



DECRETO DEL DIRETTORE GENERALE
DELL'AGENZIA REGIONALE *CAMPANIA TURISMO*
N. 562 DEL GIORNO 12 DICEMBRE 2023

1

ATTIVAZIONE PROCEDURA DI CUI ALL'ARTICOLO 40, COMMA 3-TER,
DEL D.LGS. 30 MARZO 2001, N. 165 E *SS.MM.II.*

Il Direttore Generale dell'Agazia regionale *CAMPANIA TURISMO*, giusta decreto del
Presidente della Regione Campania n. 66 del giorno sette aprile 2021 e successivo contratto
di conferimento dell'incarico del giorno tredici aprile 2021;

premesse che:

- con Legge regionale 8 agosto 2014, n. 18 e s.m.i. rubricata "*Organizzaxione del sistema turistico in Campania*" è stata istituita l'Agazia regionale per la promozione del turismo della Campania, *ente pubblico non economico, strumentale, dotato di autonomia organizzativa, amministrativa, patrimoniale e contabile;*
- ai sensi dell'art.18, comma 3, della legge regionale 8 agosto 2014, n.18 e *ss.mm.ii.* "[...] 3. - Il Direttore generale: a) ha la rappresentanza legale dell'agenzia; e) è responsabile dell'organizzaxione e della gestione del personale dell'agenzia";
- con delibera di Giunta regionale n.213 del 10 aprile 2018, pubblicata sul bollettino ufficiale della Regione Campania n. 31 del 23 aprile 2018, è stato approvato lo STATUTO DELL'AGENZIA;
- a mente dell'art.7 dello statuto dell'Agazia "[...] 2. - Il Direttore generale: a) ha la rappresentanza legale dell'Agazia ed è responsabile dell'efficienza, efficacia ed economicità della relativa attività nonché della sua rispondenza agli atti regionali di programmazione, indirizzo e direttiva; [...] f) è responsabile dell'organizzaxione e della gestione del personale dell'Agazia, nonché delle risorse strumentali e finanziarie della stessa; [...] h) dirige, coordina e valuta l'attività dei dirigenti e dei responsabili degli uffici; [...] k) adotta tutti gli atti necessari a garantire il funzionamento dell'Agazia [...] ;
- con delibera di Giunta regionale n.480 del 24 luglio 2018, pubblicata sul bollettino ufficiale della Regione Campania n.52 del 30 luglio 2018, è stato approvato il Regolamento per l'organizzaxione e il funzionamento dell'Agazia;
- con il summenzionato regolamento è stato disciplinato il modello organizzativo interno dell'Agazia, in funzione delle attività di gestione e di attuazione dei programmi regionali, e sono stati definiti, inoltre, gli indirizzi generali per l'assegnazione delle risorse umane e strumentali e la ripartizione delle attività in aree funzionali ed in uffici organizzativi;

- con delibera n. 618 del 4 dicembre 2019, la Giunta regionale ha approvato la dotazione organica dell’Agenzia, con un contingente complessivo di personale di n. 96 unità;
- con decreto direttoriale n.248 del 19 dicembre 2019 è stato approvato il Regolamento sugli incarichi di posizione organizzativa- criteri generali di conferimento e sistema di graduazione della retribuzione di posizione, ai sensi degli articoli 13 (Area delle posizioni organizzative), 14 (Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative), 15 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018;
- con decreto direttoriale n. 12 del 20 gennaio 2020 è stato approvato il Regolamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, ai sensi del d.lgs. 27 ottobre 2009, n.150 e ss.mm.ii.;
- con decreto direttoriale n. 44 del 31 gennaio 2020 è stata costituita la delegazione di parte datoriale, di cui all’art.7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), comma 3, come disposto dall’art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), comma 2, del CCNL 21 maggio 2018, relativo al personale del comparto Funzioni Localiper il triennio 2016 - 2018;
- a seguito della sottoscrizione, in data 16 novembre 2022, del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019 - 2021, con decreto direttoriale n. 566 del giorno 02 dicembre 2022 si è provveduto alla ricostituzione della delegazione di parte datoriale, abilitata alle trattative per la contrattazione collettiva integrativa, successiva all’approvazione del nuovo CCNL;

premesse, altresì, che:

- con decreto direttoriale n. 156 del giorno 24 aprile 2023, avente ad oggetto “TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO ANNO 2023 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL’AGENZIA REGIONALE CAMPANIA TURISMO. COSTITUZIONE”, è stato stabilito:
 - “ - di costituire, ai sensi dell’art. 79 del CCNL 16.11.2022 relativo al personale del comparto Funzioni Locali, il fondo delle risorse decentrate per l’anno 2023 nell’importo di 650.000,00 euro;
 - di costituire, secondo quanto previsto dal citato art. 79, comma 6, il fondo delle risorse destinate agli incarichi di elevata qualificazione - anno 2023 - nell’importo di 180.000,00 euro;
 - di costituire il fondo per il lavoro straordinario - anno 2023- nell’importo di 1.000,00 euro;
 - di dare atto che, ai sensi delle disposizioni normative vigenti in materia di rispetto dei

limiti di spesa del trattamento economico accessorio del personale dipendente delle amministrazioni pubbliche, le risorse complessivamente destinate a tal fine per l'anno 2023 al personale dell'Agenzia, come da prospetto allegato che forma parte integrante e sostanziale del presente atto, non superano il corrispondente importo determinato nell'anno 2016 per il personale non dirigente dei soppressi enti turistici della Regione Campania;

- di dare atto che il finanziamento del trattamento economico accessorio anno 2023, ammontante a complessivi 831.000,00 euro, trova capienza negli stanziamenti dei competenti capitoli di spesa del personale, iscritti nel macroaggregato 101 (Redditi da lavoro dipendente) - Titolo I (Spese correnti) - del bilancio di previsione 2023 - 2025 dell'Agenzia regionale CAMPANIA TURISMO, adottato con decreto direttoriale n. 496 del 31 ottobre 2022 e approvato dalla Giunta regionale della Campania con deliberazione n. 741 del 28 dicembre 2022;

- di dare atto che la costituzione del trattamento economico accessorio per l'anno 2023, come operata con il presente decreto, potrà essere suscettibile di rideterminazione e aggiornamento alla luce di successive circolari interpretative, future disposizioni normative e/o contrattuali;

- di trasmettere il presente atto al Collegio dei Revisori dei conti dell'Agenzia, per quanto di competenza ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e ss.mm.ii., e alle OO.SS., ai sensi dell'art. 4, comma 4, del C.C.N.L. 16 novembre 2022 relativo al personale del comparto Funzioni Locali;"

- con nota prot. n. 0003665/2023 - U - 27/04/2023, il succitato decreto direttoriale n. 156/2023 è stato trasmesso al Collegio dei Revisori dei conti dell'Agenzia, ai fini del controllo ex art. 40-bis, comma 1, del d.lgs. n. 165 e ss.mm.ii.;

- con verbale n. 16 del giorno 09 maggio 2023, acquisito agli atti dell'ente con protocollo n. 0004133/2023- E - 10/05/2023, il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole alla costituzione del trattamento economico accessorio del personale dipendente per l'anno 2023, certificando "la compatibilità finanziaria, normativa e contrattuale degli oneri della contrattazione integrativa del personale non dirigente per l'anno 2023 con i vincoli di bilancio (art. 40 D.lgs. 165/2001) e la loro coerenza con i vincoli del C.C.N.L. vigente (art. 40-bis co. 1 D.lgs. 165/2001)";

- con nota prot. n. 0003744/2023 - U - 28/04/2023, la costituzione del trattamento economico accessorio anno 2023 per il personale non dirigente dell'Agenzia regionale CAMPANIA TURISMO, approvata con il summenzionato decreto direttoriale n. 156/2023, è stata trasmessa alle OO.SS. territoriali, rappresentative del comparto Funzioni Locali, e alla R.S.U. aziendale, ai fini della informazione ex



art. 4, comma 4, del CCNL 16.11.2022;

- successivamente a tale informativa, ed accertata la compatibilità finanziaria del trattamento economico accessorio anno 2023, l'ente ha provveduto a predisporre IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2023-2025, concernente le materie oggetto di contrattazione integrativa, elencate dal vigente CCNL all'art. 7, comma 4, alle lettere a), b), c), d), f) e ae), così specificate:

- a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;

- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

- c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;

- ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

- con nota prot. n. 0004472/2023 - U - 17/05/2023, l'Agenzia ha trasmesso alle organizzazioni sindacali copia dell'ipotesi di CCI e convocato formalmente la delegazione sindacale, prevista dall'art. 7, comma 2, del CCNL 16.11.2022, per il giorno 23 maggio 2023, ore 15,30, per l'avvio della trattativa avente ad oggetto l'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2023-2025;

- a seguito delle richieste di differimento, pervenute dalle organizzazioni sindacali, sia della prima convocazione che della seconda, fissata per il 30 maggio 2023, ore 16,00, la prima riunione si è tenuta il primo giugno 2023, ore 16,00;

- a seguito di successive rituali convocazioni dei soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, il negoziato è proseguito con riunioni svoltesi, in videoconferenza, nei seguenti giorni: 13 giugno 2023, ore 9,00, 29 giugno 2023, ore 16,30, 06 luglio 2023, ore 17,00, 18 luglio 2023, ore 17,00, 25 luglio 2023, ore 17,00;

- nel corso della trattativa per l'approvazione del CCI, con note prot. n. 0006388/2023 - E - 19/07/2023 e n. 0006451/2023 - E - 21/07/2023 sono pervenute le dimissioni dei due componenti la RSU aziendale;

- decorso il termine dei 45 giorni dalla formalizzazione delle dimissioni senza che la RSU avesse adempiuto agli obblighi richiamati all'articolo 9 (DURATA E SOSTITUZIONE NELL'INCARICO) dell'Accordo Collettivo Nazionale Quadro (ACNQ) del 12 aprile 2022 in materia di costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale, con nota n. 0007388/2023 - U - 05/09/2023 l'amministrazione ha rilevato la decadenza automatica dell'intera RSU e, per l'effetto, invitato le organizzazioni sindacali territoriali di categoria, firmatarie del CCNL, ad indire nuove elezioni (art. 9, comma 7, dell'ACNQ 12 aprile 2022), evidenziando nella comunicazione che, a mente del richiamato art. 9, comma 8, *"La RSU che decade nel corso del triennio dalla sua elezione deve essere rieletha entro i cinquanta giorni immediatamente successivi alla decadenza attivando le procedure di cui all'art.16 (Modalità per indire le elezioni) entro cinque giorni da quest'ultima."*;

- con successiva nota n. 0008450/2023 - U - 10/10/2023, l'amministrazione ha sollecitato le organizzazioni sindacali a provvedere, senza ulteriori ritardi, a quanto di competenza, ai fini della costituzione della rappresentanza sindacale unitaria presso l'ente;

- attesa l'inerzia delle organizzazioni sindacali, con nota n. 0010150/2023 - U - 29/11/2023, l'Agenzia ha sollecitato nuovamente le OO.SS. a provvedere all'indizione di nuove elezioni, ai sensi dell'art. 9, comma 7 dell'ACNQ 12 aprile 2022, per la costituzione della rappresentanza sindacale unitaria presso l'Agenzia regionale CAMPANIA TURISMO;

rilevato che:

- a mente dell'art. 40, comma 3 - ter, del d.lgs.30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii., *"Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis. I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale*

l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo. [...]”;

- *l'articolo 8, comma 6, del CCNL del 16.11.2022, relativo al personale del comparto Funzioni Locali, rubricato (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), testualmente recita “Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.”;*

- *con nota n. 9738 del giorno 06.03.2012, il Dipartimento della Funzione Pubblica si è pronunciato sulla applicabilità delle previsioni dell'art. 40, comma 3-ter, del d.lgs. n. 165/2001, evidenziando in particolare che:*

- *il presupposto legittimante l'applicazione della norma è la mancata intesa tra le parti in sede negoziale decentrata e/o la scadenza del termine della sessione negoziale ove prevista;*

- *il mancato accordo comporta un pregiudizio al buon funzionamento della pubblica amministrazione;*

- *negli atti adottati per garantire il buon andamento della pubblica amministrazione devono chiaramente essere evidenziati i presupposti di interesse pubblico che rendono necessaria la determinazione unilaterale sostitutiva del mancato accordo;*

- *nei medesimi atti devono risultare i tentativi fatti e volti, comunque, al raggiungimento dell'accordo;*

- *l'atto unilaterale sostitutivo del mancato accordo ha ipso iure natura transitoria;*

- *in ragione della transitorietà dell'atto unilaterale, è opportuno che l'amministrazione, anche in assenza di richiesta da parte delle organizzazioni sindacali, secondo i principi generali di correttezza e buona fede, provi periodicamente a riaprire le trattative per la definizione consensuale dell'istituto controverso;*

- *agli atti adottati unilateralmente si applicano sempre le procedure di controllo di compatibilità economico finanziaria di cui all'art.40-bis del d.lgs. n. 165/2001;*

- *parimenti, l'ARAN ha evidenziato che “Nel caso di mancato raggiungimento dell'accordo per la stipulazione del CCDI, l'ente può avvalersi della disciplina dell'art.40,*

comma 3-ter, del d.lgs. n. 165/2001”, indicando, nel manuale avente ad oggetto “La procedura della contrattazione decentrata integrativa - Comparto Regioni e Autonomie locali”, le stesse direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica, quali utili modalità operative in materia;

rilevato, inoltre, che:

- nonostante i molteplici tentativi esperiti nel corso delle riunioni, con o.d.g. “IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2023-2025”, non è stata raggiunta l’intesa tra le parti sindacale e datoriale per la sottoscrizione del CCI, concernente le materie oggetto di contrattazione integrativa, elencate dal vigente CCNL all’art.7, comma 4, lettere a), b), c), d), f) e ae);

- allo stato, il mancato accordo, in ragione dell’inerzia delle organizzazioni sindacali nell’indizione delle elezioni per la sostituzione della rappresentanza sindacale unitaria nell’ente, determina un oggettivo pregiudizio al buon andamento dell’azione amministrativa dell’ente stesso;

- l’interesse pubblico all’adozione unilaterale sostitutiva del mancato accordo risiede nell’esigenza di assicurare il regolare prosieguo delle attività volte al perseguimento degli specifici obiettivi del piano della *performance* anno 2023 e, in generale, al miglioramento dei livelli di efficienza e di efficacia dei servizi aziendali;

- la stagnazione contrattuale delle trattative in uno all’esigenza di assicurare la funzionalità degli uffici, al fine di garantire l’efficacia e l’efficienza dell’attività amministrativa, impongono di provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, ai sensi dell’art. 40, comma 3-ter, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii.;

- in ragione della transitorietà dell’atto unilaterale e della necessità di assicurare le prerogative sindacali, in ossequio ai principi generali di correttezza e buona fede, vanno riaperte le trattative al momento della ricostituzione della RSU aziendale, per la sottoscrizione definitiva del CCI per il triennio 2023/2025;

tanto premesso, considerato e rilevato, Visti:

- il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii.;

- il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii.;

- il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali, per il triennio 2019/2021, sottoscritto il 16 novembre 2022;

- i CCNL del personale del comparto Regioni e autonomie locali, per le disposizioni contrattuali non sostituite da norme legislative e dai successivi CCNL del 21 maggio 2018 e del 16 novembre 2022, relativi al personale del comparto Funzioni Locali;

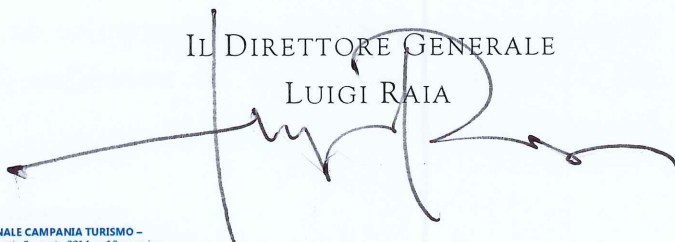


- le leggi regionali 08 agosto 2014, n. 18 e ss.mm.ii. e n. 37 del 05 dicembre 2017 e ss.mm.ii.;
- lo statuto ed i regolamenti dell'Agenzia;
- l'istruttoria del Funzionario con incarico di E.Q. dell'ufficio *Risorse Umane*;

