



GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELLA GIUNTA
REGIONALE, ESCLUSO QUELLO CON QUALIFICA
DIRIGENZIALE**

PERIODO 01.01.1998 - 31.12.2001

**FONDO PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO
ACCESSORIO**

ANNO 1999

**GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA
AREA GENERALE DI COORDINAMENTO
AFFARI GENERALI, GESTIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE
ORGANIZZAZIONE E METODO**

I N D I C E

TITOLO I - Disposizioni Generali

Art. 1 - Premessa	pag. 3
Art. 2 - Rapporti Amministrazione – Cittadino	“ 4
Art. 3 - Clausole di garanzia dei servizi pubblici essenziali	“ 4
Art. 4 - Campo di applicazione	“ 5
Art. 5 - Validità, durata e decorrenze del C.C.D.I.	“ 5

TITOLO II - Le politiche per lo sviluppo delle risorse umane

Art. 6 - Risorse	“ 7
Art. 7 - Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività	“ 8
Art. 8 - Produttività collettiva	“ 9
Art. 9 - Inquadramento del Personale del nuovo sistema di classificazione – Tempi e procedure di applicazione delle progressioni economiche orizzontali	“ 10
Art. 10 - Fondo per il finanziamento di istituti legati all’organizzazione del lavoro	“ 13
Art. 11 - Area delle posizioni organizzative	“ 15
Art. 12 - Conferimento e revoca degli incarichi di posizioni organizzative	“ 18
Art. 13 - Sistema di valutazione permanente del Personale – Regolamento di attuazione	“ 19
Art. 14 - Attuazione norme programmatiche	“ 19
Art. 15 - Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.) e previdenza complementare	“ 20
Art. 16 - Norma finale	20

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Premessa

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, in prosieguo denominato C.C.D.I., stipulato in attuazione del C.C.N.L. del 31.03.1999 relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale e del C.C.N.L. del 1°.04.1999 relativo al quadriennio normativo 1999 - 2001 ed al biennio economico 1998 - 1999 del personale del comparto Regioni - Enti Locali, persegue i seguenti obiettivi: l'incremento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi erogati alla collettività regionale rendendoli economici attraverso l'utilizzo razionale delle risorse, la valorizzazione delle professionalità interne e le innovazioni tecnologiche;

- il miglioramento del rapporto amministrazione/cittadino, attraverso un'azione amministrativa ispirata ad una reale collaborazione, alla trasparenza degli atti ed alla semplificazione delle procedure;
- l'aggiornamento e la formazione in servizio quale leva strategica fondamentale per lo sviluppo professionale del personale, da valutare ai fini delle progressioni economiche previste dal nuovo sistema di classificazione;
- il riconoscimento dell'esperienza professionale maturata dai dipendenti nei ruoli, ordinario e speciali, della G. R. e nei ruoli degli Enti pubblici e privati convenzionati con
- la Regione Campania per l'attuazione dei passaggi economici del nuovo Ordinamento Professionale (Contratto Decentrato - Anno 1998- Professionalità);
- la realizzazione di una politica rivolta a valorizzare il personale interno della G.R., attuando risparmi di gestione con la riduzione drastica dell'attuale ricorso alle collaborazioni esterne per il conseguimento di specifici obiettivi predeterminati.

Nel testo del presente Protocollo d'Intesa, i riferimenti al C.C.N.L. relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale ed al C.C.N.L. relativo al quadriennio normativo 1998 - 2001 sono rispettivamente riportati come C.C.N.L. del 31.03.1999 e C.C.N.L. del 1°.04.1999.

Art. 2

Rapporti Amministrazione – Cittadino

Le parti individuano l'obiettivo comune dell'economicità e dell'ottimizzazione dei servizi resi e del miglioramento dei rapporti con l'utenza.

In tal senso, operativamente, concordano di attuare:

- la riduzione della documentazione a corredo delle istanze;
- il potenziamento ed il perfezionamento della dotazione informatica esistente;
- l'introduzione delle innovazioni tecnologiche;
- l'ampliamento dell'orario di ricevimento per garantire l'accesso agli uffici nelle ore pomeridiane;
- la costituzione per ciascuna Area di Coordinamento e per ciascuna Provincia degli Uffici per le pubbliche relazioni abilitati ad orientare il cittadino/utente ad instaurare rapporti informativi e di collaborazione con Enti - Istituzioni - Associazioni pubbliche e private ed a ricevere reclami e suggerimenti per migliorare i servizi;
- la costituzione di una struttura di coordinamento degli uffici per le pubbliche relazioni e di monitoraggio delle attività svolte sul territorio regionale per individuare le disfunzioni evidenziate dagli utenti e per promuovere le soluzioni;
- l'organizzazione degli uffici per renderli confortevoli ed accessibili ai portatori di handicap, migliorando la logistica dei locali, abbattendo le barriere architettoniche, ed adeguando l'impiantistica, la strumentazione e le attrezzature al D.Lgs. 626/94;
- la formazione professionale del personale regionale per migliorare complessivamente la qualità dei servizi ed il rapporto con gli utenti.

