



PROVINCIA DI BENEVENTO

Utilizzo risorse decentrate annualità economica 2020 secondo i criteri stabiliti dal CCI 2018/2020

Premesso che:

- a) in data 27 novembre 2020 è stata sottoscritta l'ipotesi di utilizzo delle risorse decentrate annualità economica 2020, secondo i criteri stabiliti dalla CCI 2018/2020;
- b) il collegio dei revisori in data 03.12.2020 ha espresso parere favorevole alla proposta di ipotesi di utilizzo delle risorse decentrate per l'annualità 2020;
- c) il Presidente della Provincia con deliberazione n. 284 in data 14.12.2020 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva per l'utilizzazione delle risorse decentrate per l'annualità 2020.

il giorno 21 dicembre 2020 ha avuto luogo l'incontro tra:

a) Delegazione di parte pubblica,

- Segretario Generale Dott.ssa Maria Luisa Dovetto *Maria Luisa Dovetto* Presidente
- Dirigente Settore Amm.vo-Finanz. Avv. Nicola Bocalone *Nicola Bocalone* Componente
- Dirigente Settore Tecnico Ing. Carmine Angelo Giordano *Carmine Angelo Giordano* Componente

b) rappresentanti delle seguenti Organizzazioni Sindacali Territoriali:

- CGIL-FP *Rosella*
- CISL/FP *Gianni*
- UIL/FPL *Chivello*
- CSA

c) Rappresentanza Sindacale Unitaria

- | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| Caporaso G. <i>G. Caporaso</i> | Caporaso R. <i>R. Caporaso</i> | Creta <i>Francesca</i> |
| De Bellis <i>Stefano</i> | Martini <i>Martini</i> | Mervogliano <i>fap</i> |
| Puzio <i>/</i> | Rispoli <i>Rispoli</i> | Sabatino <i>Ag. Sabatino</i> |

Al termine della riunione le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato CCI - annualità 2020 - del personale non dirigente della Provincia di Benevento, secondo i criteri stabiliti dal contratto collettivo decentrato integrativo per il quadriennio normativo 2018-2020.



Provincia di Benevento

Premesso che:

- in data 03.12.2018 è stato stipulato definitivamente il CCI 2018-2020 del personale provinciale non dirigente, valido per il triennio normativo 2018-2019-2020;
- con determinazione n. 1493 del 30.07.2020 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020, ai sensi dell'art. 67 del CCNL Funzioni locali del 21.05.2018;
- il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2020 è pari ad € 855.608,93= (*risorse stabili e risorse variabili*), comprensivo delle somme destinate alla incentivazione del personale dell'ufficio tecnico a fronte della realizzazione di OO.PP., dei compensi per l'avvocatura interna, nonché dei residui del fondo dell'anno precedente;
- ai sensi dell'art. art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, il fondo costituito per l'anno 2020 (*risorse stabili e risorse variabili*), comprensivo delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ed alta professionalità e con esclusione delle risorse per gli incentivi per le funzioni tecniche risulta inferiore a quello dell'anno 2016;
- le risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ed alta professionalità sono pari ad €190.950,00=;

Visto:

- Il D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- Il C.C.N.L. del Personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali del 21.05.2018;
- Il CCI 2018-2020;

Le parti

Prendono atto

- che le Risorse Stabili ammontano ad € 642.499,00= (Allegato A);
- che le risorse variabili ammontano ad € 213.109,93= (Allegato A);
- che il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2016 era pari complessivamente ad € 976.588,54=;
- che dal confronto del fondo anno 2020 (*risorse stabili e risorse variabili*), pari nel suo complesso ad € 896.558,93= (escluse le somme destinate alla incentivazione del personale dell'ufficio tecnico a fronte della realizzazione di OO.PP. e comprese le risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ed alta professionalità), e quello dell'anno 2016, pari ad € 976.588,54=, risulta rispettata la previsione di cui al comma 2, art. 23, del D.Lgs. 75/2017, in quanto il fondo dell'anno 2020 è inferiore a quello dell'anno 2016;
- che il fondo del lavoro straordinario per l'anno 2020 resta confermato nell'importo complessivo pari ad € 84.236,61=;
- che le economie sulle risorse stabili relative all'anno 2019 non utilizzate ammontano ad € 21.337,24=;
- che le economie di lavoro straordinario non utilizzate nell'esercizio finanziario 2019 ammontano ad € 1.772,69=;
- che le citate economie relative all'anno 2019, pari complessivamente ad € 23.109,93= (€21.337,24 + € 1.772,69) sono state portate in aumento del fondo delle risorse variabili anno 2020;

- che nelle risorse variabili sono state inserite le somme a titolo di incentivo di progettazione di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e quelle dei compensi per l'Avvocatura Provinciale;

Tutto ciò premesso, tra le parti, si conviene e si stipula quanto segue:

Art.1

OGGETTO E DURATA DELL'ACCORDO AZIENDALE INTEGRATIVO

Il presente contratto decentrato integrativo – parte economica - si applica a tutto il personale dipendente della Provincia di Benevento.

Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.

