



PROVINCIA DI BENEVENTO

ACCORDO

Sull'utilizzo risorse decentrate annualità economica 2022 secondo i criteri stabiliti dal CCI 2018/2020 e s.m.i.

Premesso che:

- in data 10 novembre 2022 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per l'utilizzo delle risorse integrative per l'annualità economica 2022 del personale non dirigente della Provincia di Benevento;
- con deliberazione presidenziale n. 281 in data 10.11.2022 è stato autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo, dopo l'acquisizione del parere dei Revisori dei Conti;
- in data 27.12.2022 è stato trasmesso il verbale n. 34 del 27.12.2022 con il quale il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere di coerenza dei costi della contrattazione decentrata e dell'ipotesi di accordo rispetto al Bilancio di previsione annuale e pluriennale;

il giorno 29 del mese di dicembre dell'anno 2022, alle ore 9.00, presso la sede della Provincia di Benevento, a seguito di convocazione prot. n. 28280 del 28.12.2022 ha avuto luogo l'incontro tra le parti negoziali composte da:

a) Delegazione di parte pubblica:

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

b) Rappresentanti Organizzazioni Sindacali Territoriali:

- ❖ FP CGIL: **Domenico Raffa**
- ❖ CISL FP: **Antonio Forgione**
- ❖ UIL FPL: **Raffaele Fonzo**
- ❖ CSA _____

c) Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- ❖ **Coduto Edvige Antonietta**
- ❖ **Martini Filippo**
- ❖ **Rosiello Cosimina**
- ❖ **Gomma Gabriella**
- ❖ **Mervogliano Francesco**

Al termine della riunione, le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto collettivo integrativo per l'annualità economica 2022, sulla base degli indirizzi disposti dal Presidente, in veste di organo di vertice, in data 10.11.2022 con deliberazione n. 281 e secondo i criteri stabiliti dal contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio normativo 2018-2020 e s.m.i..

Premesso che:

- in data 17 gennaio, 17 febbraio, 7 giugno, 15 settembre, 14 ottobre e 10 novembre 2022 hanno avuto luogo gli incontri tra le parti negoziali per la definizione dell'utilizzo delle risorse decentrate per l'annualità economica 2022 del personale non dirigente della Provincia di Benevento;
- con determinazione n. 2035 del 14.10.2022 si costituiva il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022, ai sensi dell'art. 67 del CCNL Funzioni locali del 21.05.2018;
- in data 10 novembre 2022 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per l'utilizzo delle risorse integrative per l'annualità economica 2022 del personale non dirigente della Provincia di Benevento;
- con deliberazione presidenziale n. 281 in data 10.11.2022 è stato autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo, dopo l'acquisizione del parere dei Revisori dei Conti;
- in data 27.12.2022 è stato trasmesso il verbale n. 34 del 27.12.2022 con il quale il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere di coerenza dei costi della contrattazione decentrata e dell'ipotesi di accordo rispetto al Bilancio di previsione annuale e pluriennale;


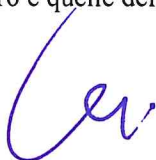
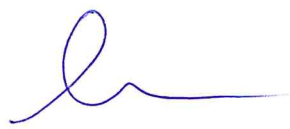
Visto:

- 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 del personale provinciale non dirigente, valido per il triennio normativo 2018-2019-2020 stipulato definitivamente in data 03.12.2018 e le successive modifiche e/o integrazioni;

Le parti

Prendono atto:

- che le Risorse Stabili ammontano ad **€ 652.720,64=** (Allegato A);
- che le risorse variabili sono pari ad **€ 107.371,11=** (Allegato A);
- che il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2016 era pari complessivamente ad **€ 976.588,54=**;
- dal confronto del fondo anno 2022 (*risorse stabili e risorse variabili soggette al limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs n. 75/2017*), pari nel suo complesso ad **€ 966.740,47=** (**escluse** le somme destinate alla incentivazione del personale dell'ufficio tecnico a fronte della realizzazione di OO.PP. e le somme destinate all'avvocatura per diritti ed onorari e **compreso** lo straordinario e 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 2022 è inferiore a quello dell'anno 2016;
- le risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ed alta professionalità sono pari ad **€190.950,00=**;
- che il fondo del lavoro straordinario per l'anno 2022 resta confermato nell'importo complessivo pari ad **€ 84.236,61=**;
- che le economie sulle risorse stabili relative all'anno 2021 non utilizzate ammontano ad **€18.357,85=**;
- che le economie di lavoro straordinario non utilizzate nell'esercizio finanziario 2021 ammontano ad **€ 25.116,91=**;
- che le citate economie relative all'anno 2021, pari complessivamente ad **€ 43.474,46** sono state portate in aumento del fondo delle risorse variabili anno 2022;
- 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:

Parte normativa

Le Parti convengono di apportare le seguenti modifiche/integrazioni alla parte normativa del Contratto Collettivo Integrativo del personale provinciale non dirigente, valido per il triennio normativo 2018-2019-2020, stipulato in data 03.12.2018 e s.m.i..

> Art. 5 – Indennità condizioni di lavoro

E' sostituito dal seguente:

Art. 5 Indennità condizioni di lavoro (Art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro CCNL 21.5.2018)

1. In applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, l'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi o implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 2,00/Euro 8,00 ed è a carico del fondo per le risorse integrative.
3. Ad ogni dipendente che svolge attività riconducibili alle fattispecie di cui al comma 1, che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità annuale, commisurata ai giorni di effettiva presenza e svolgimento delle suddette attività.
4. Le indennità di rischio e disagio sono incompatibili con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2018.
5. 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...;
6. 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.

7. Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo o agente contabile. La misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile. Gli importi annui di cassa sono desumibili e trovano convalida nell'atto di approvazione dei rendiconti degli agenti contabili relativi all'anno, come da D.Lgs. 267/2000, artt. 93 e 233.
8. In relazione allo svolgimento di una o più tra le attività sopra individuate come disagiate, esposte a rischi o implicanti il maneggio di valori, la misura dell'indennità giornaliera che sarà riconosciuta è determinata come di seguito indicato:

Tipologia	Indennità giornaliera
Situazioni di rischio	€ 3,00
Situazioni di disagio in servizio esterno (comma 6 lett. A)	€ 3,00
Situazioni di disagio (comma 6 lett. B, C e D)	€ 2,00
Concomitanza situazioni di rischio e di disagio	€ 5,00
Svolgimento di attività implicanti il maneggio di valori fino a € 51.645,00= annui	€ 3,00
Svolgimento di attività implicanti il maneggio di valori oltre € 51.645,00= annui	€ 5,00
Concomitanza situazioni di rischio e di disagio e svolgimento di attività implicanti il maneggio di valori	€ 8,00

La somma mensile complessiva per le particolari condizioni di lavoro non potrà essere superiore ad €80,00= e comunque va verificata l'effettiva esposizione a rischio.

9. Il dirigente/responsabile di appartenenza del dipendente attesta **all'inizio dell'anno**, sotto la propria responsabilità, lo svolgimento di attività soggette a rischio, disagio, maneggio valori.

> **Art. 7 – Indennità per specifiche responsabilità**

E' sostituito dal seguente:

Art. 7
Indennità per specifiche responsabilità
(Art. 70-bis Indennità condizioni di lavoro CCNL 21.5.2018)

1. Le parti convengono di attribuire l'indennità per specifiche responsabilità, disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, secondo la disciplina **dell'allegato A** "Disciplinare assegnazione indennità per specifiche responsabilità" approvata con deliberazione presidenziale n. 264 del 25.10.2022.
2. Tale regolamentazione troverà applicazione dall'01.11.2022 e scade al 31.12.2022. Per gli anni successivi le indennità andranno riassegnate con nuovi incarichi.
3. 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.

Le indennità disciplinate da questo articolo sono riconosciute sulla base della responsabilità prevalente e non sono cumulabili.