Art. 3

Clausole di garanzia dei servizi pubblici essenziali

Le parti, in merito ai servizi pubblici essenziali da assicurare in caso di sciopero, riconfermano l'accordo decentrato per l'anno 1996, che si intende qui riportato, nonché i disposti di cui all'art.10 del D.P.R. 23.08.88, n.395 (Accordo Intercompartimentale di cui alla legge - quadro sul pubblico impiego 29.03.83, n.93), all'art.26 della L.R. 16.11.89, n.23 ed all'art.1 del D.P.C.M. del 06.04.95.

**GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA
AREA GENERALE DI COORDINAMENTO
AFFARI GENERALI, GESTIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE
ORGANIZZAZIONE E METODO**

Le parti si impegnano a rivedere le clausole alla luce di situazioni strutturali o normative modificate.

Art. 4
Campo di applicazione

Il C.C.D.I. si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato inquadrato nel Ruolo Ordinario e nei Ruoli Speciali della Giunta Regionale della Campania previsti dalla L.R. 21.04.97, n.12, appartenenti alle categorie A-B-C-D, di cui al C.N.N.L. 31.03.1999, con esclusione del personale appartenente alla Gestione Acquedotti ex Casmez, - personale in attesa di inquadramento e di messa a disposizione, ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L.R. 12/97, dagli ambiti territoriali ottimali - del personale stagionale ovvero assunto a tempo determinato per le attività di forestazione e, limitatamente agli *istituti non specificamente applicabili*, del personale distaccato presso le Autorità di Bacino, di quello comandato ai sensi delle LL.RR. n. 65/80 e n. 65/81 nonchè di quello assegnato presso altre amministrazioni a norma della L.R. n. 57/85, come modificata dalla L.R. n. 19/98.

Per i dipendenti distaccati, comandati e/o assegnati, l'Amministrazione concorda con le OO.SS. la necessità:

- di procedere alla ricognizione ed al monitoraggio del fenomeno;
- di regolamentare con le Amministrazioni dove il personale svolge la propria attività la materia inerente agli Istituti Contrattuali relativi al salario accessorio ed alle indennità di posizione;
- di valutare la possibilità di un definitivo trasferimento incentivato presso gli Enti dove prestano servizio;
- di facilitare il rientro nei ruoli regionali del personale che ne fa richiesta.

Le parti concordano di approfondire in delegazione trattante la materia, alla luce della ricognizione ed al monitoraggio del fenomeno, entro tre mesi dalla stipula del C.C.D.I.

Art. 5
Validità, durata e decorrenze del C.C.D.I.

Il presente C.C.D.I. ha validità quadriennale e concerne gli anni 1° 01.1998 – 31.12.2001; gli effetti normativi decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione.

**GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA
AREA GENERALE DI COORDINAMENTO
AFFARI GENERALI, GESTIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE
ORGANIZZAZIONE E METODO**

Per la parte economica il C.C.D.I. viene definito annualmente per l'utilizzazione di tutti gli istituti a carattere economico e delle risorse economiche.

Il presente C.C.D.I., alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dall'Amministrazione entro trenta giorni dalla data di stipulazione del presente contratto.

TITOLO II

LE POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

Art. 6

Risorse

Nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 14, 15 e 16, comma 1, del C.C.N.L. 1°04.1999 vengono destinate, per l'anno 1999, al presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, le seguenti risorse:

Art. 15 (Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse

Umane e per la Produttività) al netto degli Oneri Riflessi

- comma 1, lett. a)	L.	25.220.787.474
- comma 1, lett. b)	L.	0
- comma 1, lett. c)	L.	0
- comma 1, lett. d)	L.	0
- comma 1, lett. e)	L.	108.898.724
- comma 1, lett. f)	L.	9.031.475.774
- comma 1, lett. g)	L.	3.084.372.000
- comma 1, lett. h)	L.	1.350.000.000
- comma 1, lett. i)	L.	151.135.276
- comma 2,	L.	<u>2.384.620.650</u>
Totale	L.	41.331.289.898

Art. 16 (Norme programmatiche) importo costituito da L. 29.329.503.641 (*)
L. 21.966.374.806 + L. 7.363.128.835 di Oneri Riflessi

() Somma richiesta dall'Assessore al Personale con nota n.45836 del 04.11.1999 (all.1) e messa a disposizione con numerose dichiarazioni di impegno dell'Assessore al Bilancio e, da ultimo, confermate dal Presidente nel corso della Delegazione Trattante del 29.11.1999.*

Art. 7

Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Il totale delle risorse, relative al fondo per le politiche di sviluppo delle Risorse Umane e per la Produttività, così come determinato nell'art. 6 del presente C.C.D.I., sarà utilizzato per far fronte alla gestione dei sotto indicati istituti contrattuali.

