

GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE
DELLA GIUNTA REGIONALE
ESCLUSO QUELLO CON
QUALIFICA DIRIGENZIALE

ANNO 2021

INDICE

INDICE	2
TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
Art. 1 Ambito normativo e contrattuale di riferimento	3
Art. 2 Oggetto	3
Art. 3 Campo di applicazione	3
Art. 4 Durata e decorrenza	3
Art. 5 tempi, modalità e procedure di verifica dell’attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo	4
TITOLO II RELAZIONI SINDACALI	4
Art. 6 Informazione	4
Art. 7 Confronto	5
Art. 8 Organismo paritetico per l’innovazione	5
Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie	6
Art. 10 Clausole di raffreddamento	7
Art. 11 Interpretazione autentica del CCDI	7
Art. 12 Permessi sindacali e assemblee sindacali	7
Art. 13 Sedi sindacali	7
TITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO	8
Art. 14 Determinazione delle risorse finanziarie decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività	8
Art. 15 Incentivazione della produttività e il miglioramento dei servizi	8
Art. 16 Indennità condizioni di lavoro	10
Art. 17 Compensi per particolari responsabilità	12
Art. 18 Turnazione	14
Art. 19 Straordinario	15
Art. 20 Reperibilità	15
Art. 21 Ferie e riposi solidali	16
Art. 22 Permessi per diritto allo studio	17
Art. 23 Orario di lavoro flessibile	17
Art. 24 Banca delle ore	17
Art. 25 Lavoro agile	18
TITOLO IV FORMAZIONE E NORME FINALI.....	18
Art. 26 Formazione e aggiornamento per la crescita professionale	18
Art. 27 Formazione linguistica	19
Art. 28 Regole di partecipazione alla formazione	19
Art. 29 Trattamento di trasferta	20
Art. 30 Welfare integrativo – Criteri generali	21
Art. 31 Norma finale	21

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

ART.1 AMBITO NORMATIVO E CONTRATTUALE DI RIFERIMENTO

1. Il presente CCDI va coordinato prendendo a riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative riconducibili alle norme di legge in materia, all'autonomia regolamentare propria dell'Ente, alle clausole contenute nei CC.CC.NN.L e nei CC.CC.DD.I di comparto vigenti.

2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D. Lgs. n. 150/2009, dal successivo "correttivo" D. Lgs. n. 141/2011 e dalla D.G.R.C. n. 23 del 22.01.2019 ad oggetto: "*Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) dei dipendenti e dei dirigenti della Giunta Regionale della Campania*" e ss.mm.ii.

ART. 2 OGGETTO

1. Il presente CCDI è stipulato ai sensi dell'art. 40 del D. Lgs. 30.03.2001, n. 165 ed ai sensi dei contratti collettivi nazionali relativi al comparto Funzioni Locali.

2. Esso disciplina le materie previste dall'art. 7, comma 4, del CCNL del 21.05.2018.

3. Per la parte economica si fa riferimento a quanto previsto nei CC.CC.NN.L relativi al comparto Funzioni Locali con rinvio alla determinazione annuale del fondo per le risorse decentrate.

4. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo integra, modifica e innova i precedenti CC.CC.DD.I (in particolare quelli del 9.10.2001, del 12.07.2004 e le modifiche e integrazioni apportate nel 2006, del CCDI 2014 e del CCDI 2018) con decorrenza dalla data di sottoscrizione o eventuale data diversa prevista nel presente contratto.

5. Per tutto quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia ai contratti collettivi nazionali.

ART. 3 CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCDI si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato della Giunta Regionale della Campania, appartenente alle categorie A-B-C-D, di cui al CCNL del 31.03.1999, così come confermato dall'art. 12 del CCNL del 21.05.2018, nonché al personale con rapporto a tempo determinato.

2. Al personale dipendente comandato presso altri Enti si applica la disciplina di cui all'art. 19 del CCNL del 22.01.2004.

3. Ai sensi dell'art. 19, comma 2, del CCNL del 22.01.2004, gli oneri relativi al trattamento economico fondamentale e accessorio del personale distaccato a prestare servizio presso altri enti, amministrazioni o aziende, nell'interesse dell'ente titolare del rapporto di lavoro, restano a carico dell'ente medesimo.

ART. 4 DURATA E DECORRENZA

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha la sua validità con decorrenza dalla data della sua sottoscrizione, salvo per quelle ipotesi per le quali è indicata una diversa data di validità. Ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 21.05.2018 esso ha durata triennale e conserva la sua efficacia comunque fino alla sottoscrizione definitiva di un successivo contratto decentrato integrativo.

2. Gli istituti a carattere vincolato ed automatico previsti nel presente CCDI saranno applicati dall'Ente entro trenta giorni dalla sua sottoscrizione.

3. Il presente contratto, una volta perfezionato, è portato a conoscenza di tutto il personale dipendente del comparto e anche dirigente, mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale.

ART. 5 TEMPI, MODALITÀ E PROCEDURE DI VERIFICA DELL'ATTUAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

1. In seguito alla stipula del presente Contratto collettivo decentrato integrativo, le parti si riuniscono periodicamente con cadenza semestrale e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, al fine di verificare l'attuazione e l'applicabilità degli istituti normativi ed economici riportati nello stesso contratto.

2. Per la corretta ed omogenea applicazione del nuovo contratto decentrato integrativo, la Direzione Generale delle Risorse Umane provvede a predisporre circolari informative e interpretative, da inoltrare anche alle OO.SS. e/o ad organizzare incontri informativi/formativi rivolti a dirigenti e/o ai funzionari responsabili della gestione del personale.

3. Le competenti UOD della Direzione delle Risorse Umane attua un percorso di monitoraggio costante e sistematico, dandone comunicazione anche alle OO.SS., volto a verificare la corretta ed uniforme applicazione del contratto decentrato integrativo, anche dal punto di vista economico.

4. In caso di rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, o nel caso siano stipulate intese o accordi a livello nazionale, anche correttivi dei vigenti CC.CC.NN.L., le parti si impegnano ad incontrarsi, entro un mese dalla relativa sottoscrizione o applicazione, per la rivisitazione, ove necessaria, del presente CCDI.

5. Le decisioni della Delegazione trattante, assunte durante la vigenza del presente contratto decentrato, che comportino modifiche alle disposizioni in esso contenute, produrranno effetti con decorrenza dalla relativa sottoscrizione; per tali decisioni verrà seguita la stessa procedura prevista per la stipula del presente contratto.