> Art. 12 – Disciplina del lavoro straordinario

Premesso che per l'anno 2022 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario, per effetto del D.Lgs. n. 7 del 25.05.2017, resta confermato in € 84.236,61=, vengono apportate le seguenti modifiche:

- **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 n. 63 ore per ogni posto occupato nella dotazione organica del Settore/servizio, con un limite individuale, per ogni dipendente, non superiore alle 180 ore annuali”.
- Il **comma 12** 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, per le seguenti categorie di personale:
 - n. 1 unità di cat. A (operatore con mansione di autista/navettista) per n. 100 ore, ai sensi dell'art. 38 CCNL/2000)
 - n. 1 unità di cat. B (operatore con mansione di autista/navettista) per n. 80 ore, ai sensi dell'art. 38 CCNL/2000);
 - n. 1 unità di cat. B (esecutore) per n. 60 ore;
 - b) Al personale individuato con apposita determinazione per la realizzazione degli eventi Artistico-Culturali presso la Rocca dei Rettori è autorizzato un plafond aggiuntivo di lavoro straordinario pari a n. 300 ore;
 - c) Al personale del Servizio Gestione Giuridica e per il personale individuato con apposita determinazione per incarichi specifici all'interno delle commissioni per espletamento delle n. 10 procedure concorsuali a tempo indeterminato e per le n. 6 procedure di mobilità, è autorizzato un plafond aggiuntivo di lavoro straordinario pari a n. 200 ore;
 - d) Al personale del Servizio Polizia Provinciale, è autorizzato il lavoro straordinario nella misura complessiva di n. 700 ore;
 - e) 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. 890 ore complessive;
 - f) In occasione delle consultazioni elettorali il personale provinciale preventivamente individuato ed autorizzato può svolgere lavoro straordinario elettorale. Il “monte ore” disponibile per le predette attività è pari ad ore 287. Il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali non concorre ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.04.99, nonché al plafond assegnato ad ogni singolo settore/servizio, ai sensi del precedente comma 8.

5

Le parti concordano di aggiungere al contratto collettivo decentrato integrativo economico 2022 la regolazione dei

Premi correlati alla performance per il conseguimento di obiettivi specifici dell'Ente

Come approvati con deliberazione n. 182 del 02.08.2021 di approvazione del piano della performance.

A tal proposito si conviene quanto segue:

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).

Tali risorse sono 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, 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).

I progetti previsti per l'anno 2021 e per il triennio 2021/2023 sono descritti analiticamente nel Piano della Performance anno 2021/2023, come approvato con DP 182/2021 (**allegato sub D**)



The image contains several handwritten signatures. On the left, there is a large, flowing signature in blue ink. To its right is a smaller, more compact signature in black ink. Further right, there is a signature in blue ink that appears to be 'Ger.'. To the right of 'Ger.' is a large, complex signature in black ink. Below 'Ger.' and the large black signature, there are two more signatures in black ink, one of which is quite stylized and compact.

Parte Economica

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. 2035 del 14/10/2022.
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 CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2022 - PARTE STABILE				
<u>SOGGETTE</u> AL LIMITE ART. 23, COMMA 2, D.LGS. 75/2017				
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 CCNL 21.05.2018	€ 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	Retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio - art. 67 comma 2 lett. c)		€ 16.321,11	
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. 22/2010).	-€ 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	
		-€ 38.380,50	
	riduzione fondo per personale soprannumerario centro per l'impiego a carico Regione Campania/Ministero del Lavoro	-€ 160.579,38	
riduzione fondo per personale Museo e Biblioteca a carico Regione Campania	-€ 50.987,96		
TOTALE RISORSE STABILI <u>SOGGETTE</u> AL LIMITE ART. 23, COMMA 2, D.LGS. 75/2017			€ 627.657,51

FONDO RISORSE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2022 - PARTE STABILE <u>ESCLUSE</u> DAL LIMITE ART. 23, COMMA 2, D.LGS. 75/2017		
Contratto	Descrizione della fonte di finanziamento	Entità in € del finanziamento
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
TOTALE RISORSE STABILI <u>ESCLUSE</u> AL LIMITE ART. 23, COMMA 2, D.LGS. 75/2017		€ 25.063,13

TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2022	€ 652.720,64
---	---------------------