A tal fine le parti ritengono utile indirizzare una parte significativa delle risorse alla classificazione del personale ed in particolare alle progressioni orizzontali, consentendo queste di riconoscere in maniera permanente l'impegno e la professionalità acquisita dal personale nello svolgimento concreto dell'attività lavorativa.

Inoltre può fungere da stimolo per perseguire con rinnovato impegno quell'arricchimento professionale utile al buon funzionamento dell'ente ed alla soddisfazione del personale.

In particolare per le posizioni organizzative le parti puntano ad un loro funzionamento con risorse aggiuntive ed ad una loro individuazione funzionale all'organizzazione del lavoro e alla riforma della P.A. che assegna alle Regioni nuovi compiti e piena autonomia.

- Fondo per i progetti di produttività	L.	20.297.664.704
- Fondo per il finanziamento della progressione economica	L.	12.500.000.000
- Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato	L.	13.500.000.000
- Fondo per il finanziamento di istituti legati all'organizzazione del lavoro:		
- turnazione		
- reperibilità		
- rischio/ disagio		
- indennità festiva/notturna/festiva-notturna		
Sub totale d.	L.	11.200.000.000
- Fondo per il finanziamento delle responsabilità al Personale categoria D non incaricato delle posizioni Organizzative	L.	5.800.000.000
- risorse derivanti da leggi nazionali, dal FSE		

GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA
AREA GENERALE DI COORDINAMENTO
AFFARI GENERALI, GESTIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE
ORGANIZZAZIONE E METODO

e per specifiche attività:

- 1,5 % progetti tecnici
- Indennità docenti F.P.
- Indennità Penitenziaria
- Agricoltura (P.O.P.)
- Antincendio Boschivo (Piano antincendio)
- Protezione civile (Progetti Prot. Civile)
- Indennità agenti scopritori (L.168/51)

Sub totale f. L. 0 p. m.

Totale L.

Art. 8
Produttività collettiva.

L'art.2 del presente C.C.D.I. destina al fondo per la produttività collettiva, per l'anno 1999, L. 20.297.664.704. Detto importo viene incrementato dalle eventuali economie verificatesi nell'applicazione degli istituti di cui alla lettera d) del precedente art. 7.

Detto fondo è utilizzato per promuovere, nell'ambito delle ore di lavoro contrattuali, il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale della Regione, finalizzato al conseguimento di un più alto livello di efficienza ed efficacia dei servizi.

Per l'anno 1999, l'erogazione di detto compenso, destinato a tutto il personale della Giunta Regionale, inquadrabile nelle categorie A, B, C, e D non titolare di Posizioni Organizzative, in servizio presso le Strutture regionali, ivi compreso quello comandato ai sensi delle LL.RR. n. 65/81 e n. 57/85, è correlata alla fattiva partecipazione di ciascun dipendente alla realizzazione del progetto "Censimento ed Analisi dei Procedimenti Amministrativi – Ottimizzazione dei Processi" elaborato dal Settore "Studio, Organizzazione e Metodo – Formazione del Personale" dell'A.G.C. "AA.GG. e Personale" ed approvato dalla Giunta Regionale con Delibera n.5182 del 06.08.99.

Per l'anno 1999 il saldo, a completamento di detto progetto, sarà erogato ai dipendenti aventi diritto unitamente alle competenze del mese di febbraio 2000.

Per l'anno 2000, con fondo da rideterminarsi, le parti concordano che il progetto per la produttività collettiva, elaborato dal Settore "Studio, Organizzazione e Metodo – Formazione del Personale" ed approvato dalla Giunta Regionale entro il 29.02.2000, si realizzerà dal 1° 04.2000 al 30.09.2000

**GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA
AREA GENERALE DI COORDINAMENTO
AFFARI GENERALI, GESTIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE
ORGANIZZAZIONE E METODO**

Ai dipendenti sarà versato un acconto del 50 % entro il 27.04.2000 ed il saldo con la mensilità del mese di novembre.

Durante il periodo di svolgimento del progetto non si terrà conto delle assenze per:

- Ferie;
- Permessi sostitutivi delle festività sopresse;
- Assenze per malattia dovute a infortuni sul lavoro;
- Permessi sindacali retribuiti;
- Riposi compensativi;
- Permessi per donazione di sangue e similari;
- Astensione obbligatoria per maternità

I risultati conseguiti saranno oggetto di monitoraggio e valutazione da parte dell'apposito nucleo di valutazione ex delibera di G. R. n.8493 del 22.11.98.