DECRETA

- a) di approvare, ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii., l'atto unilaterale sostitutivo del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2023/2025, che allegato al presente atto ne forma parte integrante e sostanziale;
- b) di dare atto che per il trattamento economico accessorio dell'anno 2023 del personale non dirigente dell'ente, costituito con decreto direttoriale n. 156 del giorno 24 aprile 2023 e rientrante, per la parte economica, nell'atto unilaterale di cui al precedente punto a), sono state applicate le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria, previste dall'art. 40-bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii.;
- c) di provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del CCI 2023-2025;
- d) di dare atto che il predetto contratto integrativo disapplica e sostituisce il *Regolamento per la disciplina delle procedure e dei criteri di valutazione e attribuzione delle progressioni economiche orizzontali del personale dipendente dell'Agenzia CAMPANIA TURISMO*, approvato con decreto direttoriale n. 408 del giorno 15 novembre 2021;
- e) di riaprire, all'atto della ricostituzione della RSU aziendale, le trattative con la delegazione sindacale, prevista all'art. 7, comma 2, del CCNL 16.11.2022, al fine di pervenire in tempi celeri alla sottoscrizione definitiva del CCI 2023-2025;
- f) di trasmettere il presente decreto al funzionario con incarico di E.Q. dell'ufficio *Risorse Umane* per gli adempimenti di competenza;
- g) di incaricare il succitato funzionario della trasmissione del presente atto alle organizzazioni sindacali territoriali di categoria, firmatarie del vigente CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali;
- h) di disporre la pubblicazione del presente provvedimento sul sito istituzionale dell'Agenzia www.agenziacampaniaturismo.it nella sezione "Amministrazione trasparente" sottosezione "Personale - contrattazione integrativa", ai sensi dell'art. 21, co. 2, del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e s.m.i., in materia di trasparenza.
- Napoli, li dodici dicembre 2023

IL DIRETTORE GENERALE
LUIGI RAIA



ATTO UNILATERALE SOSTITUTIVO DEL
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023/2025
AI SENSI DELL'ART. 40, CO. 3-TER, D.LGS. 30 MARZO 2001, N. 165 E SS.MM.II.

1

Il Direttore Generale dell'Agenzia regionale CAMPANIA TURISMO, giusta decreto del Presidente della Regione Campania n. 66 del giorno sette aprile 2021 e successivo contratto di conferimento dell'incarico del giorno tredici aprile 2021;

premessi che:

- in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021;
- con decreto direttoriale n. 566 del giorno 02 dicembre 2022 si è provveduto alla ricostituzione della delegazione di parte datoriale, abilitata alle trattative per la contrattazione collettiva integrativa, successiva al nuovo CCNL;
- con decreto direttoriale n. 156 del giorno 24 aprile 2023 è stato costituito il fondo anno 2023 per il trattamento economico accessorio del personale non dirigente dell'Agenzia;
- con note prot. n. 3665 del 27.04.2023 e n. 3744 del 28.04.2023, la precitata costituzione del trattamento economico accessorio anno 2023 è stata trasmessa, rispettivamente, al Collegio dei Revisori dei conti, ai fini del controllo ex art. 40-bis, comma 1, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii., alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U. aziendale ai fini della informazione ex art. 4, comma 4, del CCNL 16.11.2022;
- con verbale n. 16 del giorno 9 maggio 2023, il Collegio dei Revisori dei conti ha espresso parere favorevole alla costituzione del fondo per l'anno 2023 del trattamento economico accessorio complessivo del personale dipendente dell'Agenzia CAMPANIA TURISMO, certificando "la compatibilità finanziaria, normativa e contrattuale degli oneri della contrattazione integrativa del personale non dirigente per l'anno 2023 con i vincoli di bilancio (art. 40 D.lgs. 165/2001) e la loro coerenza con i vincoli del C.C.N.L. vigente (art. 40-bis co. 1 D.lgs. 165/2001)";
- successivamente a tale informativa, ed accertata la compatibilità finanziaria del trattamento economico accessorio anno 2023, l'ente ha provveduto a predisporre una IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2023-2025, concernente le materie oggetto di contrattazione integrativa, elencate dal vigente CCNL all'art. 7, comma 4, alle lettere a), b), c), d), f) e ae), così specificate:



a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, di cui all'art. 80, comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;

b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree) lettere a), b), d), e), f) e g);

d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi, come rideterminati dall'art. 84-bis, e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del presente CCNL;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

- l'ente ha quindi convocato la delegazione sindacale, prevista dall'art. 7, comma 2, del CCNL 16.11.2022, trasmettendo contestualmente copia della IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2023-2025, dando avvio al negoziato che si è così svolto:

1. convocazione in videoconferenza per il **giorno 23 maggio 2023, ore 15,30** (nota prot. n.0004472/2023 - U - 17/05/2023): la riunione è stata rinviata per richiesta della CISL FP Campania (prot. n. 81 del 19.05.2023);

2. convocazione in videoconferenza per il **giorno 30 maggio 2023, ore 16,00**(nota prot. n. 0004559/2023 - U - 22/05/2023),la riunione è stata rinviata per richiesta della UIL FPL Napoli e Campania (prot. n. 3344 del 24.05.2023);

3. convocazione in videoconferenza per il **giorno 01 giugno 2023, ore 16,00** (nota prot. n. 0004728/2023 - U - 25/05/2023):la riunione si è svolta con esame del CCI e richiesta di aggiornamento a data successiva, per verifica delle modifiche concordate tra la parte datoriale e la parte sindacale;

4. convocazione in videoconferenza per il **giorno 06 giugno 2023, ore 16,00** (nota prot. n 0005057/2023 - U - 05/06/2023):la riunione si è svolta, proseguendo con la verifica delle modifiche concordate tra le parti e ulteriore disamina del contratto integrativo; si è conclusa con nuova richiesta della delegazione sindacale di aggiornamento del tavolo negoziale;

h

5. convocazione in videoconferenza per il **giorno 13 giugno 2023, ore 09,00**(nota prot. n. 0005173/2023 - U - 08/06/2023): la riunione si è svolta e conclusa con richiesta di nuovo aggiornamento data della trattativa;
6. convocazione in videoconferenza per il **giorno 20 giugno 2023, ore 16,30** (nota prot. n. 0005333/2023 - U - 13/06/2023): la riunione è stata rinviata causa sopravvenuta assenza di componente della delegazione datoriale;
7. convocazione in videoconferenza per il **giorno 29 giugno 2023, ore 16,30** (nota prot. n. 0005650/2023 - U - 23/06/2023): la riunione si è svolta senza addivenire ad accordo tra le parti;
8. convocazione in videoconferenza per il **giorno 06 luglio 2023, ore 17,00**, (nota prot. n. 0005879/2023 - U - 03/07/2023): la riunione si è svolta senza addivenire ad accordo tra le parti;
9. convocazione in videoconferenza per il **giorno 13 luglio 2023, ore 17,00**(nota prot. n. 0006069/2023 - U - 07/07/2023): la riunione è stata rinviata per richiesta della FP CGIL Area metropolitana di Napoli (prot. n. 4603 del 10.07.2023);
10. convocazione in videoconferenza per il **giorno 18 luglio 2023, ore 16,30**, (nota prot. n. 0006181/2023 - U - 12/07/2023): la riunione si è svolta senza addivenire ad accordo tra le parti;
11. convocazione in videoconferenza per il **giorno 25 luglio 2023, ore 17,00** (nota prot. n. 0006398/2023 - U - 19/07/2023): la riunione si è svolta, assente la R.S.U., che nel frattempo si dimetteva, ma senza inviare la dichiarazione di decadenza prevista dall'art. 9, comma 6, dell'ACNQ 12 aprile 2022;

premesse, inoltre, che:

- nel corso dello svolgimento del negoziato per l'approvazione del CCI, con note prot. n.0006388/2023 - E - 19/07/2023 e n. 0006451/2023 - E - 21/07/2023 sono pervenute le dimissioni dei due componenti la RSU aziendale;
- decorso il termine dei 45 giorni dalle dimissioni senza che la RSU avesse adempiuto agli obblighi richiamati dall'Accordo Collettivo Nazionale Quadro (ACNQ) del 12 aprile 2022 in materia di costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie per il personale dei comparti delle pubbliche amministrazioni e per la definizione del relativo regolamento elettorale all'articolo 9 (DURATA E SOSTITUZIONE NELL'INCARICO), con nota n. 0007388/2023 - U - 05/09/2023 l'amministrazione ha rilevato la decadenza automatica dell'intera RSU e, per l'effetto, invitato le organizzazioni sindacali territoriali di categoria, firmatarie

del CCNL, ad indire nuove elezioni (art. 9, comma 7 dell'ACNQ 12 aprile 2022), evidenziando, contestualmente, che, a mente dello stesso articolo 9, comma 8, *“La RSU che decade nel corso del triennio dalla sua elezione deve essere rieletta entro i cinquanta giorni immediatamente successivi alla decadenza attivando le procedure di cui all'art.16 (Modalità per indire le elezioni) entro cinque giorni da quest'ultima.”*;