Il presente contratto disciplina le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2020 in applicazione del disposto dell'art. 68 e seguenti del C.C.N.L. 21/05/2018.

ART.2

TEMPI E PROCEDURE PER STIPULA E RINNOVO

Il contratto economico a stipularsi è valido per l'anno 2020.

Art.3

RISORSE DECENTRATE

Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse del CCI, così come definito nell'allegato "A" del presente contratto, a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, comma 1, del CCNL 2016-2018, quali: progressioni economiche nella categoria, indennità di comparto, reiquadramento CCNL del 31.3.1999, sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del CCI 2018-2020, con le modifiche ed integrazione del presente accordo.

ART. 4

RISORSE PER LA REMUNERAZIONE DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI

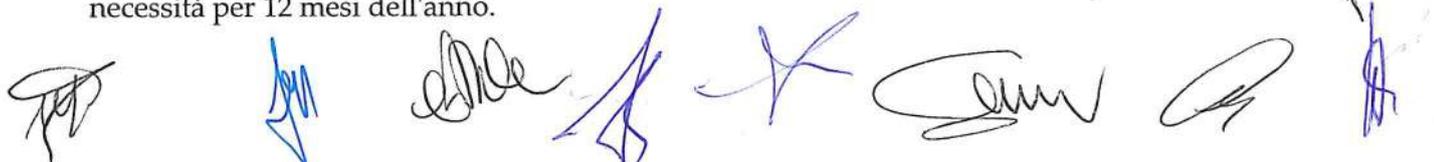
Il fondo che ammonta ad una somma pari a € 642.499,00 è finalizzato a compensare, secondo la vigente disciplina contrattuale, i seguenti istituti:

1) **L'istituto della turnazione e dell'orario notturno/festivo**, come disciplinato dall'art. 6, primo e terzo paragrafo del vigente CCI, attuato nei seguenti servizi :

- **Polizia Provinciale** n. 6 dipendenti
- **Museo del Sannio** n. 4 dipendenti

L'istituto della Turnazione viene finanziato per euro 11.500,00= a favore della Polizia Provinciale per l'intero anno 2020 e per euro 7.000,00= per il Museo del Sannio, con finanziamento a carico della Regione Campania.

La delegazione trattante stabilisce che tale importo, fissato per l'anno in corso, copre le necessità per 12 mesi dell'anno.



2) **L'istituto della reperibilità** come disciplinato dall'art. 6, secondo paragrafo, del CCI è attivato con apposita programmazione nell'ambito delle seguenti aree di pronto intervento:

- > **Immobili provinciali (a destinazione scolastica e con altra destinazione);**
- > **Viabilità - Fiumi.**

Si ricorda che il turno di reperibilità delle giornate lavorative feriali (dal lunedì al venerdì) avrà inizio dalle ore 18:00, atteso che prima di tale orario gli eventuali interventi che dovessero rendersi necessari saranno garantiti dai dipendenti già in servizio presso gli uffici provinciali.

L'importo complessivo stanziato è fissato in **euro 25.000,00=**. I responsabili dei servizi provvederanno alla calendarizzazione delle prestazioni, rispettando i limiti sopra indicati.

3) **L'indennità condizione lavoro.** In merito a tale indennità le parti prendono atto che la data di stipula del presente CCI non consente di dare attuazione per ratei alla nuova disciplina e concordano che la stessa abbia decorrenza dall'1.01.2021, secondo le regole che di seguito si riportano e che vanno ad integrare/sostituire quanto stabilito dall'art. 5 del CCI vigente:

> Il comma 5 è così sostituito:

Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale. Ai fini del riconoscimento della indennità "le situazioni di rischio" si declinano come segue:

- a) rischio di inalazione di polveri, gas, particelle, combinati, composti nocivi alla salute;
- b) rischio di lesioni, traumi, malattie, ecc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;
- c) rischio derivante dal traffico per lavorazioni svolte sul manto e/o sul ciglio stradale;
- d) esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici elettrici a motore, etc...;

In caso di sussistenza di tutte le situazioni elencate, saranno riconosciuti 5 punti, in caso di sussistenza di due situazioni saranno riconosciuti 3 punti, in caso di sussistenza di una situazione saranno riconosciuti 2 punti".

> Il comma 6 è così sostituito:

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale. "Le situazioni di disagio" si declinano come segue:

- a) esposizione agli eventi atmosferici;
- b) impiego di strumenti, attrezzature, apparecchiature di disagiata utilizzazione;
- c) Guida automezzi vari con frequenti spostamenti sul territorio;
- d) rispetto di flessibilità in misura ridotta e differenziata rispetto a quella garantita a tutti i dipendenti.

In caso di sussistenza di tutte le 4 situazioni saranno riconosciuti 5 punti, in caso di sussistenza di almeno 2 situazioni saranno riconosciuti 2 punti, in caso di sussistenza di una situazione sarà riconosciuto 1 punto.