Art. 9

Inquadramento del Personale nel nuovo sistema di classificazione - Tempi e procedure di applicazione delle progressioni economiche orizzontali

Il personale in servizio alla data del 31.03.99 è inserito, in attuazione dell'art.7 del C.C.N.L. del 31.03.1999 e con effetto dalla medesima data, nel nuovo sistema di classificazione con l'attribuzione della categoria e della posizione economica corrispondenti alla qualifica funzionale ed al trattamento economico fondamentale in godimento (trattamento tabellare più eventuale L.E.D.), considerando prioritariamente gli effetti della ritardata applicazione del L.E.D. relativamente alle selezioni non ancora concluse.

Progressioni orizzontali anno 1999

Nell'anno 1999 al fine di mitigare gli effetti del ritardo nell'attribuzione del L.E.D. per gli anni dal 1992 al 31.12.1998 e nell'assegnazione della progressione economica è tenuto conto che:

- il C.C.N.L. quadriennio 1998 – 2001 è stato stipulato solo in data 1°04.1999;
- il relativo C.C.D.I. viene siglato in data odierna;

**GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA
AREA GENERALE DI COORDINAMENTO
AFFARI GENERALI, GESTIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE
ORGANIZZAZIONE E METODO**

- stanti i tempi ristretti, si rende impossibile procedere ad una valutazione selettiva del personale con i criteri da stabilirsi ai sensi dell'art. 5 del suddetto C.C.N.L.,

al personale viene attribuito, nel rispetto dei limiti di cui alla nota dell'Assessore al Personale n.45836 del 04.11.99, il passaggio alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari di primo inserimento all'interno di ciascuna categoria.

Detto passaggio avviene per il personale, ivi compreso quello destinatario delle posizioni L.E.D. ancora da definire, appartenente alle categorie A, B e C, con decorrenza 1° maggio 1999 e per il personale appartenente alla categoria D, con decorrenza 1° luglio 1999.

Criteria per le selezioni anno 1999

In fase di prima applicazione si considerano soltanto i criteri del titolo di studio e dell'esperienza acquisita, costituita dall'anzianità di servizio.

I criteri di valutazione sono così determinati:

Categorie A e B:

- anzianità di servizio nella ex qualifica di appartenenza 65 %;
- titoli di studio 35 %.

Categoria C:

- anzianità di servizio nella ex qualifica di appartenenza 60 %;
- titolo di studio 40 %.

Categoria D:

- anzianità di servizio nella ex qualifica 50 %;
- titolo di studio 50 %.

Le graduatorie, non comportando attività discrezionale, saranno predisposte d'ufficio. Saranno valutati i titoli di studio e l'anzianità posseduti al 30.04.99 per le categorie A, B, C ed al 30.06.99 per la categoria D, data antecedente a quella della decorrenza della prima selezione, per un periodo massimo di anni 10.

Non partecipa alle progressioni orizzontali il personale che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia subito condanne

GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA
AREA GENERALE DI COORDINAMENTO
AFFARI GENERALI, GESTIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE
ORGANIZZAZIONE E METODO

penali anche a seguito di patteggiamento o abbia ricevuto, anche per un solo anno, ai fini della produttività, valutazione negativa.

Progressioni orizzontali anni 2000 e 2001

Negli anni 2000 e 2001, tenuto conto della rideterminazione delle posizioni economiche e dei posti resisi disponibili in pianta organica a seguito delle selezioni L.E.D., dell'espletamento dei concorsi interni e dei reinquadramenti di parte del personale avvenuti nell'anno 1999, l'Amministrazione, previa contrattazione ed individuazione dei criteri, procederà a realizzare, tramite selezione da attuarsi con gli stessi criteri di valutazione stabiliti per l'anno 1999, un ulteriore passaggio di progressione economica all'interno delle categorie, con le seguenti graduazioni e scadenze:

- Per le categorie A, B e C
- 1 febbraio 2000 100 % del personale;
- Per la categoria D:
- 1 aprile 2000 un primo 30 % del personale
- 1 settembre 2000 un successivo 30 % del personale
- 1 dicembre 2000 un ulteriore 30 % del personale
- 1 marzo 2001 il restante 10 % del personale.

Le parti concordano che, ai sensi dell'art.12, comma 3, del C.C.N.L. 1°.04.1999, fino al 31.12.2001, la progressione economica, di cui all'art.5 dello stesso C.C.N.L., del personale dei profili con trattamento tabellare iniziale corrispondente alle posizioni economiche B1 e D1 delle relative categorie può svilupparsi sino all'acquisizione degli incrementi retributivi corrispondenti rispettivamente ai valori B4 e D3, salvo diverso parere espresso dall'A.R.A.N. a seguito di specifico quesito che sarà formulato a cura dell'Assessorato.