- con successiva nota n. 0008450/2023 - U - 10/10/2023, l'amministrazione ha sollecitato le organizzazioni sindacali di categoria, competenti per territorio, a provvedere, senza ulteriori ritardi, a quanto di competenza ai fini della costituzione della rappresentanza sindacale unitaria presso l'ente;

- attesa l'inerzia delle organizzazioni sindacali, con nota n. 0010150/2023 - U - 29/11/2023, l'Agenzia ha sollecitato nuovamente le OO.SS. a provvedere all'indizione di nuove elezioni, ai sensi dell'art. 9, comma 7 dell'ACNQ 12 aprile 2022, per la costituzione della rappresentanza sindacale unitaria presso l'Agenzia regionale CAMPANIA TURISMO;

considerato che:

- nonostante i molteplici tentativi esperiti nel corso delle riunioni, con o.d.g. *“IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2023-2025”*, **non è stata raggiunta l'intesa tra le parti sindacale e datoriale per la sottoscrizione del CCI**, concernente le materie oggetto di contrattazione integrativa, elencate dal vigente CCNL all'art.7, comma 4, lettere a), b), c), d), f) e ae);

- in ragione dell'inerzia delle organizzazioni sindacali nell'indizione delle elezioni per la sostituzione della rappresentanza sindacale unitaria nell'ente, il mancato accordo determina un oggettivo pregiudizio al buon andamento dell'azione amministrativa dell'ente;

- l'esigenza di assicurare il regolare prosieguo delle attività volte al perseguimento degli specifici obiettivi del piano della *performance* anno 2023 e, in generale, al miglioramento dei livelli di efficienza e di efficacia dei servizi aziendali integra il presupposto di interesse pubblico all'adozione unilaterale sostitutiva del mancato accordo;

- la stagnazione contrattuale delle trattative in uno all'esigenza di assicurare la funzionalità degli uffici per garantire l'efficacia e l'efficienza dell'attività amministrativa, impongono di provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, ai sensi dell'art. 40, comma 3-ter, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii.;

- in ragione della transitorietà dell'atto unilaterale e della necessità di assicurare le prerogative sindacali, in ossequio ai principi generali di correttezza e buona fede, vanno riaperte, una volta ricostituita la RSU aziendale, le trattative per la sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo per il triennio 2023-2025;

tanto premesso e considerato

visti:

- l'articolo 40, comma 3-ter, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii. (comma inserito dall'art. 54, comma 1, del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150), che testualmente recita: "Al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis";

- l'articolo 8 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), comma 6, del vigente CCNL del comparto Funzioni Locali, secondo cui: "Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w), ab), ac), ae) e af) il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9 (Clausole di raffreddamento), l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.";

APPROVA

ai sensi dell'art. 40, comma 3 ter, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii., il predetto atto unilaterale in sostituzione del CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL TRIENNIO 2023-2025, costituito da n. 21 articoli.

Napoli, li dodici dicembre 2023

Il DIRETTORE GENERALE
LUIGI RAJA

SOMMARIO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	2
CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI	2
ARTICOLO 1 - QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE	2
ARTICOLO 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA	3
TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI	3
CAPO I - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI	3
ARTICOLO 3 - OBIETTIVI	3
ARTICOLO 4 - MODALITÀ DI GESTIONE DEGLI INCONTRI	4
ARTICOLO 5 - NORME DI COMPORTAMENTO E CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO	4
TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE	5
CAPO I - NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	5
ARTICOLO 6 - DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI SPECIALI TRA LE AREE	5
ARTICOLO 7 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE	5
CAPO II - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	11
ARTICOLO 8 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE E L'EROGAZIONE ANNUALE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AI TITOLARI DI INCARICHI DI EQ	11
TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO	12
CAPO I - ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO	12
ARTICOLO 9 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE	12
ARTICOLO 10 - FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO	14
TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO	15
CAPO I - RISORSE E PREMIALITÀ	15
ARTICOLO 11 - QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE	15
ARTICOLO 12 - NUMERO DI DIFFERENZIALI STIPENDIALI ATTRIBUIBILI	16
ARTICOLO 13 - STRUMENTI DI PREMIALITÀ	16
ARTICOLO 14 - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE	16
CAPO II - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE	18
ARTICOLO 15 - NORMATIVA DI RIFERIMENTO	18
ARTICOLO 16 - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE	19
CAPO III - DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ	22
ARTICOLO 17 - PRINCIPI GENERALI	22
ARTICOLO 18 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO	23
ARTICOLO 19 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ	26
TITOLO VI - FORMAZIONE DEL PERSONALE E DISPOSIZIONI FINALI 30	
CAPO I - FORMAZIONE DEL PERSONALE	30
ARTICOLO 20 - PRINCIPI GENERALI, FINALITÀ E PROCESSI DELLA FORMAZIONE	30
CAPO II - DISPOSIZIONI FINALI	30
ARTICOLO 21 - NORME FINALI E DI RINVIO	30

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I - DISPOSIZIONI GENERALI

ARTICOLO 1 - QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE

1. Il presente contratto collettivo integrativo (CCI) si inserisce nel vigente contesto normativo e contrattuale, di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto *Funzioni locali* vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

a) il d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e ss.mm.ii., rubricato "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", c.d. *Testo Unico sul Pubblico Impiego*, in particolare per quanto previsto all'art. 2 (Fonti), comma 2, all'art. 5 (Potere di organizzazione), all'art.7 (Gestione delle risorse umane), comma 5, all'art. 40 (Contratti collettivi nazionali e integrativi), commi 1, 3-bis e 3-quinquies, all'art. 45 (Trattamento economico), commi 3 e 4, all'art. 52 (Disciplina delle mansioni), comma 1-bis;

b) il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, e ss.mm.ii., rubricato "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

c) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 74, e ss.mm.ii. recante "Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124";

d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, e ss.mm.ii., recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

e) il Regolamento per l'organizzazione e il funzionamento dell'Agenzia regionale CAMPANIA TURISMO, adottato con decreto direttoriale n. 2 del 20 giugno 2018 e approvato con delibera di Giunta regionale n. 480 del 24 luglio 2018, pubblicata sul B.U.R.C. n. 52 del 30 luglio 2018;

f) il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale dell'Agenzia, approvato con decreto direttoriale n. 12 del 20 gennaio 2020;

g) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto *Funzioni locali* per il triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL);

h) i CCNL del comparto *Regioni e Autonomie locali*, per le disposizioni contrattuali

non sostituite da norme legislative e dai successivi CCNL del 21.05.2018 e del 16.11.2022 del comparto *Funzioni Locali*.

ARTICOLO 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA

1. Il presente contratto integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Il presente CCI avrà vigenza dalla data di stipula sino al 31 dicembre 2025.
3. I criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, tra le diverse modalità di utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che la relativa sessione negoziale venga avviata entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.
4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI

CAPO I - SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

ARTICOLO 3 - OBIETTIVI

1. Il sistema di relazioni sindacali deve permettere, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii., allo scopo di realizzare un'organizzazione che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.
2. Le parti concordano nell'attivazione di forme di partecipazione coerenti con le norme che regolano il rapporto di lavoro, impegnandosi a mantenere una procedura di dialogo (confronto) sulle materie rimandate dal CCNL alle relazioni sindacali decentrate.

ARTICOLO 4 - MODALITÀ DI GESTIONE DEGLI INCONTRI

1. Di ogni incontro deve essere previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare. Qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o siano rinviati, verrà fissata la data dell'incontro successivo.
2. Le convocazioni successive alla prima sono, di norma, stabilite al termine dell'incontro, ma comunque formalizzate in forma scritta a tutti i componenti.
3. Le convocazioni sono trasmesse almeno cinque giorni prima dell'incontro a mezzo posta elettronica certificata, salva diversa modalità per la R.S.U.
4. Nei casi di confronto, il verbale conclusivo riporterà le posizioni delle parti sia in caso di accordo che di mancato accordo. In quest'ultimo caso le parti saranno libere di attuare tutte le iniziative ritenute più opportune previste dalla normativa vigente.
5. La predisposizione del verbale è a cura dell'Ente che ne trasmette copia alle OO.SS. ed alla R.S.U. per la sottoscrizione.

ARTICOLO 5 - NORME DI COMPORTAMENTO E CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Durante il periodo di svolgimento della contrattazione decentrata e del confronto le parti non possono, sulle materie oggetto delle stesse, assumere autonome iniziative né procedere ad azioni dirette prima dei tempi fissati dal CCNL.
3. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
4. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
5. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO III - ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I - NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

ARTICOLO 6 - DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI SPECIALI TRA LE AREE

(art. 13, commi 6, 7, 8, CCNL)

1. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo¹, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii., al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative, cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella *tabella C di corrispondenza*, allegata al CCNL del 16.11.2022.