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 CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2022 - PARTE VARIABILE <u>SOGGETTE</u> AL LIMITE ART. 23, COMMA 2, D.LGS. 75/2017		
Contratto	Descrizione della fonte di finanziamento	Entità in € del finanziamento
CCNL 21.05.2018	Frazioni di RIA ed assegni ad personam del personale cessato dal servizio nell'anno 2021 - art. 67 comma 3 lett. d)	€ 2.618,97
CCNL 21.05.2018	Somme derivanti applicazione del combinato disposto dell'art. 67, comma 3, lett. i) e comma 5, lett. b)	€ 28.000,00
CCNL 21.05.2018	Somme derivanti applicazione del combinato disposto dell'art. 67, comma 4, comma 3, lett. h) e comma 6, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza (percentuale applicata 0,52%)	€ 33.277,38

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)	€ 0,00
TOTALE RISORSE VARIABILI <u>SOGGETTE</u> AL LIMITE ART. 23, COMMA 2, D.LGS. 75/2017		€ 63.896,35

FONDO RISORSE CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2022 - PARTE VARIABILE <u>ESCLUSE</u> DAL LIMITE ART. 23, COMMA 2, D.LGS. 75/2017		
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 (2021) - art. 68, comma 1, ultimo capoverso	€ 18.357,85
CCNL 21.05.2018 + Legge 178/2020	Risparmi accertati a consuntivo in applicazione art. 14 del CCNL dell'1.4.1999 nell'esercizio finanziario 2021 - art. 67 comma 3, lett. e)	€ 25.116,91
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)	€ 100.000,00
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
TOTALE RISORSE VARIABILI <u>ESCLUSE</u> DAL LIMITE ART. 23, COMMA 2, D.LGS. 75/2017		€ 183.474,76

TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 247.371,11
---------------------------------	---------------------

DI CUI

TOTALE RISORSE PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	€ 140.000,00
--	---------------------

RISORSE VARIABILI PURE (oggetto di contrattazione)	€ 107.371,11
---	---------------------

Art. 2

Riepilogo utilizzo risorse fondo

1. 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.

Riepilogo risorse	Risorse
Risorse stabili	€ 652.720,64
Risorse variabili PURE (oggetto di contrattazione)	€ 107.371,11
Risorse specifiche disposizioni di legge	€ 140.000,00
TOTALE GENERALE	€ 900.091,75

Finalità del compenso VOCI FISSE	Risorse assegnate
Risorse destinate alle progressioni economiche storiche	€ 297.500,00
Risorse destinate all'indennità di comparto	€ 43.500,00
Risorse destinate al reinquadramento CCNL del 31.3.1999	€ 73,85
TOTALE	€ 341.073,85

Finalità del compenso VOCI VARIABILI RICORRENTI	Risorse assegnate
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno per le cat. A-B-C-D (decorrenza 01.01.2022)	€ 10.179,50
Indennità di turno - orario notturno, festivo, festivo/notturno	€ 12.000,00
Indennità di reperibilità	€ 26.000,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 13.000,00
Indennità per specifiche responsabilità cat. D	€ 16.000,00
Indennità per specifiche responsabilità cat. C-B	€ 12.000,00
Indennità per il servizio esterno personale PL	€ 300,00
Indennità di funzione personale PL	€ 2.000,00
TOTALE	€ 91.479,50

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale (quota del 30% delle risorse variabili)	€ 32.211,00
Compenso per l'erogazione della performance organizzativa (quota del 70 % delle risorse variabili e residuo utilizzi risorse stabili)	€ 239.327,40
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	
Compenso per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione (DELIBERA 182 DEL 02.08.2021, come da allegato 2)	€ 56.000,00
TOTALE	€ 327.538,40

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge (D.lgs. 50/2016 e s.m.i. – Compensi avvocatura)	€ 100.000,00
	€ 40.000,00
TOTALE	€ 140.000,00

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Risorse progressioni storiche e comparto, ecc.	€ 341.073,85
Risorse progressioni anno corrente, turnazione, reperibilità, ecc.	€ 91.479,50
Risorse performance individuale e collettiva	€ 327.538,40
Compensi destinati a specifiche disposizioni di legge	€ 140.000,00
TOTALE GENERALE	€ 900.091,75

Progressioni economiche orizzontali nell'ambito della categoria anno 2022

Sulla base di quanto indicato dall'art. 4 del CCI 2018/2020, dell'allegato Regolamento per la disciplina dell'attribuzione della progressione orizzontale, in attuazione delle direttive di cui alla Deliberazione Presidenziale n. 281 del 10.11.2022, relativa agli indirizzi formulati alla delegazione trattante di parte pubblica, con **decorrenza 1° gennaio 2022**, 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.