In relazione alla valutazione dirigenziale e del punteggio attribuito, sarà riconosciuta l'indennità come di seguito indicato:

Punteggio	Misura giornaliera indennità
5 punti	€ 3,00
da 4,9 a 3 punti	€ 2,00
Inferiore a 3 punti	€ 1,00

➤ Al comma 8 la parola annualmente è sostituita con "all'inizio dell'anno".

L'importo complessivo disponibile è fissato in euro 7.400,00=.

4) Progressioni orizzontali nell'ambito della categoria anno 2020

Sulla base di quanto indicato dall'art. 4 del vigente CCI 2018/2020 stipulato il 03.12.2018 e dell'allegato regolamento per la disciplina dell'attribuzione della progressione orizzontale, in attuazione delle direttive di cui alla deliberazione presidenziale n. 198 del 07/08/2020, relativa agli indirizzi dati alla delegazione trattante, con decorrenza 1° gennaio 2020, si effettuerà una progressione economica orizzontale per il personale appartenente alle categorie A-B-C-D, nella misura massima del 50% dei dipendenti in servizio, aventi diritto alla progressione ivi compresi i dipendenti in servizio presso la struttura Museo/Biblioteca.

I contingenti di personale in servizio alla data del 01.01.2020 aventi potenzialmente diritto alla progressione orizzontale è pari a complessivamente a n. 54 unità per il personale delle funzioni fondamentali ed a n. 3 unità per il personale in servizio presso la struttura Museo/Biblioteca, così distinto per singole categorie:

Categoria	N. dipendenti		Totale
	Funzioni Fondamentali	Funzioni non Fondamentali	
A	0	2	2
B-B3	20	1	21
C	10	0	10
D	24	0	24
Totale	54	3	57

Le parti stabiliscono che per l'anno 2020, in attuazione della deliberazione presidenziale n. 198 del 07/08/2020, il numero del personale interessato alla progressione orizzontale, distinto per categoria e con l'indicazione della relativa spesa, è quello indicato nel prospetto di seguito riportato, pari al 50% dei dipendenti in possesso dei requisiti per avere accesso alla PEO:

Categoria	N. dipendenti		Totale	Spesa
	Funzioni Fondamentali	Funzioni non Fondamentali		
A	0	2	2	€ 402,38 € 402,38*
B-B3	10	1	11	€ 7.363,44
C	5	0	5	€ 4.273,37
D	12	0	12	€ 21.642,01
Totale	27	2	29	€ 34.083,58

Per quanto riguarda la categoria "A" le parti stabiliscono di consentire la progressione per tutte le categorie previste, in deroga a quanto stabilito al precedente comma.

*= Il finanziamento è a carico della Regione Campania.

(Area containing multiple handwritten signatures in blue ink)

5) Indennità per specifiche responsabilità

Le parti prendono atto che la data di stipula del presente CCI non consente di dare attuazione alla disciplina di cui all'art. 7 del contratto decentrato vigente e, relativamente a tale istituto, stabiliscono che l'erogazione dell'**Indennità di specifiche responsabilità per le sole cat. D** resti confermata nella formulazione dell'anno 2017 e precedenti. L'istituto contrattuale in parola viene finanziato per euro 25.000,00=.

Le parti stabiliscono che la nuova disciplina per l'erogazione del compenso relativo alla indennità di specifiche responsabilità, riconosciute alle sole cat. D abbia decorrenza dall'1.01.2021 secondo le regole che di seguito si riportano e che vanno a sostituire quanto stabilito dall'art. 7, prima parte, del CCI 2018-2020:

1. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità, disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, - distinguendola in modo netto e definito dalla responsabilità di istruttoria e procedimento ex art. 5, comma 1 e at. 6 della L. 241/90 - unicamente nel caso di attribuzione non soltanto formale, ma soprattutto sostanziale, di responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria di inquadramento (cat. D), a colui che non risulti incaricato di posizione organizzativa, e che siano tali da differenziare concretamente la responsabilità istruttoria e procedimentale rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non destinatario delle medesime responsabilità. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare, pertanto, da apposito provvedimento adottato dal responsabile del settore/servizio. L'importo dell'indennità non può essere superiore a € 3.000,00= annui lordi.
2. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e che siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'amministrazione.
3. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale. Non si ritiene, pertanto, sufficiente la sussistenza di una responsabilità di procedimento semplice per giustificare il riconoscimento del compenso di cui si tratta.
4. I profili di disciplina rimessi alla contrattazione decentrata integrativa sono così individuati:
 - A. le fattispecie di responsabilità cui collegare l'attribuzione dell'istituto economico accessorio;
 - B. i criteri di riconoscimento ed attribuzione dello stesso;
 - C. i valori di erogazione, fino ad un massimo di € 3.000,00=;
 - D. le procedure per l'individuazione e la corresponsione dell'indennità.
5. Le fattispecie di responsabilità cui ricollegare l'attribuzione del beneficio sono le seguenti:
 - 1) Responsabilità di partecipazione, quale componente o segretario, a commissioni di gara o di concorso;
 - 2) Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
 - 3) Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati di particolare complessità affidati dalla P.O. sulla base del P.D.O. degli obiettivi del Dirigente;
 - 4) Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive;
 - 5) Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, ecc.);
 - 6) Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (partecipazione a conferenze di servizi o a gruppi di lavoro con altri Enti, ecc.);
 - 7) Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;

- 8) Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
 - 9) Responsabilità di frequente attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili o equivalenti;
 - 10) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
 - 11) Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
 - 12) Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del Dirigente;
 - 13) Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale;
 - 14) Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale, in materie di rilevante complessità o ad elevata potenzialità di contenzioso (personale, contabilità, urbanistica, appalti, espropri, ecc.);
 - 15) Responsabilità di gestione di attività tra di loro largamente eterogenee;
 - 16) Responsabilità di supporto agli organi istituzionali di vertice;
 - 17) Responsabilità di attività rilevante sul funzionamento interno;
 - 18) Responsabilità di attività rilevante sull'impatto esterno;
 - 19) Responsabilità di servizi in convenzione con Comuni;
 - 20) Responsabilità di supporto all'organizzazione nell'introduzione di innovazioni tecnologiche o nell'attuazione di complessi interventi di efficientamento.
6. I Criteri per l'attribuzione e il valore dell'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di 300,00= euro annui lordi e del valore massimo di 3.000,00= euro annui lordi, in base all'attribuzione delle responsabile di cui al punto precedente, dando atto che l'importo spettante è direttamente proporzionale all'aumentare delle responsabilità assegnate:

n. responsabilità	Importo
2	€ 300
3	€ 450
4	€ 600
5	€ 750
6	€ 900
7	€ 1.050
8	€ 1.200
9	€ 1.350
10	€ 1.500
11	€ 1.650
12	€ 1.800
13	€ 1.950
14	€ 2.100
15	€ 2.250
16	€ 2.400
17	€ 2.550
18	€ 2.700
19	€ 2.850
20	€ 3.000

7. Il Dirigente, nella pesatura, dovrà valutare le responsabilità attribuite anche in base alla significatività della loro ricorrenza e/o in base alla complessità delle responsabilità attribuite, dandone una sintetica motivazione.

8. L'attribuzione teorica dell'indennità decorre dalla data della pesatura dell'incarico di particolare responsabilità, mentre l'erogazione del valore indennitario è effettuata annualmente, sulla base di un giudizio del Dirigente che dovrà valutare che vi è stata effettiva assunzione delle particolari responsabilità e che le funzioni e compiti sono stati effettivamente esercitati o se, in caso contrario, valuta che sono venute meno le condizioni soggettive o oggettive per l'erogazione dell'indennità di specifiche responsabilità (ad esempio il fatto che assenze di rilevante entità non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità).
9. Gli importi dell'indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale part-time in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L'indennità non verrà corrisposta al personale in comando parziale presso altri Enti.
10. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal Dirigente di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni, i compiti particolari e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per gli adempimenti di competenza, all'Ufficio personale; lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito, inoltre, in caso di sospensione o revoca dell'affidamento. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.
11. Eventuali residui generatisi a consuntivo affluiscono al fondo di finanziamento del salario accessorio relativo all'anno successivo, ai sensi dell'articolo 17, comma 5, del Ccnl 1° aprile 1999 e dell'art.68, comma 1, del CCNL 21/5/2018.

6) **Indennità per addetti agli uffici relazioni con il pubblico - Indennità messi notificatori - Indennità di particolare impegno professionale:** L'importo complessivo disponibile è fissato in euro 6.700,00=, da attribuire secondo la disciplina stabilita all'art. 7 del CCI 2018-2020.

7) **Indennità per il personale della Polizia Locale**

L'importo disponibile è fissato in euro 300,00=, per l'indennità per il servizio esterno ed in euro 500,00= per l'indennità di funzione, da attribuire secondo la disciplina stabilita all'art. 8 del CCI 2018-2020.

8) **Disciplina lavoro straordinario**

L'importo del fondo per l'anno 2020 resta confermato in € 84.236,61=, alla disciplina di cui all'art. 12 del CCI 2018-2020, si apportano le modifiche di seguito specificate:

- Al comma 8: "Sulla base del previsto budget per il lavoro straordinario, a ciascun settore/servizio è assegnato un plafond di straordinario pari a circa 55 ore per ogni posto occupato nella dotazione organica del Settore/servizio, con un limite individuale, per ogni dipendente, potenzialmente attribuibile, non superiore alle 180 ore annuali.
- Il comma 14 è così sostituito:
 - a) Per il personale amministrativo addetto all'ufficio di Presidenza è autorizzato il lavoro straordinario nella misura complessiva di n° 240 ore;
 - b) Per il personale individuato per l'apertura e la chiusura della sede della Provincia è autorizzato il lavoro straordinario nella misura di n° 300 ore complessive;
 - c) Al personale del Servizio Polizia Provinciale, è autorizzato il lavoro straordinario nella misura complessiva di n. 650 ore;

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]

- d) Il plafond di straordinario del personale addetto all'esercizio delle funzioni Museo/Biblioteca delegate alla Provincia ai sensi dell'art. 3, co. 2 della L.R. n. 14/2015, il cui finanziamento è carico della Regione Campania, è pari a n. 650 ore complessive. In relazione alle esigenze organizzative del Museo del Sannio, nel conteso delle politiche di valorizzazione dei beni culturali e monumentali della Provincia di Benevento ed al fine di salvaguardare la fruibilità da parte del pubblico di tale ricchezza del territorio, per l'anno 2020, ai sensi dell'art. 14, comma 4 del CCNL del 01/04/1999, è autorizzato il superamento delle 180 ore annue individualmente previsto, fino al limite massimo di 250 ore, per n. 2 dipendenti di cat. A, con il profilo professionale di operatore turnista.

La delegazione trattante per il corrente anno propone di effettuare una riduzione del 30% dello straordinario ed impiegare il risparmio ottenuto nella parte variabile del fondo per finanziare la performance collettiva/individuale.

9) Premi correlati alla performance

L'istituto disciplinato dall'art. 11 del CCI 2018/2020 per remunerare la performance individuale, organizzativa e la maggiorazione della performance individuale, viene finanziato complessivamente per euro 119.944,29=, più eventuale risparmio del lavoro straordinario.

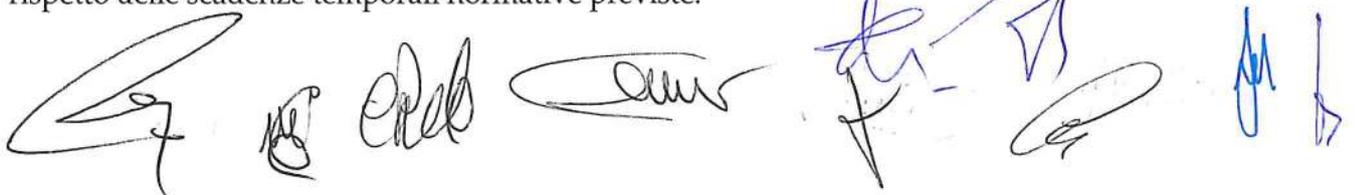
10) Premi correlati alla performance per il conseguimento di obiettivi specifici dell'ente

Il fondo delle risorse decentrate, ai sensi del CCNL del 21.05.2018, può essere alimentato anche con risorse costituite da stanziamenti facoltativi dell'amministrazione, previste dall'art. 67, ai commi 4 e 5:

- comma 4, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza (ex art 15, comma 2 del CCNL 1999);
- comma 5, gli enti possono destinare apposite risorse:
 - a) alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
 - b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale (ex art 15, comma 5 del CCNL 1999); in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c).

Pertanto, atteso che è intenzione dell'amministrazione attribuire al fondo salario accessorio risorse destinate a premiare la partecipazione di personale nell'ottica della performance individuale e organizzativa di cui all'art 68, comma 2, del CCNL triennio 2016/2018, al vigente contratto collettivo integrativo è aggiunta la disciplina per promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'ente, finalizzato al conseguimento di un più alto livello di efficienza ed efficacia dei servizi. L'importo che sarà reso disponibile per l'attuazione dei progetti obiettivo verrà stanziato annualmente dall'amministrazione in misura compatibile con le disponibilità di bilancio e nei limiti imposti dal CCNL.

I progetti proposti, in una logica di sistema-programmazione e di sistema-risultato, devono essere inseriti nel ciclo della performance organizzativa e individuale attraverso gli strumenti applicabili agli enti locali (DUP, PEG-PDO) di competenza degli organi della Provincia, nel rispetto delle scadenze temporali normative previste.



L' iter attuativo dell'incentivo di produttività riferito ai progetti obiettivo dovrà essere il seguente:

- I dirigenti di riferimento delle diverse strutture operative dovranno:
 1. identificare i bisogni specifici cui il progetto intende dare risposta, in termini di miglioramento, come pure i servizi su cui si vuole intervenire;
 2. indicare i concreti risultati cui è finalizzato il progetto, e segnatamente:
 - a) i miglioramenti attesi dal progetto;
 - b) i tempi di realizzazione;
 - c) le modalità di realizzazione e di verifica dei risultati;
 3. indicare i risultati oggettivamente verificati attraverso standard, indicatori, strumenti di misurazione e/o attraverso i giudizi espressi dall'utenza;
 4. definire il gruppo di lavoro, i compiti e le responsabilità di ciascuno;
 5. l'importo complessivo del progetto e le modalità di ripartizione delle risorse premiali destinate al gruppo di lavoro nella ipotesi in cui i risultati vengano conseguiti, tenendo a riferimento il numero dei dipendenti coinvolti e della partecipazione richiesta da ciascuno al progetto.
- L'amministrazione può attivare specifici progetti temporanei destinando alla loro realizzazione dipendenti appartenenti ad una o più unità organizzative.
- I progetti di cui ai punti precedenti sono parte della performance organizzativa delle unità coinvolte e determinano una incentivazione specifica per i partecipanti al progetto, che si aggiunge alla produttività riferita alla performance organizzativa (dell'ente e della struttura dirigenziale) e alla performance individuale. Essi dovranno essere parte integrante del Piano della performance del quale costituiscono uno specifico allegato.
- I progetti che possono essere proposti da uno o più dirigenti, prima della loro approvazione con deliberazione presidenziale, saranno preventivamente sottoposti ad un triplice meccanismo di verifica:
 - a) verifica della coerenza con le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4 e/o 5, lettera b) del CCNL/2018;
 - b) verifica della correttezza e della misurabilità degli indicatori, sulla credibilità dei target e sul rispetto dei requisiti minimali degli obiettivi di performance;
 - c) verifica sulla identificazione del gruppo di lavoro destinatario dell'incentivazione, la misura e i livelli di incentivazione.
- A conclusione del progetto il Dirigente competente procederà a consuntivo ad esprimere un giudizio valutativo per ogni dipendente in precedenza individuato, secondo l'apporto quali-quantitativo fornito e l'impegno profuso ed, eventualmente, della categoria di appartenenza, utilizzando apposita scheda, secondo la seguente scala di valori:
 - > ECCELLENTE 100% dell'incentivo teorico;
 - > BUONO 75% dell'incentivo teorico;
 - > SUFFICIENTE 50% dell'incentivo teorico;
 - > SCARSO 25% dell'incentivo teorico.