2. La disciplina delle progressioni speciali tra le aree è definita dall'amministrazione con apposito regolamento da adottarsi in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (*Confronto*) del CCNL, tenuto conto dei criteri, degli elementi di valutazione e del relativo peso percentuale, stabiliti dall'articolo 13 (*Norme di prima applicazione*) commi 6 e 7 del CCNL 16.11.2022.

3. Le progressioni speciali, di cui al presente articolo, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL 16.11.2022.

ARTICOLO 7 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

(art. 7, comma 4, lett. c)² e 14 comma 2 CCNL)

1. La progressione economica all'interno dell'area, prevista dall'art. 52 (*Disciplina delle mansioni*), comma 1-bis, terzo periodo³, del d.lgs. 30 marzo 2001,

¹ In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.

²c) definizione delle procedure per le progressioni economiche nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (Progressione economica all'interno delle aree), comma 2, lettere a), b), d), e), f) e g);

³art. 52, co. 1-bis "[...] Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito."

n. 165 e ss.mm.ii., si realizza mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel fondo di cui all'art. 79 del CCNL 16.11.2022, nel rispetto delle modalità e dei criteri specificati all'art. 14 del medesimo CCNL.

2. La progressione economica all'interno dell'area prevede l'attribuzione di un "differenziale stipendiale" come incremento stabile dello stipendio. La misura annua lorda di detto "differenziale stipendiale", da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nella tabella A allegata al CCNL del 16.11.2022. La stessa tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della disciplina di cui all'art. 14 del CCNL 16.11.2022 fino al termine del rapporto di lavoro.

3. Il numero di differenziali stipendiali è riconosciuto nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.

4. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione della procedura selettiva di cui al presente articolo:

A) QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

Le risorse destinate annualmente ai differenziali stipendiali sono quantificate nell'ammontare necessario a garantire la progressione economica orizzontale a un numero massimo di beneficiari non superiore al 50% degli aventi diritto per ciascuna area di inquadramento, fatta salva la possibilità di revisione ai sensi dell'art. 2, comma 3, del presente contratto⁴; le risorse ulteriormente necessarie per l'incremento del differenziale per il personale iscritto ad ordini e albi professionali, previsto dall'art. 102 del CCNL 16.11.2022, al fine di compensare la specifica professionalità richiesta per lo svolgimento della prestazione lavorativa, sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche all'interno delle aree (*ad esempio: a dipendenti a tempo parziale, dipendenti cessati in corso d'anno*). In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma

⁴I differenziali stipendiali possono essere attribuiti solo nel caso in cui non risulti negativo il rapporto tra entrate ed uscite di carattere stabile, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999

3, del CCNL 16.11.2022 e del vincolo di destinazione.

B) REQUISITI DI PARTECIPAZIONE

Concorrono alla selezione i dipendenti in servizio alla data di attivazione della procedura selettiva con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri enti, e che non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi due anni, calcolati con riferimento al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui all'art. 14, comma 2, lett. b) del CCNL 16.11.2022.

È, inoltre, condizione necessaria non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui viene avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa. Nel caso in cui, alla scadenza del termine di presentazione della domanda, sia in corso un procedimento disciplinare in capo al dipendente, si applicano le disposizioni previste dal CCNL 16.11.2022 all'art. 14 comma 2, lett. a) terzo periodo.

C) PONDERAZIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE

Il punteggio massimo complessivo conseguibile è pari a 100 (cento) e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo, differenziato per ciascuna area contrattuale, come indicato nella seguente tabella:

<i>CRITERI DI VALUTAZIONE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI</i>				
AREA	1)	2)	3)	TOTALE MASSIMO
	VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL TRIENNIO PRECEDENTE (NON INFERIORE A 40)	ESPERIENZA PROFESSIONALE (NON SUPERIORE A 40)	COMPETENZE PROFESSIONALI ACQUISITE A SEGUITO DI PERCORSI FORMATIVI	
OPERATORI	60	40	==	100
OPERATORI ESPERTI	70	30	==	100
ISTRUTTORI	70	20	10	100
FUNZIONARI ED E.Q.	80	10	10	100

I criteri specifici di valutazione, utilizzati per la progressione economica all'interno dell'area di appartenenza sono i seguenti:

1. Valutazione della *performance* individuale del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite

o comunque delle ultime tre valutazioni individuali disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Sulla base del valore massimo stabilito nella suesposta tabella per la valutazione della *performance* individuale, il relativo punteggio è calcolato moltiplicando la media dei punteggi conseguiti dal candidato nelle ultime tre valutazioni annuali della *performance* individuale per il punteggio massimo indicato nella colonna 1) per l'area contrattuale di appartenenza e, infine, dividendo il prodotto così ottenuto per il punteggio massimo individuale conseguibile, sulla base del sistema di misurazione e valutazione della *performance* (SMVP), vigente nell'Ente.
Esempio: posto 100 il punteggio massimo individuale conseguibile sulla base del SMVP; 75, 85 e 95 i punteggi conseguiti dal dipendente nelle ultime tre valutazioni annuali; tenuto conto del valore massimo riportato nella colonna 1) della sopra esposta tabella, si procede al seguente calcolo:

- operatori: $\{[(75+85+95) / 3] \times 60\} / 100 = \text{punti } 51 \text{ su } 60$
- operatori esperti e istruttori: $\{[(75+85+95) / 3] \times 70\} / 100 = \text{punti } 59,5 \text{ su } 80$
- funzionari ed E.Q.: $\{[(75+85+95) / 3] \times 80\} / 100 = \text{punti } 68 \text{ su } 80$

2. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità di servizio maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni Locali, nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione della anzianità necessaria per accedere alla selezione, secondo quanto stabilito dal presente articolo al punto B) - REQUISITI DI PARTECIPAZIONE.

Il punteggio previsto per ciascuna area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula: $\text{punteggio} = (\text{punteggio max per area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazione di anno di anzianità di servizio del candidato}) / (\text{n. anni e frazione di anno anzianità di servizio più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa area})$.
Esempio: posto in n. 15 anni l'anzianità di servizio del candidato e n. 20 anni l'anzianità di servizio più alta tra i candidati della stessa area contrattuale, si procede al seguente calcolo:

- operatori: $(40 \times 15) / 20 = \text{punti } 30 \text{ su } 40$
- operatori esperti: $(30 \times 15) / 20 = \text{punti } 22,50 \text{ su } 30$
- istruttori: $(20 \times 15) / 20 = \text{punti } 15 \text{ su } 20$
- funzionari ed E.Q.: $(10 \times 15) / 20 = \text{punti } 7,50 \text{ su } 10$

3. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della progressione economica, purché attinenti alle attività e funzioni dell'Ente;
- c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi specificati nelle tabelle seguenti, distinte per area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori titoli sarà valutato nell'ambito della tipologia "Ulteriori titoli", se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (esempio: corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro).

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA ISTRUTTORI	
TITOLO DI ACCESSO: DIPLOMA DI SCUOLA SECONDARIA SUPERIORE	
TITOLO	PUNTI MAX 10
laurea triennale	2
laurea specialistica o laurea magistrale o laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
abilitazione professionale	1
ulteriori titoli: lauree ulteriori o titoli post-universitari (master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per ciascun corso di durata superiore a 6 ore, entro il limite di 3 punti

AREA FUNZIONARI ED E.Q.	
TITOLO DI ACCESSO: LAUREA TRIENNALE	
TITOLO	PUNTI MAX 10
laurea specialistica o laurea magistrale o laurea vecchio ordinamento	3
abilitazione professionale	1
ulteriori titoli: ulteriore laurea o titoli post-universitari (master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
corsi di formazione e aggiornamento professionale	0,2 per ciascun corso di durata superiore a 6 ore, entro il limite di 3 punti

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lettere A e B, per operatori e operatori esperti, e A, B e C per istruttori e funzionari E.Q.

Ai sensi dell'articolo 14 (*Progressioni economiche all'interno delle aree*) comma 2 lettera f) del CCNL 16.11.2022, ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo non superiore al 3% di quello ottenuto, come indicato nella seguente tabella:

NUMERO ANNI SENZA PROGRESSIONE	%
DA PIÙ DI 4 ANNI A 5	1%
DA PIÙ DI 5 ANNI A 6	2%
OLTRE 6 ANNI	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area in ordine decrescente, con decorrenza dal primo gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

L'art. 23 (*PROGRESSIONI ECONOMICHE*) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, e ss.mm.ii., dispone che "1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. 2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione."