Il contingente del **personale in servizio alla data del 01.01.2022**, avente potenzialmente diritto alla progressione economica orizzontale, è pari, complessivamente, a n. 17 unità, tra personale relativo alle funzioni fondamentali e personale in servizio presso la struttura Museo/Biblioteca, così distinto per singole categorie:

Categoria	N. dipendenti		Totale
	Funzioni Fondamentali	Funzioni non Fondamentali	
A	1	2	3
B-B3	5	1	6
C	3	0	3
D	5	0	5
Totale	14	3	17

Le parti stabiliscono che per l'anno 2022 il numero del personale interessato alla progressione economica orizzontale, distinto per categoria e con l'indicazione della relativa spesa, è quello indicato nel prospetto di seguito riportato, pari al 50% (con arrotondamento matematico all'unità superiore) dei dipendenti in possesso dei requisiti per avere accesso alla PEO:

Categoria	N. dipendenti	Spesa*
A	2	€ 804,76
B-B3	3	€ 1.829,90
C	2	€ 1.770,36
D	3	€ 5.774,48
Totale	10	€ 10.179,50

*= Il finanziamento della spesa per il personale in servizio presso la struttura Museo/Biblioteca è a carico della Regione Campania.

Dichiarazione congiunta n. 1

Le parti concordano, relativamente all'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro, in deroga a quanto disposto al comma 9 dell'art. 5, di applicare dal 1° gennaio del corrente anno 2022 le nuove regole di determinazione dell'indennità giornaliera di cui al richiamato art. 5.

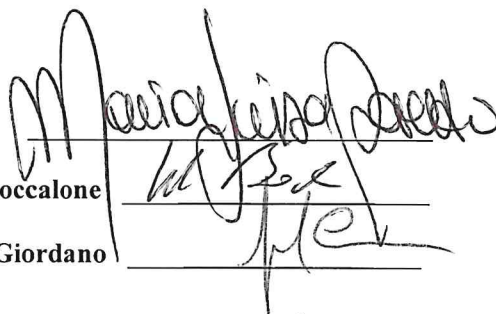
Dichiarazione congiunta n. 2

Le parti relativamente alla organizzazione dei progetti per il potenziamento dei servizi fanno presente che tutti i lavoratori afferenti i vari settori e servizi saranno resi edotti dell'avvio dei progetti pluriennali come finanziati con il presente CCI annualità economica 2022 e per i prossimi anni.

Letto, confermato e sottoscritto

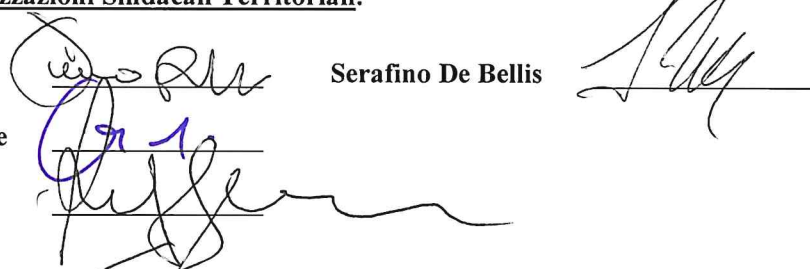
Per la Delegazione di parte pubblica:

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



Per i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali:

- ❖ FP CGIL: **Domenico Raffa**
 - ❖ CISL FP: **Antonio Forgione**
 - ❖ UIL FPL: **Raffaele Fonzo**
 - ❖ CSA: _____
- Serafino De Bellis



Per la Rappresentanza Sindacale Unitaria

- ❖ **Coduto Edvige Antonietta**
- ❖ **Martini Filippo**
- ❖ **Rosiello Cosimina**
- ❖ **Gomma Gabriella**
- ❖ **Mervogolino Francesco**