In caso di avviso negativo, la progressione economica di cui innanzi decorrerà dal 1°.01.2002.

GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA
AREA GENERALE DI COORDINAMENTO
AFFARI GENERALI, GESTIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE
ORGANIZZAZIONE E METODO

L'Amministrazione si impegna, compatibilmente con i tempi tecnici richiesti, a portare a compimento, entro il mese di febbraio 2000, le selezioni interne bandite in data antecedente alla stipulazione del C.C.N.L. del 31.03.1999.

Le parti concordano di confermare che le graduatorie degli idonei alle selezioni interne restano aperte per anni tre, a decorrere dalla data di rispettiva indizione, e che le graduatorie stesse saranno scorse per coprire posti di pari qualifica e profilo professionale che si dovessero rendere vacanti successivamente all'indizione delle selezioni di che trattasi e fino alla concorrenza dei posti messi a concorso e a disposizione dello scorrimento.

Le parti concordano, altresì, che nel caso di mancanza di posti da destinare ai concorrenti idonei alle selezioni di cui innanzi, le graduatorie saranno utilizzate per eventuali selezioni per la progressione verticale.

Art. 10

Fondo per il finanziamento di istituti legati all'organizzazione del lavoro

Il fondo ammonta ad un importo pari a L. 11.200.000.000 ed è costituito ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettere d) ed e) del C.C.N.L. 1°.04.1999 e nel rispetto della disciplina prevista dall'art. 11, comma 12, dall'art. 13, comma 6, dall'art. 30, comma 1, lett. f), g) ed h) della L.R. 16.11.89, n. 23, dall'art. 31 della L.R. 23.05.84, n. 27 e dall'art. 47, comma 2, della L.R. 04.07.91, n.12.

Le risorse del fondo di cui al presente articolo, destinate al pagamento delle indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno/festivo e disagio, vengono così ripartite:

- Turnazione	L. 6.300.000.000
- Reperibilità	L. 200.000.000
- Rischio e Disagio	L. 4.000.000.000
- Orario notturno, festivo e notturno/festivo	L. 200.000.000
- Altre indennità	L. 500.000.000

Con il presente contratto il ricorso alla turnazione viene incentivato con l'intesa che, fermo restando, per ciascun dipendente, il budget di 30 ore di lavoro straordinario, così come previsto dall'art.2, si proceda, in deroga, per la diversa organizzazione del lavoro, ad una loro graduale riduzione.

GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA
AREA GENERALE DI COORDINAMENTO
AFFARI GENERALI, GESTIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE
ORGANIZZAZIONE E METODO

Il ricorso alla turnazione per i Settori non ancora autorizzati, nell'ambito del budget fissato, viene disposto, ove ne ricorrono le condizioni, con atto monocratico del Coordinatore dell'Area AA.GG. e Personale, a seguito di adeguata e motivata richiesta del Dirigente del Settore interessato e parere del Dirigente del Settore Trattamento Economico per la verifica di disponibilità delle risorse e verifica trimestrale in Delegazione trattante.

Le Indennità di rischio e disagio, per l'anno 1999, limitatamente al personale appartenente alle categorie A, B e C vengono conguagliate agli importi sottoindicati.

A decorrere dal 1°.01.2000 le predette indennità vengono attribuite, con pari importi, alle sole categorie A, B e C

Categorie	Indennità di Rischio		Indennità di Disagio
Autisti n° 70 + 1 (Autista Ist. Colosimo)	20.000	+	200.000
A.I.B. ed Assestatori Forestali	20.000	+	200.000
Addetti Computer o Terminali o Videoscrittura	20.000	+	200.000
Addetti fotocopie	20.000	+	200.000
Ispettori Fitosanitari o Zootecnici	20.000	+	200.000
Archivisti operanti in locali disagiati	20.000	+	200.000
Addetti alla sicurezza (D. Lgs. 626/96)	20.000	+	200.000
Economi assegnatari del Fondo Economato	20.000	+	200.000
Addetti incremento Ippico	20.000	+	200.000
Centralinisti			200.000

Per i soli dipendenti, ivi compresi quelli inseriti nella categoria D, non titolari di posizioni organizzative, che svolgono mansioni di Operatori Formazione Orientamento Professionale, che per attività corsali devono recarsi presso strutture temporanee decentrate e disagiate (per un periodo superiore a 15 gg. ed a più di 8 Km di distanza), viene attribuito una indennità di disagio nella misura forfetaria di L. 800.000 annue (Fondi: F.S.E.)

GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA
AREA GENERALE DI COORDINAMENTO
AFFARI GENERALI, GESTIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE
ORGANIZZAZIONE E METODO

La posizione di Economo assegnatario di Fondo Economato non è compatibile con la posizione di Addetto Computer e/o Terminali e/o Videoscrittura o con quella di Addetto fotocopie.

Le indennità di disagio non sono tra loro cumulabili.

L'individuazione delle categorie destinatarie della indennità di rischio verrà completata a seguito del perfezionamento della "mappa del rischio" ai sensi del Decreto Legislativo n. 626/94.

Per i dipendenti in possesso della qualità di agente o ufficiale di Polizia Giudiziaria, che esercitano la relativa funzione in maniera continuativa, resta confermata l'indennità prevista nell'ex art. 37, comma 1, lett. B) del C.C.N.L. 94/97.

Art. 11

Area delle posizioni organizzative

La Regione istituisce, a decorrere dal 1°04.1999, l'area delle posizioni organizzative secondo quanto previsto dagli artt. 8 e seguenti del C.C.N.L. del 31.03.1999. Si tratta di posizioni di lavoro che richiedono l'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato.

Tali posizioni sono conferite ai dipendenti che svolgono:

- Funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.

Tale posizione è caratterizzata da elevata capacità di coordinamento e/o svolgimento di attività ad alta differenziazione interna senza seguire procedure standardizzabili o con occasionali procedure standardizzabili, ovvero da elevate capacità di affrontare situazioni che richiedono lo sviluppo di soluzioni nuove o l'espletamento di procedure interpretative e valutative.

Il titolare di tale posizione costituisce il referente nei rapporti coi dirigenti della medesima unità organizzativa, deve essere in grado di mantenere un elevato livello nelle relazioni interne ed esterne e svolge, nell'ambito delle istruzioni impartite dai dirigenti, attività di impulso, indirizzo e raccordo di altre risorse umane. Tali posizioni organizzative assumono la denominazione di *POSIZIONE ORGANIZZATIVA DI UNITA' COMPLESSA (POSIZIONE DI LIVELLO A)*. L'espletamento di detta funzione comporta un impegno in servizio a tempo pieno.

- Attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione correlate a diplomi di laurea e/o di scuole universitarie e/o all'iscrizione ad albi professionali.

**GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA
AREA GENERALE DI COORDINAMENTO
AFFARI GENERALI, GESTIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE
ORGANIZZAZIONE E METODO**

Tale posizione è caratterizzata dall'effettivo svolgimento di attività che richiedono elevata specializzazione professionale, conoscenze e capacità riconducibili al possesso del diploma di laurea ovvero a posizione specialistico – professionale.

Dette posizioni organizzative assumono la denominazione di ***POSIZIONE ORGANIZZATIVA DI FUNZIONI PROFESSIONALI O SPECIALISTICHE (POSIZIONE DI LIVELLO B)***.

- Attività di staff e/o di studio, ricerca, ispettiva, vigilanza e controllo caratterizzate da elevate autonomia ed esperienza.

Tale posizione è caratterizzata dallo svolgimento di attività di staff comportante studio, ricerca, la predisposizione e la formazione di atti e provvedimenti di notevole grado di difficoltà ovvero la istruttoria di atti di alto livello di complessità che possono comportare la collaborazione di altre risorse umane. Può comportare altresì l'espletamento di attività ispettiva, di vigilanza e di controllo con compiti oltre che di accertamento anche di segnalazione alle autorità competenti.

Dette posizioni organizzative assumono la denominazione di ***POSIZIONE ORGANIZZATIVA DI STAFF (POSIZIONE DI LIVELLO C)***.

Numero e retribuzione delle posizioni organizzative

Per l'anno 1999 la Regione istituisce ed assegna n. 604 posizioni organizzative di livello A e n. 203 di livello C così retribuite:

- Posizioni di livello A	L.	19.000.000
- Posizioni di livello C	L.	13.000.000

Le posizioni di livello **A**, in questa fase di prima applicazione, sono confermate nei confronti dei dipendenti di ex ottava qualifica funzionale nominati, alla data del presente C.C.D.I., responsabili delle ex Sezioni, nonché dei dipendenti con il profilo di divulgatore agricolo (da considerare equiparati, per effetto dell'attività svolta), e sono retribuite, a decorrere dal 1°.04.1999, con la retribuzione sopra indicata.

Le sole posizioni di livello **C** sono attribuite limitatamente all'anno 1999 e la loro attribuzione non costituisce titolo per una successiva conferma.

GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA
AREA GENERALE DI COORDINAMENTO
AFFARI GENERALI, GESTIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE
ORGANIZZAZIONE E METODO

A partire dal 1° gennaio 2000 vengono istituite ed assegnate ulteriori n.289 Posizioni Organizzative di livello A che, aggiunte alle n.604 già istituite nell'anno 1999, ammontano a complessive n.893. Vengono istituite ed assegnate, altresì, n.480 Posizioni Organizzative di livello B e n. 480 Posizioni Organizzative di livello C.

Tutte le altre Posizioni Organizzative di livello A, nonché quelle di livello B e C, verranno istituite ed assegnate a cura dei dirigenti di Settore, così come previsto dall'art. 9 del C.C.N.L. del 31.03.1999 e saranno così retribuite:

n. 893 Posizioni di livello A	L.	22.000.000
n. 480 Posizioni di livello B	L.	18.000.000
n. 480 Posizioni di livello C	L.	14.000.000

più una retribuzione di risultato annua, per l'anno 2000 e seguenti, pari al 20 % della retribuzione di posizione, previa valutazione dei risultati da parte dei rispettivi dirigenti di Settore, sulla base di un sistema di valutazione messo a punto dal Nucleo di Valutazione costituito con delibera di G.R. n.8493 del 22.11.98.

La retribuzione di posizione e di risultato attribuita al personale destinatario di posizioni organizzative di livello **A, B e C** assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità ivi compreso il compenso per il lavoro straordinario, ad eccezione, ai sensi dell'art.20, comma 1, del C.C.N.L. 1°04.1999, dei compensi previsti dall'art.18, comma 1, della legge 11.02.94, n. 109 (c. d. Legge Merloni), come sostituito dall'art. 6, comma 13, della legge 15.05.97, n.127 e successive i. e m. e dall'art.50, comma 2, della L.R. 23/89 (compensi ai professionisti legali recuperati a seguito di condanna della parte avversa soccombente).

Per l'anno 1999, ferma rimanendo la decorrenza prevista dall'art. 9 - II paragrafo -, l'erogazione della retribuzione di posizione per le posizioni organizzative di livello A è subordinata all'effettivo conguaglio con quanto già percepito, nel suddetto anno, per competenze accessorie ed indennità, così come stabilito dall'art. 10, commi 1 e 4, del C.C.N.L. 31.03.1999.

I compensi dell'1,5 % del valore dei progetti redatti, ovvero il 50 % delle tariffe professionali degli atti di pianificazione, vanno ad incrementare le risorse della retribuzione di risultato e sono ripartite tra il

**GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA
AREA GENERALE DI COORDINAMENTO
AFFARI GENERALI, GESTIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE
ORGANIZZAZIONE E METODO**

personale individuato dal precitato comma 1 dell'art.18 della legge 109/94 e successive modificazioni ed integrazioni.

I compensi professionali recuperati a seguito di condanna della parte avversa soccombente, sono attribuiti ai dipendenti che hanno effettuato tali prestazioni.

A partire dal 1°.04.1999, al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni di posizioni organizzative di livello A, B e C, è attribuito, ai sensi dell'art. 17, comma 2, lettera f), del C.C.N.L. 1°04.1999, un compenso di L. 3.000.000 lorde annue, per lo svolgimento di particolari funzioni, assegnate dal dirigente del Settore e comportanti specifiche responsabilità

Ripartizione delle posizioni organizzative

La ripartizione delle posizioni organizzative di livello A coincide con quella delle Sezioni di cui all'Ordinamento Amministrativo, mentre quelle di livello B e C saranno equamente suddivise tra le Aree Generali di Coordinamento ed assegnate dal dirigente di Settore, con riferimento ai Servizi in esse incardinati.

I relativi provvedimenti saranno oggetto di contestuale informativa sindacale.

Art. 12

Conferimento e revoca degli incarichi di posizioni organizzative

Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative non assegnati alla data del presente C.C.D.I. sono conferiti, nel rispetto di quanto disposto dall'art.8 del C.C.N.L. del 31.03.1999, dai dirigenti dei Settori al personale di ruolo o di ruolo speciale ad esaurimento classificato nella categoria D per un periodo non superiore al loro incarico e comunque per un massimo di 5 anni, rinnovabili.

La definizione delle posizioni organizzative compete ai dirigenti i quali, nell'affidamento di detti incarichi, devono tener conto degli elementi previsti dall'art. 9, comma 2, del C.C.N.L. 31.03.1999 e rispettare i seguenti criteri:

- per natura e caratteristiche dei programmi da realizzare si intende anche l'esperienza maturata nell'ambito del Servizio, del Settore e dell'Area di Coordinamento nello svolgimento dei programmi stessi;

**GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA
AREA GENERALE DI COORDINAMENTO
AFFARI GENERALI, GESTIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE
ORGANIZZAZIONE E METODO**

- per i requisiti culturali si intendono anche la formazione e l'aggiornamento in servizio;
- per attitudini e capacità professionali si intendono le abilità e le capacità verificate nell'attività lavorativa quotidiana;
- per esperienza acquisita si intendono gli anni di servizio e le attività svolte nel percorso lavorativo nei ruoli regionali ed in regime di convenzione con la Regione Campania.