Pertanto, saranno formulate graduatorie per ciascuna area contrattuale.

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della *performance* degli ultimi tre anni;
- b) maggiore anzianità di inquadramento nell'area;
- c) maggiore età anagrafica.

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla progressione economica ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva causa procedimento disciplinare in corso, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

5. Il presente articolo disapplica e sostituisce il *Regolamento per la disciplina delle procedure e dei criteri di valutazione e attribuzione delle progressioni economiche orizzontali del personale dipendente dell'Agenzia Campania Turismo*, approvato con decreto direttoriale n. 408 del 15 novembre 2021.

CAPO II - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE

ARTICOLO 8 - CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE E L'EROGAZIONE ANNUALE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO AI TITOLARI DI INCARICHI DI EQ
(art. 7, comma 4, lett. j, u, v)⁵ - art. 17 CCNL)

1. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. v) e dell'art. 17, comma 4, del CCNL, sono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato ai dipendenti incaricati di EQ:

- a) una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ è destinata alla retribuzione di risultato di detti incarichi;
- b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione, tenendo conto del tempo lavoro, della valutazione e dell'eventuale incarico *ad interim*, seguendo il seguente calcolo:
- **retribuzione assegnata** = retribuzione nominale x rapporto di lavoro (*part time*);

⁵j) *la correlazione tra i compensi di cui all'art. 20 comma 1, lett. h) (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ) del presente CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;*

u) *l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del presente CCNL attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle elevate qualificazioni, 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 di cui all'art. 79;*

v) *i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;*

- **retribuzione spettante** = retribuzione assegnata x tempo lavoro, intendendosi che il compenso è calcolato in misura proporzionale al periodo lavorato nell'anno oggetto di valutazione. Nessun compenso è erogato per periodi di effettivo servizio inferiori ai 2/3 (due/terzi) dei giorni lavorativi nell'anno solare. Ai fini del relativo conteggio, non sono considerate assenze dal servizio:

- le ferie ed i riposi compensativi;
- le assenze conseguenti ad infortuni sul lavoro;
- le assenze, previste dal d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e ss.mm.ii. (*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53*), per: permessi per controlli prenatali (art. 14), congedo di maternità (artt. 16 e 17), congedo alternativo di paternità (art. 28), congedo parentale (artt. 32 e 33);
- i permessi previsti dall'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e ss.mm.ii.;
- le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita.

- **retribuzione di risultato da erogare** = retribuzione di risultato massima individuale spettante x valutazione /100 + eventuale compenso per incarico *ad interim*;

c) per l'incarico *ad interim*, relativo ad altro incarico di EQ, conferito ad un dipendente già titolare di incarico di EQ, al medesimo dipendente viene attribuito, nell'ambito della retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento *ad interim*, rapportato alla durata dello stesso. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito.

TITOLO IV - RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I - ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

ARTICOLO 9 - RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)⁶

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il

⁶n) *l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;*

numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area contrattuale, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con *handicap*;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:

a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;

b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;

c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;

d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o di chi esercita la potestà.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21.05.2018, e come previsto dal comma 8 del medesimo art. 53, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'Ente, tenuto conto della mansione e della posizione di lavoro ricoperta dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di area contrattuale, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

ARTICOLO 10 - FLESSIBILITÀ DELL'ORARIO DI LAVORO

(art. 7, comma 4 lett. p), e art 36 CCNL)⁷

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:

- a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, nell'orario mattutino e/o pomeridiano, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo modalità e tempi concordati con il dirigente di riferimento ovvero, su delega dello stesso, con il funzionario di E.Q.;
- b) le fasce temporali di flessibilità sono determinate sulla base dell'orario di servizio e di quello di apertura al pubblico;
- c) le fasce di flessibilità non possono sovrapporsi con l'orario di apertura al pubblico degli uffici;
- d) sono esclusi dalla fruizione della flessibilità i dipendenti che devono garantire servizi pubblici incompatibili con tale istituto (SIAT - Servizi di Informazioni e Assistenza turistica e Servizio di visita in barca alla Grotta dello Smeraldo e al Sentiero delle Ninfe);
- e) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.

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 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;
- siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

⁷p) 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;

3. Il Regolamento per la disciplina dell'orario di lavoro del personale dell'Agenzia, adottato con decreto direttoriale n. 374 del 9.11.2020, viene integrato dalle disposizioni del presente articolo e aggiornato a quelle degli articoli del CCNL 16.11.2022 relativi agli istituti collegati all'orario di lavoro, ai permessi, assenze e congedi.

TITOLO V - TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

CAPO I - RISORSE E PREMIALITÀ

ARTICOLO 11 - QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione ed effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo e di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.
2. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate, annualmente costituito ai sensi del CCNL, può essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo può portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse destinate alla *performance*, nel rispetto dei criteri stabiliti dal presente contratto integrativo
3. In sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021, la costituzione del fondo delle risorse decentrate anno 2023, ai sensi dell'art. 79 (*Fondo risorse decentrate: costituzione*), è stata approvata con decreto direttoriale n. 156 del 24 aprile 2023 per un ammontare complessivo di 650.000,00 euro, di cui 585.819,70 euro per risorse stabili e 64.180,30 per risorse variabili.
4. Le risorse disponibili alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, sono determinate, come previsto dall'art. 80 (*Fondo risorse decentrate: utilizzo*) comma 1 del medesimo CCNL, al netto delle risorse necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse progressioni in anni precedenti, ai sensi dell'art. 78 (*Trattamento economico nel nuovo sistema di classificazione professionale*), comma 3 lett. b), del CCNL 16.11.2022 e quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) del CCNL 22.01.2004: dette risorse fisse ammontano a complessivi 164.400,00 euro.

5. Le restanti risorse, pari a totali 485.600,00 euro, di cui 421.419,70 risorse stabili, sono rese disponibili per gli utilizzi previsti dall'art. 80 (Fondo risorse decentrate: utilizzo) comma 2, del CCNL 16.11.2022.

ARTICOLO 12 - NUMERO DI DIFFERENZIALI STIPENDIALI ATTRIBUIBILI

1. In base a quanto disposto all'art. 14, comma 2, lett. b) del CCNL 16.11.2022 e all'art. 7 del presente CCI, il numero massimo di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna area è definito nella seguente tabella:

AREA	N. DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 01.04.2023	IMPORTO ANNUO LORDO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE	N. DIFFERENZIALI STIPENDIALI ATTRIBUIBILI (50% DEGLI AVENTI DIRITTO)	COSTO PER AREA
FUNZIONARI ED EQ	13	1.600,00	5	8.000,00
ISTRUTTORI	20	750,00	10	7.500,00
OPERATORI ESPERTI	7	650,00	4	2.600,00
TOTALE	40	=====	19	18.100,00

ARTICOLO 13 - STRUMENTI DI PREMIALITÀ

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- premi correlati alla *performance* organizzativa;
- premi correlati alla *performance* individuale;
- indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis del CCNL 21.05.2018 e all'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022;
- indennità di turno e compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;
- indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022.

ARTICOLO 14 - CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

(art. 7, comma 4 lett. a), CCNL)⁸

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate, sulla base delle norme

⁸a) i criteri di ripartizione, espressi in termini percentuali o in valori assoluti, delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80 comma 1 del presente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;

vigenti, rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16.11.2022, e sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL, sulla base dei seguenti criteri generali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi;
- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle *performance* organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori valutazioni;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui, dalla prestazione lavorativa del dipendente, discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*;
- e) la *performance* individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della *performance* è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

2. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16.11.2022, viene determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, dello stesso CCNL.

3. Per l'anno 2023, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in totali 485.600,00 euro, vengono ripartite tra le modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, del CCNL 16.11.2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo di cui all'art. 80 comma 3, dello stesso CCNL⁹, come specificato nel seguente prospetto:

⁹art. 80, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022: "La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziato, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla *performance* individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2."