Il medesimo dirigente, in caso di positivo raggiungimento degli obiettivi preposti ed in relazione ai risultati conseguiti, dovrà certificare l'utilizzo parziale o totale delle risorse al dirigente competente in materia di incentivazione del personale, indicando la ripartizione dell'incentivo fra il gruppo di lavoro e proponendo le quote individuali spettanti.



- I risultati conseguiti attraverso la realizzazione dei progetti confluiscono nella Relazione sulla performance, così come avviene per tutti gli obiettivi di performance organizzativa inclusi nel Piano della performance e vengono unitariamente validati dall'OIV.
- La Validazione della Relazione sulla performance costituisce condizione inderogabile per l'erogazione delle incentivazioni previste dai progetti obiettivo.
- Un dipendente non può partecipare a più di un progetto obiettivo per un medesimo periodo.
- Non possono essere oggetto di progetto/i specifico/i quelle attività che vengono già remunerate con incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (es. incentivo funzioni tecniche).
- I compensi previsti nei progetti non spettano alle posizioni organizzative alla luce della natura omnicomprensiva delle indennità contrattualmente attribuite in relazione agli incarichi loro conferiti, il contributo che apporteranno sarà valutato in sede di indennità di risultato spettante (art 18 comma 1 lettera h) CCNL Triennio 2016/2018).

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black and blue ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. Notable signatures include a large, bold signature in the center-right, a signature starting with 'Gy.' on the left, and several smaller signatures in blue ink towards the bottom right.

Allegato A
Costituzione del fondo del Salario Accessorio e relativo utilizzo

Art. 1

Ammontare del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018 è stato costituito dalla Provincia con determinazione n. 1493 del 30.07.2020.
2. Tale fondo per la sua parte stabile risulta, pertanto, costituito:
 - a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2017 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL;
 - b) dall'importo pari alle differenze tra gli incrementi contrattuali del CCNL 21.5.2018 a regime ed il costo delle progressioni imputate nello stesso fondo di cui al comma 2 lett. a) del presente articolo (CCI 2017) per il personale attualmente in servizio;
 - c) dall'importo corrispondente alla RIA e agli assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente;
 - d) di un importo pari alla riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario.

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020 - PARTE STABILE			
Contratto	Descrizione della fonte di finanziamento	Entità in € del finanziamento	
CCNL 21.05.2018	unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili relative all'anno 2017 - art. 67 comma 1	€ 1.207.983,69	€ 1.314.183,55
	0,62% monte salari anno 2001 - art. 32 comma 1 CCNL 22.01.2004	€ 35.166,00	
	0,50% monte salari anno 2001 - art. 32 comma 2 CCNL 22.01.2004	€ 28.359,00	
	0,6% monte salari anno 2005 - art 8 comma 2 CCNL 11.04.2008	€ 42.674,86	
	Posizioni organizzative e Alta Professionalità a carico bilancio (art. 15 comma 5)		-€ 178.038,75
	Alta Professionalità (0,20% monte salari 2001 - art. 32 c. 7 CCNL 22.01.2004, per € 12.911,25=. Tale somma non può essere più prevista tra le fonti di finanziamento del CCI, in quanto utilizzata nell'anno 2017 e pertanto è ricondotta a carico del bilancio dell'Ente)		-€ 0,00
	TOTALE RISORSE DISPONIBILI AI SENSI DELL'ART. 67, COMMA 1		€ 1.136.144,80
CCNL 21.05.2018	Somme derivanti da applicazione art. 67 comma 2, lett. g CCNL 21/05/2018		€ 37.000,00
CCNL 21.05.2018	Somme derivanti da applicazione art. 67 comma 2, lett. a CCNL 21/05/2018 (€ 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015)		€ 11.232,00
CCNL 21.05.2018	differenziale retributivo sulle progressioni orizzontali attribuite ai dipendenti a seguito degli aumenti contrattuali sulle posizioni iniziali - art. 67 comma 2 lett. b)		€ 13.831,13
CCNL 21.05.2018	retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio - art. 67 comma 2 lett. c)		€ 6.099,47
L. 147/2013, c. 456 e L. 190/2014	riduzione fondo per differenza tra il valore del fondo complessivo anno 2014 rispetto al fondo anno 2010 (ex art. 9 c. 2bis L.122/2010).	-€ 7.106,71	-€ 90.106,56
	riduzione fondo per differenza tra il valore medio dei presenti anno 2014 rispetto al valore medio dell'anno 2010 (ex art. 9 c. 2bis L.122/2010).	-€ 81.585,25	
	consolidamento riduzione fondo operato nel quadriennio 2011/2014 per differenza tra il valore medio dei presenti anno 2014 rispetto al valore medio dell'anno 2010, L.122/2010, art. 9, c. 2 bis, L. 147/2013, c. 456 (stabilità 2014) e della L. 190/2014 (stabilità 2015)	-€ 1.414,60	
L. 190/2014, comma 421	riduzione fondo per soprannumerario cessato anno 2015	-€ 179.109,00	-€ 471.701,84
	riduzione fondo per personale soprannumerario cessato anno 2016	-€ 42.645,00	
	riduzione fondo per personale soprannumerario centro per l'impiego a carico Regione Campania/Ministero del Lavoro	-€ 38.380,50	
	riduzione fondo per personale Museo e Biblioteca a carico Regione Campania	-€ 160.579,38	
		-€ 50.987,96	
TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI			€ 642.499,00