6. Le parti si incontrano, almeno una volta ogni sei mesi o entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti, per verificare lo stato di attuazione del contratto e per apportare, se opportuno, eventuali integrazioni. Ulteriori incontri possono svolgersi, su richiesta delle parti, per chiarimenti e interpretazioni del testo contrattuale.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

ART. 6 INFORMAZIONE

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere di Giunta da parte dell'ente ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2 del presente CCDI, nelle materie oggetto di confronto o contrattazione, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.

3. L'informazione deve essere data, prima dell'adozione dei connessi provvedimenti, con modalità e contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui sopra di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 7 e 9 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

ART. 7 CONFRONTO

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 2, del presente CCDI di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali, individuati dal comma precedente e da regolamento di funzionamento della RSU, si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sulle materie di cui al successivo comma 5, il confronto si avvia su richiesta di ciascuna OO.SS. firmatarie del CCNL o della RSU. In tali casi l'Amministrazione convoca i soggetti richiedenti il confronto entro il termine massimo di 10 giorni.

4. Ai fini del confronto, i soggetti sindacali partecipanti sono quelli previsti dall'art. 7 c. 2 del CCNL 2018. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali suindicati:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance ed eventuali successive modifiche;
- c) l'individuazione dei profili professionali;
- d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7, del CCNL 21/05/2018 in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;

ART.8 ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018, su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione:

- a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018, nonché da una rappresentanza dell'ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
- b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
- c) può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
- d) può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
- e) può svolgere analisi, indagini e studi, anche in riferimento a quanto previsto dall'art. 70 del CCNL del 21/05/2018.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 2016 - 2018. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

5 Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21/05/2018.

6. L'organismo di cui al presente articolo deve essere formalmente istituito, previa designazione da parte delle OO.SS. di propri componenti in seno al Comitato, con decreto della D.G. per le Risorse umane entro tre mesi dalla stipula del presente contratto.

ART. 9 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA: SOGGETTI E MATERIE

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL 2016 – 2018, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

- a) la RSU;
- b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 2016 – 2018.

3. I componenti della delegazione di parte datoriale sono già individuati con proprio atto dalla Giunta regionale.

4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1, del CCNL del 21/05/2018;
- j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3, del CCNL del 2018 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
- l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, del CCNL del 2018 in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuali nel mese;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale, ai sensi dell'art. 53, comma 2, del CCNL del 2018;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14/09/2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2, del CCNL 2018;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2 del CCNL 2018;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14/09/2000;

- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, del CCNL 2018 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo risorse decentrate;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 2018, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto dal comma 2 di tale articolo;
- z) l'integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, del CCNL 2018 in materia di turni di lavoro notturni.

ART. 10 CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

ART. 11 INTERPRETAZIONE AUTENTICA DEL CCDI

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta attraverso PEC, o con lettera raccomandata, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

ART. 12 PERMESSI SINDACALI E PER ASSEMBLEE SINDACALI

I permessi sindacali fruiti dai componenti della RSU nonché quelli richiesti dalle OO.SS., ai sensi dell'art. 10 CCNQ 07/08/1998, per attività, riunioni e incontri concernenti le materie di cui agli artt. 7 e 9 del presente CCDI e le problematiche sul personale della Giunta Regionale, sono equiparati a tutti gli effetti ad attività di servizio non istituzionale, con riguardo all'applicazione di istituti economici relativi al salario accessorio, al rimborso spesa o ai buoni pasto nel rispetto delle vigenti disposizioni previste dai CCNQ.

ART. 13 SEDI SINDACALI

Fermo restando le disposizioni contrattuali Nazionali e di CCNQ in materia di disciplina delle sedi sindacali, l'Amministrazione si impegna a conservare la attuale distribuzione dei locali a favore delle OO.SS: e della R.S.U. Tale previsione trova applicazione fino a quando le condizioni logistiche lo permetteranno.

TITOLO III

TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 14 DETERMINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE DECENTRATE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

1. Il fondo delle risorse decentrate viene determinato annualmente ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018 e la sua utilizzazione segue la disciplina del successivo articolo 68 CCNL 2018.

2. Per la costituzione del predetto fondo si terrà conto delle vigenti disposizioni contrattuali e legislative nazionali riguardanti la materia nonché la normativa afferente al rispetto dei limiti di finanza pubblica.

ART. 15 INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ E IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

1. Nel rispetto del D. Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15 e ss.mm.ii., in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", del D.Lgs. n. 74/2017 e D.Lgs. n. 75/2017 e ss.mm. ii. è approvato dalla Giunta Regionale lo SMiVaP, cioè il sistema di misurazione e valutazione della performance dei dipendenti e dei dirigenti della Giunta Regionale della Campania, aggiornato al 2021 con D.G.R.C. n. 28 del 26.01.2021.

2. La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla Regione Campania, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati dell'Ente e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. La Regione misura e valuta la performance con riferimento al suo complesso, alle unità organizzative in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo le modalità conformi a quanto disposto con il sistema vigente dello SMiVaP e con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica. La Regione promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche.

3. È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del vigente SmiVaP.

4. Costituisce requisito minimo di accesso al sistema premiante, per tutti i dipendenti del comparto inclusi i titolari di posizione organizzativa, pur non incidendo sull'entità dei premi, una presenza in servizio di almeno 15 giorni effettivi.

5. Per la differenziazione dei premi di performance individuale, se dovuti a seguito di valutazione positiva, verranno seguite le disposizioni dettate dall'art. 69 del CCNL 21/05/2018 – Differenziazione del premio individuale - *“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. 68, 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 attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1. 3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.”*. La maggiorazione ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21/05/2018, sarà riservata al 20% del personale che partecipa alla distribuzione della produttività, cioè le categorie A, B, C e D non titolari di posizione organizzativa e sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

6. I premi correlati alla performance, attribuiti in osservanza al vigente SMIVAP, spettanti al personale in part-time sono ridotti in misura proporzionale al regime orario adottato nel periodo di valutazione. Al personale in distacco sindacale titolare di P.O. compete la retribuzione di posizione corrispondente all'incarico attribuito al momento del distacco sindacale o altra di pari valenza in caso di successiva rideterminazione dei relativi valori. Analogamente anche al personale in distacco sindacale non titolare di PO a cui spettano i premi di performance si applica l'art. 47 del CCNL 14/09/2000 e art. 39, comma 2, del CCNL 22/01/2004.