STRUMENTI DI PREMIALITÀ	IMPORTO
a) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	108.000,00
b) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE	252.000,00
c) INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO, DI CUI ALL'ART. 70-BISDEL CCNL 21.05.2018 E 84-BIS DEL CCNL 16.11.2022	30.000,00
d) INDENNITÀ DI TURNO E COMPENSI DI CUI ALL'ART. 24, COMMA 1, DEL CCNL DEL 14.09.2000	40.000,00
e) INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ, SECONDO LE DISCIPLINE DI CUI ALL'ART. 84 (INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ) DEL CCNL 16.11.2022	37.500,00
j) DIFFERENZIALI STIPENDIALI, FINANZIATI CON RISORSE STABILI	18.100,00
TOTALE	485.600,00

CAPO II - PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

ARTICOLO 15 - NORMATIVA DI RIFERIMENTO

1. Dal concetto di “*produttività individuale e collettiva*”, introdotto dall’art. 45, (Trattamento economico), comma 3, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, si è passati - con le modifiche apportate al predetto articolo dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 - al concetto di “*performance organizzativa ed individuale*”, intesa come “*il contributo che un’entità (individuo, unità organizzativa, organizzazione, programma) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l’organizzazione è stata costituita. Pertanto, il suo significato si lega strettamente all’esecuzione di un’azione, ai risultati della stessa e alle modalità di rappresentazione. Come tale si presta ad essere misurata e gestita*”.

2. Il d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, avente ad oggetto: “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, inoltre ha introdotto il comma 3-bis, all’art. 40 (Contratti collettivi nazionali e integrativi) del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in base al quale “La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l’impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l’ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell’articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l’anno di riferimento.”

3. Ai fini dell’erogazione di detti premi, si tiene conto delle modifiche al d.lgs. n. 150/2009, intervenute con il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 74 che, con l’art.13, ha

così sostituito l'art. 19 (Criteri per la differenziazione delle valutazioni): "1. Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici".

ARTICOLO 16 - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

(art. 7 comma 4, lett. b) e ae)¹⁰, e art. 81 CCNL)

1. Sulla base della vigente normativa in materia, il presente CCI prevede compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi, correlati alla *performance organizzativa* e *individuale*, di cui all'art. 80 comma 2, lettere a) e b) e all'art. 81 del CCNL 16.11.2022. Detti compensi, come previsto all'art. 40, comma 3 bis, del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165 e ss.mm.ii., rappresentano una quota prevalente delle risorse decentrate disponibili, ammontando per l'anno 2023 a complessivi 360.000,00 euro, così suddivisi:

- ✓ *performance organizzativa*, per 108.000,00 euro, importo non inferiore al 30% dell'ammontare complessivo destinato ai premi correlati alla *performance*;
- ✓ *performance individuale*, per 252.000,00 euro, importo determinato, ai sensi dell'art. 80, comma 3, nella misura non inferiore al 30% delle risorse costituite ai sensi dell'art. 79, comma 2, (con esclusione, ove stanziato, delle risorse di cui alle lettere c), f) e g), comma 3, dell'art. 67 CCNL 21.05.2018), e non inferiore al 70% dell'ammontare complessivo destinato ai i premi correlati alla *performance*; nell'importo è compresa la quota da destinare al differenziale del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 16.11.2022.

2. Le risorse destinate alla *performance* organizzativa sono correlate al raggiungimento degli obiettivi predefiniti, per l'anno di riferimento, nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), approvato annualmente, e relativi all'Amministrazione nel suo complesso e alle singole strutture organizzative.

3. Le risorse destinate alla *performance* individuale sono correlate alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi di

¹⁰b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance*;

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (Differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo;

ciascun dipendente.

4. La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi annuali definiti nel PIAO è effettuata dal *Nucleo di valutazione indipendente* e determina, a livello di area dirigenziale, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla *performance* organizzativa.

5. L'esito della valutazione della *performance* organizzativa ed individuale, effettuata in applicazione del *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, vigente nell'ente, costituisce il riferimento per la quantificazione e l'erogazione dei relativi premi. Il punteggio conseguito dal dipendente in esito alla valutazione della *performance* individuale è, altresì, determinante nell'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree, secondo la disciplina prevista all'art. 14 del CCNL 16.11.2022.

6. In conformità alle "*Linee guida per la misurazione e valutazione della performance individuale*" del Dipartimento della Funzione Pubblica, nonché al vigente *Sistema di misurazione e valutazione della performance*, adottato dall'ente con decreto direttoriale n. 12 del 20 gennaio 2020, la soglia minima di punteggio (all'interno della scala di valutazione definita nel sistema stesso), al di sotto della quale la valutazione si intende negativa non consentendo l'attribuzione del correlato premio, è rappresentata da un punteggio inferiore al 50% di quello massimo ottenibile.

7. Concorrono all'assegnazione dei premi correlati alla *performance* organizzativa e individuale i dipendenti che, nell'arco dell'anno solare, abbiano svolto attività lavorativa nell'ente in misura non inferiore ai 2/3 (due/terzi) dei giorni effettivi di servizio nell'anno solare. Ai fini del conteggio, non sono considerate assenze dal servizio:

- le ferie ed i riposi compensativi;
- le assenze conseguenti a infortuni sul lavoro;
- le assenze, previste dal d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e ss.mm.ii. (*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53*), per: permessi per controlli prenatali (art. 14), congedo di maternità (artt. 16 e 17), congedo alternativo di paternità (art. 28), congedo parentale (artt. 32 e 33);
- i permessi previsti dall'art. 33, comma III, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 e ss.mm.ii.;
- le assenze relative a patologie gravi che richiedano terapie salvavita.

8. Concorrono ai premi in misura proporzionale al periodo lavorato i dipendenti che abbiano svolto prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.),

comunque rientranti nel limite temporale di cui al precedente comma.

9. In presenza di rapporto di lavoro *part-time*, i premi sono corrisposti in misura proporzionale al regime orario ridotto.

10. In caso di lunghi periodi di assenza dal servizio per malattia, che tuttavia comportino una presenza non inferiore ai 2/3 (due/terzi) dei giorni lavorativi nell'anno solare, l'apporto individuale del dipendente viene valutato, ai sensi dell'art. 48 (*Assenze per malattia*), comma 10 lett. e) del CCNL 16.11.2022, in relazione all'attività svolta durante le giornate lavorate ed alla effettiva partecipazione alla realizzazione degli obiettivi della struttura di appartenenza.

11. La valutazione individuale avviene annualmente a consuntivo, in presenza di un numero di giorni lavorati nell'anno non inferiore a quello indicato al comma 7 del presente articolo; nessuna valutazione viene, pertanto, espressa in ipotesi di un numero di giorni effettivi di servizio inferiore al predetto limite.

12. Il valore teorico singolo dei premi correlati alla *performance* organizzativa (art. 80, co. 2, lett. a) e alla *performance* individuale (art. 80, co. 2, lett. b) è calcolato, con riferimento all'ammontare delle risorse a ciò destinate dalla contrattazione integrativa, secondo i seguenti parametri:

- il numero dei dipendenti appartenenti alle diverse aree funzionali, con esclusione dei titolari di incarichi di elevata qualificazione, è moltiplicato per il parametro di riferimento di ciascuna area, definito nella seguente tabella, sommando i risultati ottenuti:

VALORE PER AREA FUNZIONALE	
AREA	FATTORE CORRETTIVO
OPERATORI	1,0
OPERATORI ESPERTI	1,1
ISTRUTTORI	1,2
FUNZIONARI ED EQ	1,3

- le risorse, distinte tra *performance* organizzativa ed individuale, sono rapportate al risultato complessivo di cui al punto precedente, ottenendo il valore/punto che, moltiplicato per il parametro riferito ad ogni area funzionale, determina la quota teorica complessiva per ogni dipendente.

13. In applicazione dell'art. 81 (*Differenziazione del premio individuale*) del CCNL 16.11.2022, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale, previsto dallo stesso CCNL all'art. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio. La misura di tale maggiorazione viene definita preventivamente nell'importo pari al 30% del *valore medio pro-capite* attribuito al personale, incardinato nella stessa area

dirigenziale, valutato positivamente. La quota massima di personale, a cui tale maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale valutato positivamente. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione del premio individuale è attribuita secondo i seguenti criteri:

- a) maggiore valutazione media nel triennio precedente;
- b) maggiore anzianità di servizio nell'ente;
- c) maggiore anzianità anagrafica.

14. L'ente provvede alla liquidazione della *performance* individuale non oltre il mese di giugno dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione, e alla liquidazione della *performance* organizzativa, non oltre il mese di luglio, in esito alla validazione, da parte del Nucleo di valutazione indipendente, della relazione annuale sulla *performance*, da approvarsi ai sensi dell'art. 10 c. 1 lett. b) del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii., entro il 30 giugno di ogni anno.