Oltre i criteri di cui innanzi, i dirigenti devono rispettare le seguenti limitazioni:

- l'incarico può essere conferito solo al personale classificato nella categoria D;
- deve essere attribuito con provvedimento scritto e motivato;
- deve essere temporaneo, nel senso che non può superare la durata dell'incarico del dirigente e comunque il periodo di anni cinque e può essere attribuito anche a dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale purchè gli stessi trasformino a tempo pieno il proprio rapporto di lavoro in relazione alle mutate esigenze di servizio.

Gli incarichi possono essere revocati prima della prevista scadenza, con provvedimento scritto e motivato, in caso di accertamento di risultati negativi o di intervenuti mutamenti organizzativi.

Al fine di assicurare le necessarie professionalità alle Segreterie Particolari del Presidente, del Vice Presidente e degli Assessori, le parti concordano che le posizioni organizzative, eventualmente lasciate libere dai titolari chiamati a far parte delle suddette Segreterie Particolari, vengono ricoperte con incarichi ad interim affidati a personale titolare di analoga posizione.

Il personale della categoria D, chiamato a far parte di Segreterie Particolari, conserva la posizione economica relativa alla posizione di cui è titolare e la stessa è incompatibile con qualsiasi altro istituto economico, ivi compreso lo straordinario.

Gli incarichi ad interim non producono alcun trattamento economico integrativo.

I dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale possono essere destinatari di posizioni organizzative soltanto nel caso in cui trasformino a tempo pieno il proprio rapporto di lavoro.

Art. 13

Sistema di valutazione permanente del Personale - Regolamento di attuazione

**GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA
AREA GENERALE DI COORDINAMENTO
AFFARI GENERALI, GESTIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE
ORGANIZZAZIONE E METODO**

L'articolo 6 del C.C.N.L. del 31.03.99 dispone che in ogni Ente siano adottate metodologie permanenti per la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, anche ai fini della progressione economica.

In fase di prima applicazione per la prima progressione economica nell'ambito delle diverse categorie si terrà conto dell'esperienza maturata dal dipendente nella ex qualifica di appartenenza.

Per la seconda progressione economica si terrà conto dell'esperienza maturata e della professionalità acquisita. Successivamente la metodica valutativa sarà quella fissata dall'art.5, comma 2 del C.C.N.L. del 31,03,1999.

Da quanto precede, l'articolazione del sistema troverà la sua base su una maggiore valutazione degli elementi esperienza, formazione ed impegno.

I primi due in quanto documentabili, il terzo perché apprezzabile anche sulla scorta della continuità del lavoro o di altri riscontri oggettivi che il dirigente può facilmente individuare.

Art. 14

Attuazione norme programmatiche

L'Amministrazione, ai sensi dell'art. 16 - comma 1 - del C.C.N.L. e in attuazione del Contratto Collettivo Decentrato - Anno 1998, concorda di destinare alla Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa le seguenti risorse aggiuntive complessive: L. 29.329.503.641 da riassegnare ai capitoli competenti di Bilancio di previsione anno 1999 mediante apposita variazione di Bilancio, da destinare al nuovo sistema di classificazione e alle posizioni organizzative e di risultato.

Inoltre, con riferimento al punto 2 dell'art. 16 del C.C.N.L. 1998-2001, le parti concordano che la disciplina, poiché decorre dall' 1° gennaio 2001, non influisce sugli sviluppi dei percorsi di carriera attuati negli anni 1999, 2000.

Art. 15

Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.) e previdenza complementare

L'accordo quadro nazionale del 29 luglio 99, pubblicato nella G.U. del 27 agosto 99 n. 201, è parte integrante del presente C.C.D.I.

A partire dal bilancio del 2000 l'Amministrazione si impegna a prevedere risorse adeguate per il decollo della previdenza complementare.

**GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA
AREA GENERALE DI COORDINAMENTO
AFFARI GENERALI, GESTIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE
ORGANIZZAZIONE E METODO**

Sono fatte salve le norme più favorevoli disciplinate da specifiche leggi regionali.

Le parti concordano di ridefinire il presente istituto, a seguito della contrattazione nazionale in materia prevista dall'art. 24, comma 2, lett. b), del C.C.N.L. 1°04.1999.

Art. 16
Norma finale

Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I. si fa riferimento al CCNL e successive modificazioni ed integrazioni.

Le norme del presente C.C.D.I. avranno efficacia a decorrere dalla data di pubblicazione sul B.U.R.C.