3. Il fondo di cui al precedente comma 1 per la sua parte variabile risulta costituito:

- dalle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
- dai risparmi del fondo lavoro straordinario nell'anno precedente;
- dalle risorse residue dall'applicazione degli istituti contrattuali previsti nell'anno precedente.

FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020 - PARTE VARIABILE		
Contratto	Descrizione della fonte di finanziamento	Entità in € del finanziamento
CCNL 21.05.2018	Risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 non utilizzate nell'anno precedente (2019) - art. 68, comma 1, ultimo capoverso	€ 21.337,24
CCNL 21.05.2018	risparmi accertati a consuntivo in applicazione art. 14 del CCNL dell'1.4.1999 nell'esercizio finanziario 2019 - art. 67 comma 3, lett. e)	€ 1.772,69
CCNL 21.05.2018	Somme derivanti applicazione del combinato disposto dell'art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b)	€ -
CCNL 21.05.2018	Risorse da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (art. 113 D.Lgs. n. 50/2016, come mod. dall'art. 76 D.Lgs. n. 56/2017) - art. 67, c. 3, lett. c)	€ 150.000,00
CCNL 21.05.2018	Risorse da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (diritti e onorari sentenze) - art. 67, comma 3, lett. c)	€ 40.000,00
CCNL 21.05.2018	Quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98- piani razionalizzazione della spesa - art. 67, comma 3, lett. b)	€ -
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI		€ 213.109,93

Riepilogo risorse	Risorse
Risorse stabili	€ 642.499,00
Risorse variabili	€ 23.109,93
Risorse specifiche disposizioni di legge	€ 190.000,00
TOTALE GENERALE	€ 855.608,93

Art. 2

Riepilogo utilizzo risorse fondo

- Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse integrative determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali storiche, quindi con esclusione di quelle previste per l'anno corrente, secondo la disciplina dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL.

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Risorse destinate alle progressioni economiche storiche	€ 375.714,26
Risorse destinate all'indennità di comparto	€ 59.721,48
Risorse destinate al reinquadramento CCNL del 31.3.1999	€ 147,70
TOTALE	€ 435.583,44

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno per le cat. A-B-C-D (decorrenza 01.01.2020)	€ 33.681,20 (€ 402,38*)
Indennità di turno - orario notturno, festivo, festivo/notturno	€ 11.500,00
Indennità di reperibilità	€ 25.000,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 7.400,00
Indennità per specifiche responsabilità cat. D	€ 25.000,00
Indennità per specifiche responsabilità cat. C-B	€ 6.700,00
Indennità per il servizio esterno personale PL	€ 300,00
Indennità di funzione personale PL	€ 500,00
TOTALE	€ 110.081,20

*= Il finanziamento è a carico della Regione Campania.