7. Le risorse economiche destinate a finanziare la retribuzione di posizione del personale titolare di P.O. vengono determinate nella misura dell'85% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e risultato secondo quanto disposto dall'art. 15, comma 4, del CCNL 21/05/2018. Tale percentuale può essere annualmente rideterminata. L'eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, tramite trasferimento delle stesse dal fondo delle risorse decentrate del personale del comparto, sarà oggetto di contrattazione integrativa secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4 lettera u) del medesimo CCNL.

8. Al fine di poter liquidare la retribuzione di risultato è necessario che gli incarichi di P.O. siano valutati positivamente in base al vigente Smivap. Al fine di valorizzare maggiormente il merito e la qualità della prestazione lavorativa come sancito nel Titolo III del D.Lgs n. 150/2009, attraverso una più marcata differenziazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. dell'Ente, anche in una logica di equa assegnazione degli incentivi in corrispondenza delle prestazioni effettivamente rese (art. 7 comma 5 D.Lgs 165/2001), a decorrere dall'anno 2021 il collegamento tra valutazione e somma da erogare (quale retribuzione di risultato) viene determinato come segue:

- a) è destinato alla retribuzione di risultato il 15% delle risorse totali, a cui verranno sottratte quelle conseguenti a valutazioni negative che costituiranno economie di bilancio. Tale ultima quota verrà determinata rapportando il budget stanziato al numero totale delle posizioni valutate, moltiplicato per il numero di dipendenti, titolari di P.O., che hanno conseguito valutazioni al di sotto del valore minimo stabilito dallo Smivap;
- b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato, al netto delle economie di bilancio come sopra determinate, vengono distribuite fino al totale esaurimento delle stesse e proporzionalmente al valore della posizione in godimento e alla votazione conseguita;
- c) l'espletamento delle funzioni legate alle posizioni organizzative comporta un impegno in servizio a tempo pieno.

9. Criteri di bilanciamento - Ai fini di ottenere una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti, viene posto in essere un sistema di bilanciamento tra produttività e incentivi specifici. Rientrano tra gli incentivi specifici:

a) I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e rientranti nelle previsioni di cui all'art. 67, c. 3 lett. c), del CCNL 21/5/2018 (a titolo esemplificativo: compensi ex art 92 D Lgs 163/2006 o art 113 D Lgs 50/2016, onorari avvocatura, compensi Istat, servizi conto terzi);

b) I compensi correlati a servizi prestati in relazione a contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni dirette a fornire, a titolo oneroso, consulenze o servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, prestazioni dietro corresponsione di un contributo da parte dell'utenza (art. 67 c. 3 lett. a) CCNL 21/5/2018.

Il presente sistema di bilanciamento opera sia per i dipendenti che per le Posizioni Organizzative (per gli istituti ad esse applicabili). Il bilanciamento tra produttività/risultato e gli altri istituti incentivanti avverrà applicando il criterio della competenza, salvo utilizzare il criterio di cassa qualora non sia possibile accertare l'anno di maturazione dei singoli compensi tra i quali pertanto rientrano:

1. gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
2. i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
3. i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio;
4. compensi riconosciuti ai sensi dell'art. 1.c.5 della Legge regionale n. 5 del 2013;

Delle somme non distribuite, che si produrranno per effetto dell'applicazione di detto meccanismo, beneficeranno i dipendenti che non hanno goduto di nessun incentivo specifico nel corso dell'anno di riferimento.

Tale meccanismo di bilanciamento prevede l'applicazione alla produttività o retribuzione di risultato spettante per le PO di una detrazione progressiva per scaglioni pari a:

Tabella per titolari P.O.

Importi incentivi	Decurtazione	Premio spettante	Ris. P.o. 25% di € 11.000 (importo medio po)	Ris dopo decurtazione	Decurtazione	Incentivo min	Incentivo max	Somma complessiva min	Somma complessiva max
Da 0 a 2000	0%	100%		2.750,00		-	2000	2.750,00	4.750,00
Da 2001 a 3500	25%	75%	2.750,00	2.062,50	687,50	2.001,00	3.500,00	4.063,50	5.562,50
Da 3501 a 5000	35%	65%	2.750,00	1.787,50	962,50	3.501,00	5.000,00	5.288,50	6.787,50
Da 5001 a 6500	45%	55%	2.750,00	1.512,50	1.237,50	5.001,00	6.500,00	6.513,50	8.012,50
Da 6501 a 8000	55%	45%	2.750,00	1.237,50	1.512,50	6.501,00	8.000,00	7.738,50	9.237,50
Da 8001 in poi	100%	2%	2.750,00	220,00	2.530,00	8.001,00		8.221,00	-

Tabella per personale comparto

Importi incentivi	Decurtazione	Premio spettante
Da 0 a 2000		100%
Da 2001 a 3000		85%
Da 3001 a 4000		70%
Da 4001 a 5000		55%
Da 5001 a 6000		40%
da 6.001 a 7.000		30%
oltre 7.000		10%

Il dipendente autocertifica, ai sensi della normativa prevista dal T.U. n. 445/2000, che l'eventuale compenso percepito non è superiore ai limiti sopra indicati.

ART. 16 INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

1. Ai sensi dell'articolo 70 bis del vigente CCNL del 21.05.2018 si prevede che, in sostituzione di quanto previsto in materia di indennità di rischio e disagio nel precedente CCDI, l'Amministrazione, con il presente articolo, corrisponde una 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, nelle misure di seguito indicate.

3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018.

4. Per le attività di cui al comma 1, lettera b) del presente articolo l'individuazione è stata effettuata dall'Ufficio del Datore di Lavoro con nota prot. n. 0259783 dell' 11.04.2014:

- a) Attività connesse allo spegnimento degli incendi boschivi;
- b) Attività connesse agli interventi di protezione civile;
- c) Attività connesse alla guida di mezzi pesanti;
- d) Mansioni di autista.

5. L'indennità giornaliera per le attività di cui al comma 4 è di € 10,00 lordi ed è calcolata per i soli giorni di effettiva esposizione alle attività di cui al comma 1 del presente articolo; l'indennità non è corrisposta per i giorni in cui il dipendente è assente per qualsiasi motivo e per i lavoratori che operano in turnazione

l'indennità condizioni di lavoro è erogata in proporzione alle ore di presenza previste dal turno mensile di lavoro.

6. Al fine dell'erogazione dell'indennità, ciascun Dirigente responsabile del personale che svolge le attività su indicate è tenuto, con cadenza mensile, ad attestare all'U.O.D. "Trattamento Economico" i nominativi dei dipendenti destinatari dell'indennità in oggetto.

7. Il Dirigente responsabile è tenuto, altresì, a comunicare, immediatamente, il venir meno delle condizioni per l'attribuzione della predetta indennità.

8. Nelle more dell'applicazione della presente disciplina, restano ferme le indennità attribuite dal precedente CCDI laddove compatibile con la vigente normativa contrattuale.

9. Sono considerate, altresì, attività disagiate quelle che, nell'ambito delle mansioni attribuite in conformità alla categoria di appartenenza, comportano lo svolgimento in modalità non ordinaria di attività caratterizzate da situazioni di disagio differenziato rispetto a quelle svolte dagli altri dipendenti di pari categoria. Al riguardo, i dirigenti delle strutture di appartenenza provvederanno, con proprio atto, ad individuare i dipendenti a cui sono attribuite mansioni per le quali è riconosciuta l'indennità di condizioni di lavoro e che di seguito sono elencate nelle fasce A) e B).

Fascia A)

Rientrano in questa fascia le attività svolte prevalentemente all'esterno, sul territorio, anche con esposizione agli agenti atmosferici e attribuibili a personale di categoria A, B, C. Pertanto, vi rientrano:

- a) svolgimento di attività di ispettore fitosanitario e zootecnico, di operatore fitosanitario;
- b) svolgimento di attività di tecnico agricolo (soggetto a profilassi medica);
- c) svolgimento di attività di protezione civile, di addetto forestale, di addetto alla guida di mezzi speciali e autisti;
- d) svolgimento di attività di addetto all'incremento ippico, di classificatore di carcasse bovine, di monitoraggio afidi;
- e) svolgimento di attività di operatore sala macchine del C.R.E.D.;

Fascia B)

Rientrano in questa fascia le attività svolte dal personale di categoria A, B, C qui di seguito indicate:

- a) AGE
- b) RLS

Fascia C)

Rientrano in questa fascia le attività svolte dal personale di categoria A, B, C qui di seguito indicate:

- a) svolgimento di attività di addetto alle attrezzature di ufficio (ad es. fotocopiatrice stampante, fax, etc);
- b) svolgimento di attività che prevedono l'accesso con frequenza presso locali disagiati o rumorosi o privi di aerazione e di luce naturale;
- c) svolgimento di attività che prevede il recarsi presso edifici e/o luoghi diversi da quelli in cui ha sede la propria struttura di appartenenza;
- d) svolgimento di attività di addetto ai laboratori;

10. Le suddette attività di cui alle fasce A), B) e C) sono compensate con un'indennità giornaliera determinata come segue: per le attività di cui alla fascia A), € 10,00 lordi; per le attività di cui alla fascia B) € 9,00 lordi, e per la fascia C) € 8,00 lordi

11. Il compenso è corrisposto per ogni giornata in cui il dipendente presta la propria attività lavorativa e serve ad indennizzare il dipendente per il disagio derivante dalle mansioni svolte complessivamente e che caratterizzano la propria attività.

12. Le indennità di condizioni di lavoro, di cui al presente articolo, non sono cumulabili.

13. In un'ottica di gestione budgetaria delle risorse destinate al finanziamento del trattamento economico accessorio tali disponibilità saranno ripartite tra le strutture apicali regionali in base alle specifiche attività interne alle stesse. Tali assegnazioni saranno, di volta in volta, concordate tra la Direzione del Personale e le singole Strutture interessate. Su tali basi l'indennità di cui trattasi è cumulabile con quella di specifiche responsabilità di cui all' art. 11 del presente contratto, nel rispetto del dettato dell'art. 40 comma 1 bis del D.Lgs 165/2001 e ss.mm.ii. In ogni caso tale indennità non è riconoscibile per le prestazioni che sono già

oggetto di specifici compensi definiti dal CCNL. L'individuazione delle categorie di lavoratori interessati alla suddetta compatibilità avverrà in accordo con i Rappresentanti dei Lavoratori.

14. I dirigenti delle strutture di appartenenza trasmettono, con cadenza mensile, alla struttura deputata alla liquidazione del trattamento economico accessorio del personale, l'elenco nominativo dei dipendenti che ricoprono le posizioni di lavoro di cui sopra e ai quali spettano i relativi compensi, indicando la fascia di appartenenza e precisando le giornate di presenza in servizio nel mese di riferimento per le quali va riconosciuta l'indennità.

15. In ogni caso, l'indennità in questione è attribuita per i soli giorni di svolgimento delle attività di cui al comma 1. Per i lavoratori che operano in turnazione l'indennità è erogata in proporzione alle ore di presenza previste dal turno mensile di lavoro. L'indennità non è corrisposta per i giorni in cui il dipendente è assente dal servizio per qualsiasi motivo. Si considera presenza in servizio quando è garantita la presenza effettiva in servizio per almeno la metà dell'orario di lavoro giornaliero, con riferimento all'articolo 20 del CCNL del 6.07.1995.

ART. 17 COMPENSI PER PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 17, comma 2, lett. t), del CCNL dell'1.04.1999, aggiornato dall'art. 7, comma 1, del CCNL del 09.05.2006, e nel rispetto dell'art. 70 quinquies del CCNL 2018, si definiscono le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità, che saranno appositamente individuate dai competenti dirigenti delle strutture di appartenenza in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

2. Possono essere destinatari della connessa indennità i dipendenti inquadrati nelle categorie "B" e "C" nonché il personale di categoria "D" non incaricato di posizione organizzativa.

2.1. I criteri per l'attribuzione/pesatura della specifica responsabilità per il personale di categoria D) senza posizione organizzativa sono i seguenti:

- a) complessità e/o rilevanza dei processi operativi e/o delle attività amministrative e/o tecniche assegnate;
 - b) grado di autonomia nel lavoro svolto;
 - c) rilevanza dell'interazione con le altre strutture dell'ente;
 - d) complessità dei profili di utenza esterna e/o interna;
- Il compenso può essere graduato da un minimo lordo di euro 2000,00 fino all'importo massimo annuo lordo di euro 3000,00

2.2. I criteri per l'attribuzione/pesatura della specifica responsabilità per il personale di categoria C) sono i seguenti:

- a) rilevanza dei processi operativo e/o delle attività amministrative e/o tecniche assegnate;
 - b) rilevanza del lavoro assegnato e/o del grado di autonomia;
 - c) rilevanza del livello di relazioni gestite;
- Il compenso può essere graduato da parte del dirigente di appartenenza, sulla base dei suindicati criteri da un minimo di lordo di euro 1500,00 fino all'importo massimo annuo lordo di euro 2500,00

2.3. I criteri per l'attribuzione/pesatura della specifica responsabilità per il personale di categoria B) sono i seguenti:

- a) complessità e/o rilevanza delle procedure assegnate;
 - b) grado di autonomia nel lavoro svolto;
- Il compenso può essere graduato da parte del dirigente di appartenenza da un minimo lordo di euro 1250,00 fino all'importo massimo annuo lordo di euro 2.250,00

2.4. In considerazione dell'attuale sottodimensionamento del personale all'interno delle strutture regionali e dunque in sede di prima applicazione per la durata del triennio 2021/2023, per il personale in servizio presso la Giunta della regione Campania alla data del 01/01/2021, eventuali rimodulazioni delle specifiche responsabilità assegnate prima dell'approvazione definitiva del presente CCDI e/o nuove assegnazioni

anche a seguito di progressioni verticali, dovranno avvenire garantendo gli importi minimi previsti dall'art. 12 c.5 lett) A), B) e C) del CCDI 2018, pari ad euro 1908,00 per la cat. B, euro 2000,00 per la cat. C) e euro 2500,00 per la cat. D) senza posizione organizzativa e dall'art. 12 c. 6 pari ad euro 2500,00 per il personale autista.

3. Le indennità per le specifiche responsabilità attribuite secondo i criteri suindicati sono compatibili con l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies c.2 lettera c) del CCNL Funzioni Locali 2016/2018, di importo annuo lordo pari ad euro 350,00, attribuita al personale addetto ai servizi di protezione civile ed anche a quello con aggiuntiva responsabilità dirette con gli Enti esterni. Resta fermo, per tali fattispecie, il limite massimo di €. 3.000,00 previsto dallo stesso art. 70 quinquies c.1 del citato CCNL.

4. Nell'ambito di tali fattispecie, quindi, per il personale appartenente alle categorie "B", "C" e "D" non titolare di Posizione Organizzativa, si configura il diritto a percepire l'indennità per specifiche responsabilità, laddove ci sia un atto formale di attribuzione delle specifiche responsabilità da parte del dirigente della struttura di appartenenza, con indicazione dei compiti attribuiti.

5. La correlata indennità, nel rispetto del dettato dell'art. 70 quinquies del CCNL 21.05.2018, sarà erogata dalla U.O.D. "Trattamento Economico" nei termini economici definiti negli atti formali di attribuzione da parte dei dirigenti di appartenenza.

6. La misura dell'indennità per particolari responsabilità deve essere riproporzionata in caso di tempo parziale.

ART. 18 TURNAZIONE

1. Il personale che può svolgere attività in turnazione è quello indicato dall'articolo 16 del CCDI 2018. Si rinvia al suddetto articolo anche per il numero di ore di turnazione massimo annue pro-capite svolgibili. Ai sensi del disposto dell'art. 23 del CCNL 21.05.2018, il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

- a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
- b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
- c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue:

- a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
- b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006;
- c) turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 10, comma 2, lett. c) del CCNL del 9.5.2006.

6. L'indennità di cui al comma 5, dell'art. 23 del CCNL del 21.05.2018, è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Al fine dell'erogazione dell'indennità, ciascun Dirigente responsabile del personale su indicato è tenuto ad attestare, con cadenza mensile, all'U.O.D. "Trattamento Economico", i nominativi dei dipendenti a cui è stata attribuita la presente indennità.

8. Il Dirigente responsabile è tenuto, altresì, a comunicare, immediatamente, il venir meno delle condizioni per l'attribuzione della predetta indennità.

9. Tale indennità è attribuibile al personale con mansioni di autista, al personale che svolge attività connesse alla gestione, coordinamento, vigilanza e controllo delle centrali acquedottistiche regionali di cui alla nota num. prot. 0126726 del 23/02/2016 della competente struttura regionale, al personale che svolge attività di antincendio boschivo e a quello assegnato all'Ufficio Materiali e Mezzi nell'ambito della Protezione Civile Regionale di cui alla nota num. prot. 0885177 del 18.12.2015 della competente struttura regionale. E' previsto che individualmente possono essere effettuati massimo n. 150 turni per anno solare, ciò vale anche per il personale c.d. operativo (protezione civile con articolazione dell'orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore, autisti, sala cred e centrale di sollevamento ex Casmez). Anche per il personale stabilmente operante presso la sala operativa regionale unificata (S.O.R.U.), istituita con delibera di G.R.C. n. 6931 del 21/12/2001, è possibile effettuare individualmente massimo n. 150 turni per anno solare, pari massimo a 1800 ore pro-capite. Tale indennità viene erogata in proporzione alle ore di presenza.

10. Al fine dell'erogazione dell'indennità, ciascun Dirigente responsabile della struttura di appartenenza è tenuto ad attestare, all'U.O.D. "Trattamento Economico", i nominativi dei dipendenti che hanno svolto la turnazione.

11. Nelle more dell'applicazione della presente disciplina, restano ferme le indennità attribuite dal precedente CCDI laddove compatibili con la vigente normativa contrattuale.

ART. 19 STRAORDINARIO

1. Nell'rispetto delle norme contrattuali previste per l'effettuazione di lavoro straordinario, in particolare le disposizioni previste dall' art. 38 commi 1, 2 e 3 del CCNL 14/09/2000 e dall'art. 14 comma 4 del CCNL 01/04/1999, il limite massimo annuo individuale per le medesime prestazioni è determinato in 180 ore.

2. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate, per il personale assegnato agli organi politici per lo svolgimento di attività istituzionali, ai sensi dell'art. 38 comma 2 del CCNL 01/04/2000, è ammesso il superamento del limite massimo individuale previsto dall'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999; a condizione che il ricorso al lavoro straordinario garantisca sempre il rigoroso rispetto della soglia massima settimanale dell'orario di lavoro quantificate nelle quarantotto ore settimanali, comprese quelle di lavoro straordinario, così come stabilito dall'art. 4, comma 2, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e comunque fermo restando il limite delle risorse previste dall' art. 14 comma 4 del CCNL 1/4/1999.

3. I percettori di straordinario prestato presso tali organi non parteciperanno alla distribuzione dei premi di performance ex art. 68 e 69 del CCNL 21/05/2018 non essendo loro attribuiti obiettivi nell'ambito del ciclo della performance regionale.

4. La prestazione di lavoro straordinario deve essere necessariamente registrata sugli appositi marcatori/rilevatori di presenza allocati presso le sedi delle strutture regionali e non è possibile effettuarla con la modalità del servizio esterno.

ART. 20 REPERIBILITÀ

1. Nel rispetto dell'art. 24 del CCNL del 2018, per le aree di pronto intervento individuate dall'Amministrazione, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno.

Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'amministrazione assicura la rotazione tra più soggetti anche volontari.

4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, del CCNL 21.05.2018 è possibile elevare il limite di cui al comma 3 dell'art. 24 del CCNL 2018, nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, del medesimo articolo, fino ad un massimo di € 13,00.

5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art. 38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.

7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

8. Al fine dell'erogazione dell'indennità, ciascun Dirigente responsabile è tenuto ad attestare, con cadenza mensile, all'U.O.D. "Trattamento Economico", i nominativi dei dipendenti a cui è stata attribuita la presente indennità.

9. Il Dirigente responsabile è tenuto, altresì, a comunicare, immediatamente, il venir meno delle condizioni per l'attribuzione della predetta indennità.

10. Nelle more dell'applicazione della presente disciplina, restano ferme le indennità attribuite dal precedente CCDI laddove compatibili con la vigente normativa contrattuale.

ART. 21 FERIE E RIPOSI SOLIDALI

1. Viene istituita la banca delle ore delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.

2. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere alla banca delle ore delle ferie solidali, in tutto o in parte:

- a) le giornate di ferie, già maturate, eccedenti i 20 giorni annuali di cui il dipendente deve necessariamente fruire ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 66/2003 in materia di ferie;
- b) le quattro giornate di festività soppresse di cui all'art. 28 del CCNL del 21/5/2018;
- c) le eventuali ferie residue degli anni precedenti.

3. I dipendenti che si trovino nelle condizioni di necessità considerate nel comma 1, possono presentare specifica richiesta all'ente, reiterabile, di utilizzo di ferie e giornate di riposo per un una misura massima di 30 giorni per ciascuna domanda, previa presentazione di adeguata certificazione, comprovante lo stato di necessità delle cure in questione, rilasciata esclusivamente da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata.

4. Ricevuta la richiesta, l'ente rende tempestivamente nota a tutto il personale l'esigenza, garantendo l'anonimato del richiedente.

5. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo che intendono cedere.

6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, si applicheranno i sottoelencati criteri di scelta:

- a) prioritariamente si procederà all'utilizzo delle ferie cedute da dipendenti che nel corso dell'anno

cesseranno, a qualsiasi titolo, il loro rapporto di lavoro con l'Amministrazione;

b) nel caso in cui la ripartizione proporzionale di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL del 21.5.2018, comporterebbe l'utilizzo di una frazione di un giorno di ferie per ciascun offerente, si procederà ad utilizzare 1 giorno di ferie per ciascun offerente, procedendo in ordine temporale di acquisizione dell'offerta al protocollo dell'Ente. Analogamente si procederà per i giorni successivi al primo dopo l'utilizzo di 1 giorno per ciascun offerente. Resta fermo in ogni caso il preventivo riproporzionamento di cui all'art. 30 citato. A tal fine, se un Ufficio trasmette alla Direzione Risorse Umane più offerte cumulativamente, dovrà aver cura di procedere alla protocollazione di ciascuna offerta.

7. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.

8. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute, solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione delle giornate di ferie o di festività soppresse allo stesso spettanti, nonché dei permessi di cui all'art. 32 del CCNL 21.05.2018 e dei riposi compensativi eventualmente maturati.

9. Una volta acquisiti, fatto salvo quanto previsto al comma 7, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.

10. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte di tutti i richiedenti, i giorni non utilizzati secondo i criteri di cui al precedente comma 6, tornano nella disponibilità degli offerenti.

11. Le ferie restituite, compresi i 4 giorni di festività soppresse, considerato che la mancata fruizione nel periodo di riferimento non è addebitabile al dipendente, potranno essere fruite con le stesse modalità previste per le ordinarie ferie dell'anno di restituzione.

12. In ogni caso non è possibile, ai sensi dell'art. 5, comma 8, del D.L. 95/2012, anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo, la monetizzazione delle ferie cedute e non utilizzate.

ART. 22 PERMESSI PER DIRITTO ALLO STUDIO

1. Nel rispetto dell'art. 45 del CCNL 21.05.2018, ai dipendenti sono concessi - in aggiunta alle attività formative programmate dall'amministrazione - permessi retribuiti, nella misura massima individuale di 150 ore per ciascun anno solare e nel limite massimo, arrotondato all'unità superiore, del 3% del personale in servizio a tempo indeterminato presso l'Amministrazione, all'inizio di ogni anno. (Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, i dipendenti interessati devono presentare, prima dell'inizio dei corsi, il certificato di iscrizione e, al termine degli stessi, l'attestato di partecipazione e quello degli esami sostenuti, anche se con esito negativo. In mancanza delle predette certificazioni, i permessi già utilizzati sono considerati come aspettativa per motivi personali.)

2. Le domande per la concessione dei permessi per diritto allo studio - relative a ciascun anno solare - devono pervenire entro il 30/11 dell'anno precedente. Nel caso sia raggiunto il limite del 3%, si procederà alla predisposizione di una graduatoria di tutti i richiedenti, entro il mese di gennaio.

3. Laddove, invece, il suddetto limite non venga raggiunto, si provvede all'esame delle istanze pervenute successivamente alla data del 30 novembre dell'anno precedente. In tal caso, le istanze pervenute all'ufficio competente entro l'ultimo giorno lavorativo di ciascun mese saranno esaminate entro il mese successivo a quello di presentazione, con la predisposizione, nel caso di raggiungimento del limite, della graduatoria di cui sopra e passaggio, in caso di non raggiungimento del suddetto limite, all'esame delle istanze pervenute nel mese seguente, fino al raggiungimento del limite.

4. L'amministrazione si riserva, inoltre, nel caso di non utilizzo da parte di alcuni beneficiari dell'intero monte ore, di riaprire ulteriormente i termini di presentazione delle istanze.

ART. 23 ORARIO DI LAVORO FLESSIBILE

1. Ferma restando la disciplina attualmente vigente in materia di orario di lavoro flessibile presso l'Amministrazione, nel rispetto dell'articolo 27 del CCNL del 21.05.2018, l'eventuale debito orario deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

2. 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:

- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n.151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del CCNL del 21.05.2018;
- 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. 24 BANCA DELLE ORE

1. E' istituita la banca delle ore, di cui all'art. 38-bis del CCNL del 14/09/2000.

2. Su richiesta del dipendente, confluiscono nella banca delle ore le ore di prestazione di lavoro straordinario che sono state debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo di n. 50 ore.

