integrante e sostanziale.***

Il Collegio dei Revisori conclusa la riunione, alle ore 12,10, ha redatto il presente verbale, che è stato letto, sottoscritto digitalmente dai presenti e sarà trasmesso, per il tramite della Segreteria del Collegio, a mezzo posta elettronica certificata a: Presidente della Regione Campania, Presidente del Consiglio Regionale, Assessore Regionale al bilancio, Direttore Generale per le Risorse Finanziarie della Regione, Segretario Generale del Consiglio Regionale, Unità Dirigenziale Bilancio, Ragioneria e Contabilità analitica del Consiglio regionale, U.D. Studi Legislativi e Servizio

Documentazione, UD Gestione del Personale dott.ssa Lucia Sorrentino ed alla Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti per la Campania.

L'originale del presente verbale sarà custodito presso l'Ufficio del Collegio dei Revisori dei Conti in apposito raccoglitore.

**Il Collegio dei Revisori dei Conti**

Firmato digitalmente da

**MICHELINA LEONE**

CN = LEONE MICHELINA  
C = IT

***dott.ssa Michelina Leone – presidente***



Firmato digitalmente da  
**MAROTTA NICOLA**  
C: IT

***dott. Nicola Marotta – componente***



Firmato digitalmente da:  
CIOFFI ALESSANDRO  
Firmato il 15/12/2023 20:32  
Seriale Certificato: 1291629  
Valido dal 24/03/2022 al 24/03/2025  
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

***dott. Alessandro Cioffi – componente***