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale (quota del 30% delle risorse variabili)	€ 6.932,97
Compenso per erogazione della performance organizzativa (quota del 70 % delle risorse variabili e residuo utilizzi risorse stabili)	€ 113.011,32
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	
TOTALE	€ 119.944,29

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge (D.lgs. 50/2016 e s.m.i. - Compensi avvocatura)	€ 150.000
	€ 40.000
TOTALE	€ 190.000,00

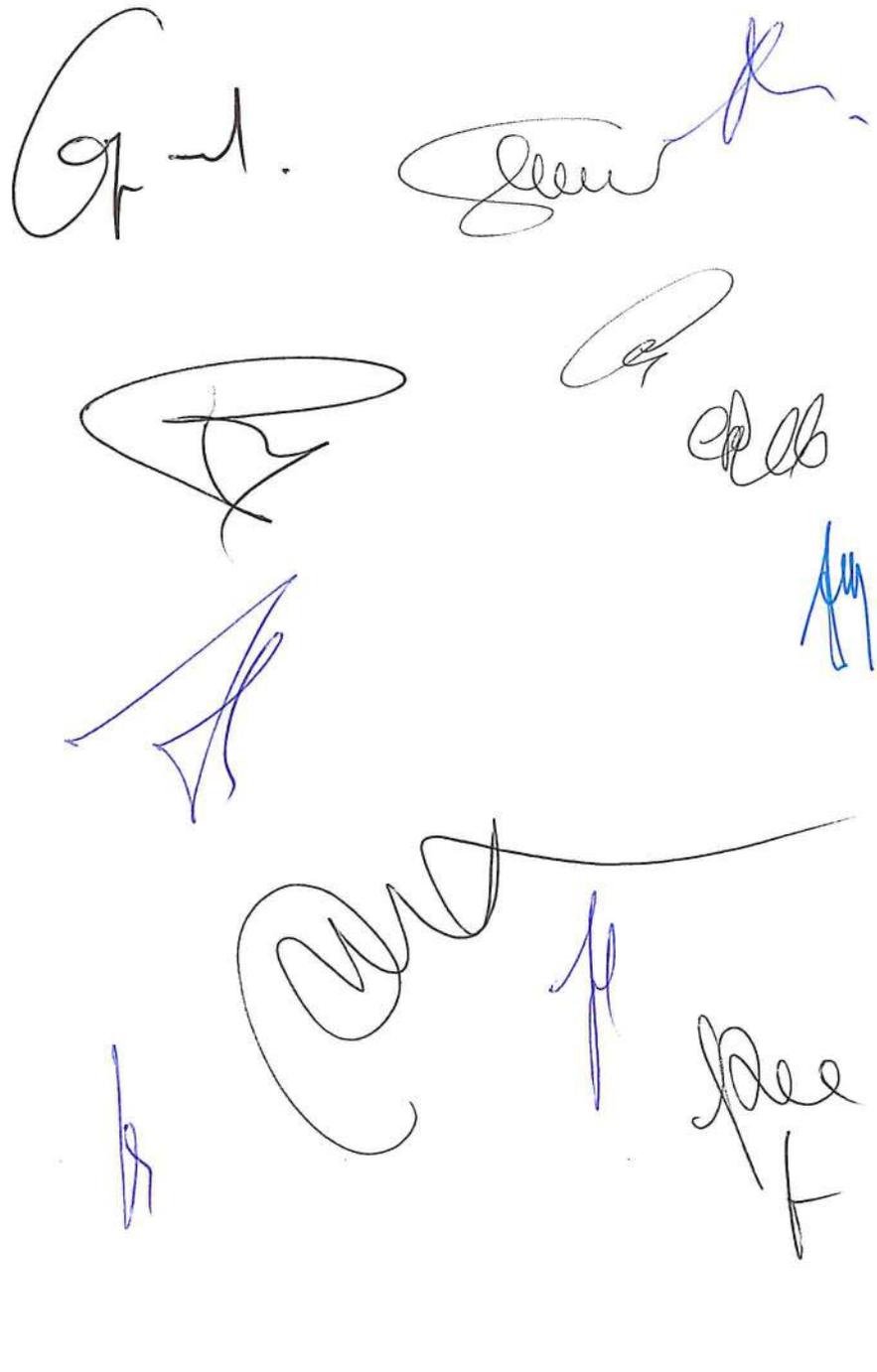
Riepilogo utilizzi	Risorse assegnate
Risorse progressioni storiche e comparto, ecc.	€ 435.583,44
Risorse progressioni anno corrente, turnazione, reperibilità, ecc.	€ 110.081,20
Risorse performance individuale e collettiva	€ 119.944,29
Compensi destinati a specifiche disposizioni di legge	€ 190.000,00
TOTALE GENERALE	€ 855.608,93

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti prendono atto che la data di stipula del presente CCI non consente di modificare la scheda e la disciplina complessiva relativa alla progressione orizzontale e concordano nel confermare quanto previsto nel vigente contratto decentrato per la citata materia. In occasione degli incontri per la definizione del nuovo contratto collettivo integrativo, valido per il triennio 2021/2023, le parti si impegnano a rivedere l'intera regolamentazione della progressione orizzontale, ivi compresa la scheda di valutazione, rendendo unica la valutazione delle prestazioni sia ai fini della performance e sia ai fini della progressione orizzontale, affinché la stessa possa essere applicate a decorrere dal 01.01.2021.

Dichiarazione a verbale n. 1

Le parti danno atto che il punto 5, dell'art. 4, del presente CCI/2020 sarà oggetto di discussione e approvazione a partire dal contratto decentrato 2021.



A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, including cursive and stylized initials. Some are larger and more prominent, while others are smaller and more compact. The overall appearance is that of a group of individuals endorsing the document.