3. Il dipendente può richiedere le ore accantonate nella banca delle ore o in retribuzione o come permessi compensativi per necessità personali e familiari o per proprie attività formative.

4. Le ore accantonate possono essere utilizzate anche per compensare il debito orario di cui al precedente art. 23 (orario di lavoro flessibile).

5. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario confluite nel conto individuale vengono pagate il mese successivo a quello di inserimento nella banca delle ore.

6. Le ore accantonate devono essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione. Le eventuali ore non recuperate entro gennaio dell'anno successivo, saranno liquidate entro il successivo mese di febbraio.

ART. 25 LAVORO AGILE

1. L'Amministrazione promuove la sperimentazione e l'attuazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, il cosiddetto lavoro agile o smart working.

2. Atteso il supporto metodologico operativo previsto dal Dipartimento delle Pari Opportunità, la Direzione Generale delle Politiche Sociali soprintende alla realizzazione in Regione di idonee misure di conciliazione tempi di vita e di lavoro, senza ulteriori o maggiori oneri per la finanza pubblica.

TITOLO IV FORMAZIONE E NORME FINALI

ART. 26 FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PER LA CRESCITA PROFESSIONALE

1. Compatibilmente con le risorse stanziare nel bilancio regionale per la formazione e/o derivanti da altre fonti di finanziamento (nazionali e/o comunitarie), andrà garantita una costante attenzione all'aggiornamento e allo sviluppo delle competenze dei dipendenti, mediante la programmazione di percorsi formativi sia di tipo trasversale - su conoscenze e competenze di base nonché sui processi di riforma rivolti alle pubbliche amministrazioni -, che di tipo specialistico, in risposta a specifiche esigenze formative avanzate dalle strutture amministrative dell'Ente.

2. Per l'attività di aggiornamento formativo, si farà ampiamente ricorso anche a modalità di fruizione a distanza (e-learning) o mista (aula-FAD), formazione on the job, al fine di conciliare le esigenze di servizio con la partecipazione a dette attività.

3. Nella programmazione delle attività formative andrà adottato il criterio della massima accessibilità alle attività formative. Tale criterio comporta l'assunzione — nei limiti della sostenibilità — di modalità organizzative tali da garantire a tutti i dipendenti pari opportunità di accesso alle attività formative e si esplica attraverso l'adozione di strumenti atti ad assicurare:

- pari opportunità,
- accessibilità per i dipendenti diversamente abili,
- coerenza tra obiettivi e contenuti formativi e mansioni svolte,
- rotazione nelle partecipazioni,
- articolazione territoriale.

4. I Direttori Generali, supportati dai dirigenti delle UOD, forniscono, anche attraverso l'utilizzo della metodologia del Bilancio delle Competenze, alla Direzione Generale delle Risorse Umane gli elementi necessari alla individuazione del fabbisogno formativo e di aggiornamento del personale incardinato nelle strutture di propria competenza, garantendo il rispetto dei criteri di cui al punto 3.

5. La scelta dei dipendenti da indirizzare alle attività formative programmate deve essere altresì effettuata temperando le esigenze di servizio con la necessità a che sia garantita la presenza in aula del dipendente per tutta la durata del corso.

6. Il presente articolo abroga e sostituisce l'art. 51 del CCDI del 2001.

ART. 27 FORMAZIONE LINGUISTICA

1. L'Amministrazione intende favorire la formazione linguistica. In un'ottica di mercato globale, si avverte la necessità di una crescita culturale di tipo europeo che permetta alla Regione ed ai suoi dipendenti di affinare la corrispondenza tra i principi ispiratori del modello e i riferimenti europei, anche attraverso una migliore possibilità di diretta comunicazione e comprensione.

2. La conoscenza delle lingue comunitarie, inglese e francese in particolare, con la partecipazione della Regione a molteplici progetti UE, si rivela pertanto utile per l'Ente, anche se non costituisce per il personale (fatte alcune limitate eccezioni) condizione indispensabile per l'assolvimento delle funzioni assegnate. In tal senso, poiché la formazione linguistica può essere considerata valore non solo professionale ma anche individuale, risulta opportuno trovare un'equa distribuzione tra tempo di lavoro e tempo personale, in un concorso di investimenti da parte dell'Amministrazione e del dipendente.

3. Il presente articolo abroga e sostituisce l'art. 52 del CCDI del 2001.

ART. 28 REGOLE DI PARTECIPAZIONE ALLA FORMAZIONE

1. La formazione rappresenta un diritto-dovere per il dipendente. La partecipazione del personale agli interventi di formazione viene considerata orario di lavoro a tutti gli effetti. In misura pari alla durata effettiva

di svolgimento, così come verrà specificato in ogni singolo progetto formativo.

2. Il personale autorizzato a partecipare ad attività formative è in servizio ed i relativi oneri sono a carico della Regione Campania.

3. La durata di ogni giornata di formazione programmata è tarata sull'orario di lavoro e, pertanto, sarà pari a sette ore e quindici minuti dal lunedì al giovedì e a sette ore il venerdì, esclusa la pausa pranzo. Quest'ultima dovrà essere obbligatoriamente prevista e dovrà avere una durata non inferiore ai 30 minuti. Eventuali durate difformi sono precisate da ciascun programma formativo. In tali casi, se trattasi di durata inferiore, le modalità di completamento dell'orario di lavoro giornaliero dovranno essere concordate con gli uffici di appartenenza. Ove trattasi di durata superiore, purché preventivamente definita nel programma formativo e comunicata ai destinatari, le ore di formazione eccedenti il normale orario di lavoro non saranno equiparabili a lavoro straordinario né recuperabili, atteso che debba esservi un concorso di investimenti fra l'Amministrazione ed il dipendente: l'Amministrazione investe risorse finanziarie e gestionali ed il dipendente il proprio tempo extra-lavorativo.

4. La partecipazione ad un'attività formativa comporta il vincolo di frequenza nell'orario stabilito nel programma. Assenze parziali, ritardi, uscite anticipate, regolarmente registrati sul foglio firme del corso con indicazione degli orari esatti di presenza, devono essere opportunamente e tempestivamente comunicati dai dipendenti agli uffici di appartenenza per la gestione ordinaria delle presenze e dei recuperi. Le assenze giornaliere devono essere tempestivamente comunicate dal dipendente al proprio ufficio di appartenenza per la gestione ordinaria delle presenze. Ai fini del calcolo del monte ore minimo di frequenza per il rilascio dell'attestato di partecipazione, le citate assenze vengono computate indipendentemente dalla motivazione (esigenze di servizio, ferie, malattia, etc.).

5. La flessibilità dell'orario di lavoro non è applicabile ai corsi di formazione.

6. La mancata partecipazione a corsi di formazione, se per motivi di servizio, deve essere motivata dal dirigente della UOD di appartenenza del discente, mediante formale comunicazione alla direzione generale per le Risorse Umane. Se il discente è un dirigente di UOD, detta comunicazione va effettuata dal responsabile della direzione generale di appartenenza. La comunicazione relativa alla mancata partecipazione va inviata almeno 7 giorni prima dell'avvio dell'attività, al fine di garantire l'eventuale sostituzione con altro discente. La mancata segnalazione preventiva può comportare, se non ragionevolmente motivata, la perdita del diritto di iscrizione ad ulteriori momenti formativi, anche di diversa tipologia ed obiettivo, per l'anno in corso. Nel caso di mancata partecipazione per motivate esigenze di servizio o di salute, i dipendenti sono inseriti nelle successive eventuali edizioni.

7. Ai fini della validazione della partecipazione all'attività formativa, è richiesta la firma, ad ogni ingresso ed uscita, di apposito registro di presenza che viene custodito e gestito, in corso di svolgimento dell'attività formativa, dalla scuola che la eroga. Copia dei registri viene regolarmente tenuta dalla UOD Formazione.

8. Per le iniziative che non prevedono valutazione dell'apprendimento, viene rilasciato un Attestato di partecipazione solo a coloro che hanno frequentato almeno il 70% della durata del corso. Chiunque superi il 30% di assenza decade dal diritto all'attestato di partecipazione indipendentemente da quali ne siano le cause. La percentuale di frequenza viene conteggiata rispetto al totale di ore previste dal progetto formativo. Ai fini del conteggio vengono considerate sia le assenze totali che quelle parziali, ivi compresi i ritardi o le uscite anticipate, indipendentemente dalla giustificazione.

9. Per le tipologie corsuali che prevedono la valutazione dell'apprendimento, viene rilasciato un certificato di profitto finale a coloro che hanno frequentato almeno il 70% della durata del corso e che supereranno le prove di valutazione finali.

10. Il presente articolo abroga e sostituisce l'art. 53 del CCDI del 2001.

ART. 29 TRATTAMENTO DI TRASFERTA

1. Nel rispetto dell'art. 41 del CCNL del 14.09.2000, l'istituto del trattamento di trasferta si applica ai dipendenti inviati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 Km dalla sede ordinaria di servizio. Nel caso in cui il dipendente venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di abituale dimora, la distanza si calcola dalla località più

prossima a quella della trasferta.

2. Al personale di cui al comma 1 spettano:

a) il rimborso delle spese effettivamente sostenute, previa presentazione di regolari ricevute o biglietti, nei seguenti limiti:

- costo del biglietto di 1^a classe per i viaggi in ferrovia;
- costo del biglietto di classe economica per i viaggi in aereo;
- costo di taxi e mezzi di trasporto urbani utilizzati nella località di destinazione;

per i viaggi eccezionalmente autorizzati con mezzo proprio, sempreché la trasferta riguardi località distanti più di 10 km dalla ordinaria sede di servizio e diversa dalla dimora abituale, si rimanda a specifiche disposizioni dirigenziali contenute nella circolare del Direttore Generale per le risorse umane del 14/06/2016;

b) il compenso per lavoro straordinario, corrisposto nel caso che l'attività lavorativa nella sede di trasferta si protragga oltre il normale orario di lavoro. Tale compenso non è previsto per il personale di categoria D titolare di posizione organizzativa né viene retribuito per il tempo impiegato per il viaggio.

3. Le ore di lavoro straordinario effettuate in trasferta concorrono, con quelle rese in servizio, al raggiungimento dei limiti previsti dalla normativa vigente.

4. Per le trasferte di durata superiore a n. 12 ore, che comportano il pernottamento, spetta il rimborso della spesa sostenuta per il pernottamento in albergo a 4 stelle e della spesa per i pasti nel limite di € 22,26 per il primo pasto e di complessive € 44,41 per i due pasti, se documentati da fattura o ricevuta fiscale. In caso di impossibilità oggettiva del dipendente di fruire, durante la trasferta, dei pasti o del pernottamento, verrà corrisposto, in luogo del rimborso dei pasti secondo la predetta procedura, l'importo forfettario di € 20,65 lordo.

5. Per le trasferte di durata non inferiori a n. 8 ore compete solo il rimborso del primo pasto e non compete il ticket mensa.

6. Nei casi di missione continuativa nella medesima località di durata non inferiore a 30 giorni, è consentito il rimborso della spesa di pernottamento in residenza turistico alberghiera a 4 stelle, sempre che risulti economicamente più conveniente rispetto al costo medio di albergo della stessa categoria.

7. Le trasferte all'estero devono essere autorizzate con atto di Giunta; esse sono disciplinate con le stesse modalità sopra riportate ad eccezione della determinazione dell'indennità di cui al comma 2 che è maggiorata del 50% e della riduzione del 70% di cui al comma 7. Inoltre i rimborsi dei pasti previsti al comma 4 sono incrementati del 30% raggiungendo gli importi di € 22,93 per il primo pasto e di € 57,54 per i due pasti.

8. Il personale delle diverse categorie, inviato in trasferta al seguito e per collaborare con i componenti di una delegazione ufficiale dell'Ente, beneficia del trattamento di trasferta degli altri membri della delegazione stessa, se di miglior favore.

9. Il dipendente inviato in trasferta ha diritto ad un'anticipazione non inferiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta.

10. Il presente articolo abroga e sostituisce l'articolo 24 del CCDI 2001.

ART. 30 WELFARE INTEGRATIVO – CRITERI GENERALI

1. Le parti concordano che la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale a favore dei dipendenti può costituire una leva importante per migliorare il benessere organizzativo e la conciliazione dei tempi di vita dei dipendenti stessi.

2. Costituiscono oggetto di finanziamento le iniziative di welfare aziendale nell'ambito delle misure richiamate dall'art. 72 del CCNL 2018. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziare dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni.

ART. 31 NORMA FINALE

1. Alla data di sottoscrizione del presente CCDI sono inapplicabili tutte le disposizioni dei precedenti contratti decentrati con esso incompatibili.
2. Per tutto quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