CAPO III - DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

ARTICOLO 17 - PRINCIPI GENERALI

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le aree di inquadramento.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di competenza del Direttore Generale.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli

incentivi sulla *performance* (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.

ARTICOLO 18 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO

(art. 70-bis CCNL 21.05.2018, art. 7 comma 4, lett. d) CCNL)¹¹

1. In applicazione dell'art. 70-bis del CCNL 2016-2018 e dell'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022 viene prevista un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

2. Il valore dell'indennità è considerato unitariamente per le suddette situazioni. Ai fini dell'attribuzione dell'indennità non si può fare riferimento alla categoria o profilo di appartenenza, ma è riconosciuta ai lavoratori che sono maggiormente esposti alle citate condizioni di lavoro. Al riguardo, l'ARAN precisa che deve trattarsi "di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo" (RAL 1563 e 199)".

3. Si conviene che il *disagio* è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

4. Con riferimento alle attività tipiche dell'ente, sono individuati **fattori rilevanti di disagio** le prestazioni lavorative richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata e tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

5. L'indennità condizioni di lavoro, per svolgimento di attività disagiate, è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del

¹¹d) L'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;

mese.

6. L'erogazione dell'indennità, per svolgimento di attività disagiate, al personale formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

7. Si conviene che il *rischio* rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento; pertanto, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di dipendenti, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

8. Con riferimento alle attività tipiche dell'ente, si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di rischio**:

a) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;

b) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

c) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

9. L'indennità condizioni di lavoro, per attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

10. L'erogazione dell'indennità, per svolgimento di attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, al personale formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

11. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori implicanti maneggio valori**

per i dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili". Si considerano le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

12. L'erogazione dell'indennità condizioni di lavoro, per attività implicanti maneggio valori, al personale formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli agenti contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze;
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

13. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività entro i valori giornalieri, indicati nella seguente tabella

CONDIZIONE DI LAVORO		IMPORTO AL GIORNO	
A	PERSONALE ESPOSTO A RISCHIO	€ 3,00	
B	PERSONALE ESPOSTO A DISAGIO	€ 3,00	
C	PERSONALE CON FUNZIONI DI AGENTE CONTABILE	C1) MEDIA MENSILE DI VALORI DI CASSA MANEGGIATI INFERIORE AD 500,00 EURO	€ 1,00
		C2) MEDIA MENSILE DI VALORI DI CASSA MANEGGIATI COMPRESI TRA 500,00 E 1000,00 EURO	€ 2,00
		C3) MEDIA MENSILE DI VALORI DI CASSA MANEGGIATI OLTRE 1000,00 EURO	€ 3,00

14. In caso di compresenza di più fattispecie:

- qualora competa l'indennità di cui alle lettere A e B, l'importo è di euro 5,00/giorno;
- qualora competa l'indennità di cui alle lettere A, B e C1, l'importo è di euro 6,00/giorno;
- qualora competa l'indennità di cui alle lettere A), B) e C2), l'importo è di euro 7,00/giorno;
- qualora competa l'indennità di cui alle lettere A), B) e C3), l'importo è di euro 8,00/giorno.

15. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla *performance* individuale.

16. È fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Direttore Generale.

ARTICOLO 19 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

(art. 7, comma 4, lett. f) - art. 84 CCNL)¹²

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

I. Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità vengono appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento, secondo le modalità previste dall'ente, 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, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ). A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:

a) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e ss.mm.ii - CAD);
es: *tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;*

b) specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del *Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);*

c) specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;

d) specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;

e) specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;

f) specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o

¹²f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022.

progetti finanziati da fondi europei o nazionali: project manager e personale di supporto;

g) specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

h) specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP, come individuato dal Codice dei Contratti, D.lgs. n. 50 del 2016 e s.m.i.;

II. Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale.

III. L'importo annuo lordo delle singole indennità, che varia fino al massimo di 3.000,00 euro, elevabile a 4.000,00 euro per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL 16.11.2022), viene determinato, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate dall'ente, secondo i criteri indicati nelle tabelle seguenti.

2. Per ciascuna delle aree contrattuali i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti come segue:

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO ANNUO LORDO DI € 2.000,00

punti	da	40	a	49	max	€ 500,00
punti	da	50	a	69	max	€ 1.000,00
punti	da	70	a	89	max	€ 1.500,00
punti	da	90	a	100	max	€ 2.000,00

DESCRIZIONE DEI COMPITI DI RESPONSABILITÀ	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico o quantitativo significativo a dipendenti di area superiore e dirigenti	media	fino a 20
	elevata	da 21 a 40
2. responsabilità di coordinamento gruppo di lavoro	almeno tre persone	fino a 20
3. responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di particolari abilità, competenza e professionalità elevata, correlate al possesso di titoli e curriculum particolari	media	fino a 30
	elevata	da 31 a 40

totale punteggio massimo per AREA OPERATORI ESPERTI: 100

PER L'AREA ISTRUTTORI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO ANNUO LORDO DI € 3.000,00

28

punti	da	40	a	49	max	€ 1.000,00
punti	da	50	a	69	max	€ 1.500,00
punti	da	70	a	89	max	€ 2.000,00
punti	da	90	a	100	max	€ 3.000,00

DESCRIZIONE DEI COMPITI DI RESPONSABILITÀ	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. responsabilità di procedimenti amministrativi, ai sensi della legge n. 241/1990 e ss.mm.ii., non rientranti nella specifica mansione dell'area, e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi collegati ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	procedimenti non ripetitivi e non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 30
2. responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi di lavoro finalizzati al conseguimento di risultati specifici (non rientranti nella specifica mansione dell'area)	almeno tre persone	fino a 20
3. responsabilità di procedimenti di spesa	si	fino a 10
4. responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a collegio o ordine professionale in ambito attinente alla funzione svolta)	MODESTO (il soggetto svolge compiti che comportano responsabilità nell'uso di programmi operativi, secondo una prassi consolidata)	fino a 10
	ELEVATO (il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa)	da 11 a 30
5. partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami, ecc.	abituale	fino a 10

totale punteggio massimo per AREA ISTRUTTORI: 100

PER L'AREA FUNZIONARI ED EQ:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO ANNUO LORDO DI € 4.000,00

punti	da	40	a	49	max	€ 1.500,00
punti	da	50	a	69	max	€ 2.000,00
punti	da	70	a	89	max	€ 3.000,00
punti	da	90	a	100	max	€ 4.000,00

DESCRIZIONE DEI COMPITI DI RESPONSABILITÀ	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. responsabilità di procedimenti amministrativi complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 26 a 40
2. responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a collegio o ordine professionale in ambito attinente alla funzione svolta)	MODESTO (il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata)	fino a 25
	ELEVATO (il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa)	da 26 a 40
3. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni esami, ecc.	occasionale	fino a 10
	abituale	da 11 a 20

totale punteggio massimo per AREA FUNZIONARI ED EQ: 100

3. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. Nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita una indennità di valore economico più elevato, con una maggiorazione del 20%, e comunque per un massimo annuo lordo di 3.000,00 euro o 4.000,00 euro, a seconda della classificazione.

4. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro *part-time*, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato e vengono erogate mensilmente.

TITOLO VI - FORMAZIONE DEL PERSONALE E DISPOSIZIONI FINALI

CAPO I - FORMAZIONE DEL PERSONALE

ARTICOLO 20 - PRINCIPI GENERALI, FINALITÀ E PROCESSI DELLA FORMAZIONE

1. Nel rispetto delle relazioni sindacali di cui all'art. 5 (Confronto), comma 3, lettera i) del CCNL 16.11.2022, l'ente definisce le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente stesso, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori.

2. Le attività di formazione sono rivolte in particolare:

- a valorizzare il patrimonio professionale presente nell'ente;
- a migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi, con particolare riguardo allo sviluppo delle competenze digitali;
- all'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- a favorire la crescita professionale e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- ad incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

3. Le attività formative sono programmate nel *piano di formazione del personale*, approvato nell'ambito del *Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)*.

4. Le attività formative si svolgono di norma durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività siano svolte fuori dalla sede di servizio, al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

5. Al finanziamento delle attività di formazione, l'ente provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL 16.11.2022, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

CAPO II - DISPOSIZIONI FINALI

ARTICOLO 21 - NORME FINALI E DI RINVIO

1. Per quanto non previsto dal presente CCI si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti per il comparto Funzioni Locali.

2. Le disposizioni contenute nel presente CCI, fatto salvo quanto previsto all'art. 2, conservano la loro efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI.