

CONSIGLIO REGIONALE DELLA CAMPANIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE

ANNO 2025-2026

PREMESSA

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Area Dirigenza, relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali stipulato il 16 luglio 2024 - all'art. 35: *Contrattazione integrativa - Materie* richiama le materie soggette alla contrattazione di livello territoriale.

Il presente contratto, nel rispetto della normativa contrattuale vigente, si applica al personale con qualifica dirigenziale del Consiglio Regionale della Campania e recepisce gli istituti previsti dal citato CCNL.

Articolo 1

Ambito di applicazione e decorrenza

1. Il presente contratto, formulato ai sensi degli artt. 7 (soggetti), 8 (tempi e procedure), 35 (materie contrattazione integrativa) del C.C.N.L. 2019/2021 Funzioni Locali - Area Dirigenza del 16 luglio 2024 (di seguito CCNL), si applica ai Dirigenti assunti a tempo indeterminato e a tempo determinato del Consiglio regionale della Campania.
2. Il presente contratto integrativo ha validità per il biennio 2025 – 2026 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, come previsto dall'art. 8 comma 8 del CCNL.
3. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salva diversa prescrizione definita in specifici articoli.
4. Le Parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazioni negli accordi nazionali e in caso di modifiche alla disciplina normativa riferita all'Area della Dirigenza.

Articolo 2

Interpretazione autentica del CCDI

1. In caso di controversie rispetto all'interpretazione delle norme contenute nel presente contratto, la parte interessata può inviare all'altra una richiesta scritta di interpretazione autentica.
2. La richiesta deve contenere gli elementi di fatto e di diritto relativi a problemi interpretativi e applicativi di specifiche norme.
3. Le Parti entro 30 giorni dalla richiesta definiscono il significato della clausola, oggetto di interpretazione, attraverso la sottoscrizione di un apposito accordo che sostituisce il contenuto della clausola stessa e i cui effetti giuridici ed economici decorrono dalla data di sottoscrizione dell'accordo.

Articolo 3

Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero

1. Ai sensi della Legge n.146/1990 e ss.mm., secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del CCNL del 10.4.1996, sono esonerati dallo sciopero i dirigenti che ricoprono l'incarico di Segretario Generale e l'incarico di Datore di lavoro in qualità di Responsabile della sicurezza.

Articolo 4

Criteri generali relativi alla formazione e aggiornamento professionale.

1. L'Amministrazione si impegna a valorizzare il personale tramite iniziative di formazione di carattere continuo e obbligatorio, al fine di perseguire indici di maggiore efficienza e qualità dell'azione amministrativa. In tale direzione, in coerenza con le disposizioni di cui all'articolo 30 del CCNL 16 luglio 2024, la formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti mirano ad assicurare sia il costante

perfezionamento delle competenze professionali tecniche che lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali dei medesimi, necessarie per un efficace svolgimento dei relativi ruoli.

2. Nella programmazione degli interventi formativi, l'Amministrazione tiene conto dei propri obiettivi strategici e di sviluppo organizzativo, dell'analisi dei fabbisogni formativi e delle direttive generali in materia di formazione. Nell'ambito dei piani della formazione sono indicati gli obiettivi di ore di formazione da erogare nel corso dell'anno a favore dei dirigenti.

3. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'Amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

Articolo 5

Ferie e riposi solidali

1. Le Parti prendono atto della disciplina introdotta, in via sperimentale, dall'articolo 17 del CCNL del 17 dicembre 2020 in materia di ferie e riposi solidali, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 24 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 (Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183).

2. Al dirigente è consentito, su base volontaria e a titolo gratuito, di cedere in tutto o in parte, alle condizioni e secondo le modalità stabilite nell'articolo 17 CCNL 17 dicembre 2020, le giornate di ferie o di riposo per le festività soppresse ad altre unità di personale con qualifica dirigenziale.

3. Il dirigente della struttura competente in materia di gestione del personale, attraverso un proprio atto, disciplina le modalità: a) per l'invio delle richieste da parte dei dirigenti che hanno necessità, documentate, di fruire delle ferie e festività soppresse a carattere solidale; b) di formalizzazione della decisione dei dirigenti che intendono aderire alla richiesta, nel limite annuo di otto giornate di ferie e di quattro giornate di festività soppresse, maturate e non ancora utilizzate.

Articolo 6

Pari opportunità

1. Nel conferimento degli incarichi dirigenziali, l'Ente si impegna al rispetto dei principi di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125, in materia di pari opportunità.

Articolo 7

Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di Igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento all'attuazione del D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.

1. Le Parti concordano di rinviare ad un'apposita contrattazione separata, l'adozione di eventuali nuove linee di indirizzo e i criteri sulla sicurezza, sulla base delle proposte avanzate dalla competente Unità Dirigenziale Amministrazione – Datore di lavoro.

Articolo 8

Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

1. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato sono annualmente determinate dall'Amministrazione secondo quanto previsto dall'art. 57 del CCNL.

2. Le risorse annualmente rese disponibili per la contrattazione decentrata integrativa sono ripartite in quota per retribuzione di posizione ed in quota per retribuzione di risultato.

3. Si concorda di destinare alla retribuzione di risultato una quota non inferiore al 30% del fondo.

4. Nel caso di incarico prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno, la retribuzione di posizione è dovuta in ragione di 365-esimi, in numero pari alle giornate di titolarità dell'incarico ricoperto.



Articolo 9

Determinazione dei valori minimi e massimi della retribuzione di posizione

1. In coerenza con l'articolo 54, comma 6 del CCNL 17 dicembre 2020, i valori minimi e massimi della retribuzione di posizione dei dirigenti sono rispettivamente determinati nel valore di € 20.000,00 (euro ventimila/zero) e nel valore della retribuzione di posizione del Segretario Generale così come determinata dall'Ufficio di Presidenza ai sensi dell'art. 8 comma 7 del "Regolamento concernente il nuovo Ordinamento del Consiglio regionale della Campania" e ss.mm.ii., approvato dal Consiglio regionale nella seduta del 27 giugno 2023 ai sensi dell'articolo 2, comma 3, della legge regionale 20 luglio 2022, n. 11 e pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione Campania n. 53 del 12 luglio 2023.

2. Le retribuzioni di posizione annue delle diverse strutture sono:

Segretario generale	
€ 76.189,50 o importo altrimenti determinato dall'Ufficio di Presidenza ai sensi dell'art. 8 comma 7 del "Regolamento concernente il nuovo Ordinamento del Consiglio regionale della Campania" e ss.mm.ii., di cui al comma 1	
Direzioni Generali	
I^ fascia 95% della retribuzione del Segretario generale	II^ fascia 95% della retribuzione del Segretario generale ridotto del <u>2</u> %
Settori	
I^ fascia 85% della retribuzione del Segretario generale	II^ fascia 85% della retribuzione del Segretario generale ridotto del <u>2</u> %
Servizi	
I^ fascia valore massimo previsto dall'art. 54 del CCNL 17/12/2020	II^ fascia valore massimo previsto dall'art. 54 del CCNL 17/12/2020 ridotto di € 500 annue
Posizioni individuali	
€ 20.000,00.	

3. Entro 18 mesi dalla sottoscrizione del presente CCDI sarà definita la contrattazione sulle pesature delle Direzioni e dei Settori.

Articolo 10

Clausola di salvaguardia economica

1. La clausola di salvaguardia economica si applica quando, a seguito dei processi di riorganizzazione, al dirigente sia conferito un incarico con retribuzione di posizione inferiore a quella collegata al precedente incarico.
2. Al dirigente viene riconosciuto, fino alla data di scadenza del precedente incarico, un differenziale economico pari ad una percentuale del 85% di quella relativa al precedente incarico (se permane l'incarico con retribuzione di posizione inferiore).
3. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno successivo alla scadenza dell'incarico, di un ulteriore terzo il secondo anno e dal terzo anno cessa di essere corrisposto.

4. Nella retribuzione di posizione corrispondente all'incarico precedentemente ricoperto di cui al comma 2 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.
5. Le Parti danno atto che le risorse a copertura dell'onere per il differenziale di retribuzione di posizione di cui al presente articolo sono a carico del Fondo. A tal fine, si utilizzano: a) in via prioritaria, le risorse che si rendono eventualmente disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1; b) in via subordinata, le risorse destinate alla retribuzione di posizione che eventualmente residuano a fine anno in quanto non utilizzate.
6. In caso di insufficienza delle ricordate risorse, si procede al riproporzionamento delle risorse del Fondo stesso destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.
7. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di conferimento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

Articolo 11 **Incarichi ad interim**

1. Ai sensi del combinato disposto degli articoli 45, comma 1, lettera c) e 58 del CCNL 17 dicembre 2020, per lo svolgimento di incarichi, conferiti in conformità con l'ordinamento dell'Ente, per la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, è attribuito un importo di valore pari al 30% della retribuzione di posizione prevista per quest'ultima.
2. L'importo di cui al comma 1 è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di durata dell'incarico ad interim.
3. In caso di più interim attribuiti allo stesso dirigente la maggiorazione dell'indennità di risultato dell'incarico principale è calcolata sul 30% dell'indennità di posizione dell'incarico ricoperto ad interim di valore più elevato ed in funzione della media aritmetica, per periodo, e ponderata per la valutazione ottenuta nello svolgimento di ciascun incarico ad interim.

Articolo 12 **Retribuzione di risultato**

1. La retribuzione di risultato è erogata ad ogni singolo Dirigente tenendo conto del grado di raggiungimento degli obiettivi e secondo quanto stabilito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance e successivamente alla validazione da parte dell'O.I. V, in conformità del contenuto previsto nel decreto legislativo n. 150/2009 e ss.mm.ii. e nel CCNL del 17 dicembre 2020.
2. Le Parti concordano che la determinazione della retribuzione di risultato e l'attribuzione della stessa avvenga in rapporto alla valutazione della performance complessiva conseguita dal dirigente e solo a seguito di valutazione positiva, in coerenza con quanto previsto dall'articolo 35, comma 1, lettera b) del CCNL 16 luglio 2024, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati del Consiglio regionale vigente.
3. Alla retribuzione di risultato è destinato non meno del 30% della posizione. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano, una tantum, le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.
4. Al dirigente al quale viene affidato l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza spetta l'integrazione della retribuzione di risultato nella percentuale del 30% della retribuzione di posizione corrispondente all'incarico di dirigente di Settore.
5. Al dirigente al quale viene affidato l'incarico di Responsabile della Transizione al Digitale spetta l'integrazione della retribuzione di risultato nella percentuale del 30% della retribuzione di posizione corrispondente all'incarico di dirigente di Servizio di prima fascia.
6. Al dirigente al quale viene affidato l'incarico di Responsabile del Trattamento dei Dati spetta l'integrazione della retribuzione di risultato nella percentuale del 30% della retribuzione di posizione corrispondente all'incarico di dirigente di Servizio di prima fascia.

7. In caso di concorrenza di più incarichi e di concorso con interim attribuiti allo stesso dirigente la maggiorazione dell'indennità di risultato dell'incarico principale è calcolata sul 30% dell'indennità di posizione dell'incarico aggiuntivo e/o ad interim ricoperto di valore più elevato ed in funzione della media aritmetica, per periodo, e ponderata per la valutazione ottenuta nello svolgimento di ciascun incarico aggiuntivo e/o ad interim.

Articolo 13

Bonus annuale delle eccellenze

1. Nell'ambito di quanto previsto dall'art. 12 del presente CCDI, a non più del 20% dei dirigenti individuati in base all'ordine decrescente di punteggio di valutazione conseguito, è attribuita una retribuzione di risultato incrementata del 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.
2. Il numero dei dirigenti a cui attribuire la maggiorazione della retribuzione di risultato è arrotondato per eccesso all'unità, senza tenere conto dei decimali.
3. Le Parti concordano che, onde evitare una disomogenea comparazione tra le valutazioni degli interessati conseguente agli effetti potenzialmente discriminatori dell'elemento di dettaglio "Differenziazione dei risultati valutativi", ai soli effetti dell'attribuzione del Bonus, tale elemento sarà neutralizzato e, pertanto, non sarà considerato per tutti dirigenti.
4. In caso di parità di punteggio di valutazione, il premio è attribuito al dirigente che non ha mai avuto il bonus. In caso di ulteriore parità, il premio sarà attribuito al dirigente che non riceve il bonus da più tempo. Se persiste la parità il premio è attribuito al dirigente che nell'anno precedente abbia conseguito il punteggio più elevato, procedendo eventualmente a ritroso negli anni ancora precedenti in caso di persistenza della parità.
5. L'erogazione della maggiorazione di retribuzione di risultato di cui al comma 1, fermo restando il riproporzionamento della stessa in caso di cessazione dal servizio del dirigente nel corso dell'anno di riferimento, avviene a consuntivo dopo l'approvazione della relazione della performance. Le Parti chiariscono che, nel caso in cui operi il richiamato proporzionamento, la restante parte del premio è attribuita ad altro dirigente individuato sulla base dei criteri di cui al presente articolo.

Articolo 14

Omnicomprendività del trattamento economico

1. Le Parti prendono atto di quanto previsto dall'articolo 43 del CCNL 16 luglio 2024 che rinvia alla disciplina dell'articolo 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001, ai sensi del quale il trattamento economico dei dirigenti ha carattere di onnicomprensività, in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio, o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente.
2. Ai dirigenti è possibile erogare direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, secondo i criteri di cui all'art. 35 comma 1, lett. e) (Contrattazione integrativa: materie), con le risorse di cui all'art. 57, comma 2 lett. b) del CCNL 17.12.
3. Le somme derivanti dall'applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale ricoperta, integrano le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, secondo la disciplina dell'art. 57, garantendo comunque una quota a titolo di retribuzione di risultato al dirigente che ha reso la prestazione.
4. Le risorse di cui al comma 3, ai sensi dell'articolo 43, comma 3 del CCNL 16 luglio 2024, sono attribuite alla retribuzione di risultato dei dirigenti sulla base del seguente riparto: a) il 80% è erogato al dirigente che ha reso la prestazione; b) il 20% è redistribuito tra tutti gli altri dirigenti, proporzionalmente alla retribuzione di risultato di ciascuno di essi.

Articolo 15

Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. A norma dell'art. 44 del CCNL 16 luglio 2024, al personale in distacco sindacale compete:

- a) lo stipendio tabellare e gli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
b) un elemento di garanzia della retribuzione, nella percentuale pari al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL 17.12.2020, con esclusione dei compensi correlati a incarichi ad interim e aggiuntivi nonché di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. L'onere dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lettera b), è posto a carico del Fondo.
3. La quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lettera b) erogata con carattere di fissità e periodicità mensile è pari al 90% dei trattamenti in godimento in precedenza da parte dell'interessato, aventi le medesime caratteristiche.
4. Anche in conseguenza di quanto previsto al comma 3 dell'art.44 del CCNL del 16 luglio 2024, la natura delle diverse quote che compongono l'elemento retributivo di cui al comma 1, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, non subisce modifiche rispetto alle voci retributive precedentemente attribuite all'interessato, con la conseguenza che non si determinano, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri.
5. In caso di distacco sindacale part-time o frazionato, l'elemento di garanzia retributiva di cui al comma 1, lettera b) è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.
6. La disciplina di cui al presente articolo si applica a decorrere dalla data di vigenza del presente CCDI.

Articolo 16

Verifica attuazione CCDI

1. Le Parti si impegnano ad effettuare, annualmente, la verifica dell'applicazione del presente C.C.D.I. con Particolare riferimento ai criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e a quella di risultato.

Articolo 17

Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente contratto integrativo, si rinvia ai CCNL applicabili e alla legislazione vigente.
2. Dalla data di stipulazione del presente CCDI cessano di produrre effetti tutti gli accordi non compatibili con il presente contratto.

CGIL _____

CISL _____

DIRETS _____

FEDIR _____

UIL _____

Il Segretario Generale

Dott. Mario Vasco

Il Dirigente Settore Risorse Umane

Dott.ssa Lucia Sorrentino

Il Dirigente Servizio Bilancio

Dott. Rosario De Bernardo