

## ALLEGATO AL PROVVEDIMENTO PRESIDENZIALE N. 95 DEL 15.11.2022

La speranza di concludere un rinnovato CDI per l'anno in corso è stata tradita; c'era da aspettarselo, visto che, per quanto attiene alla costituzione del fondo per le risorse decentrate, probabilmente nella consapevolezza delle conseguenze di un'approvazione definitiva che è comunque già tardiva nel corso dell'anno, il nuovo contratto, letto nella sua bozza, di fatto, impone di partire con l'applicazione delle nuove regole dal 1° gennaio 2023, stante la non ancora avvenuta stipulazione definitiva del CCNL per il periodo 2019/2021.

Il fondo per le risorse decentrate anno 2022, come costituito con la Determinazione Dirigenziale n. 1145 del 8.6.2022, secondo le regole dell'attuale CCNL 21/05/2018 (art. 67) può considerarsi in linea. Lo stesso atteso CCNL, nella parte dedicata all'utilizzo delle risorse, fissa la decorrenza al nuovo anno.

In questo senso ci indirizzano:

– l'art. 79 (nuovo riferimento per la costituzione del fondo) che al comma 7 così recita: "Il presente articolo disciplina la costituzione dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023.

Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art.67 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo".

– l'art. 80 (nuovo riferimento per l'utilizzo delle risorse del fondo) che al comma 4, del tutto analogamente, dispone che: "Il presente articolo disciplina l'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 68 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo."

Va inoltre detto che gli incrementi contrattuali, sia di parte stabile che variabile, sono fatti salvi – anche per gli anni 2021 e 2022 – nell'ipotesi di prima applicazione dal 2023, perché il nuovo Ccnl ne prevede espressamente il "riporto" una tantum sul fondo dell'anno prossimo. Partire con l'applicazione delle nuove regole dal 2023, pertanto, non comporterà alcuna riduzione delle spettanze del personale.

Detto questo e preso atto che il Fondo per le risorse decentrate è formalmente costituito, passiamo all'esame delle direttive impartite dall'organo di governo con l'atto presidenziale n. 69 del 4.8.2022 e all'impatto che le stesse devono avere sul contratto che si intende discutere e sottoscrivere.

Come può evincersi dalla Determinazione Dirigenziale n. 1145/2022 (allegato B) le risorse stabili soggette a contrattazione e destinate ai trattamenti economici di cui all'art.68, comma, lett. a), b), c), d),

e) ed f) ammontano a euro 614.103,46 al netto delle PEO storicizzate, dell'indennità di comparto e delle indennità di cui all'art. 37, comma 4, del CCNL 6.7.1995; su tale budget deve essere calibrato economicamente il nuovo Contratto decentrato, tenendo conto che il citato atto presidenziale di direttive per la contrattazione decentrata, fa riserva a nuove direttive generali per il rinnovo del CCDI valevole per il triennio 2023/2025 all'esito della stipula del CCNL per il quale il negoziato è ancora in itinere.

Di seguito si riporta una bozza di CDI da sottoporre alla contrattazione decentrata che si intende convocare, per le vie brevi, già il prossimo 25 ottobre.

**PREINTESA CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2022**

Sottoscritta dalle parti in data 25.10.2022

---

**TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI**

**Articolo 1**

**Oggetto e obiettivi**

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo (di seguito CDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge, giuridico 2021- 2023 - economico 2022.
2. Le norme contenute nel presente CDI rispecchiano esaustivamente gli indirizzi forniti dall'Organo politico;
3. Le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
4. Gli stanziamenti relativi ai vari istituti sono indicativi di una stima presunta, pertanto suscettibili di eventuali integrazioni in aumento e/o in diminuzione sulla base del reale utilizzo degli istessi. Eventuali prelievi non previsti, verranno garantiti dal fondo relativo alla performance collettiva.

**Articolo 2**

**Ambito di applicazione**

1. Il presente CDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso l'EAV Provincia di Avellino con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato ed assunto temporaneamente ex art. 90, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

**Articolo 3**

**Durata – Revisione**

1. Il presente CDI, nella cornice giuridicamente definito per il triennio 2021 -2023 ha valenza primo gennaio 2022 - 31 dicembre 2022

**TITOLO II - RISORSE DECENTRATE**

**Articolo 4**

**Costituzione fondo anno 2022**

1. Il fondo delle risorse rimesse alla contrattazione decentrata integrativa anno 2022 è stato costituito con determinazione dirigenziale n. 11445 del 08.06.2022 e successiva n. 2020 del

13/10/2022, che si allegano sub lettera "A" e forma parte integrante e sostanziale del presente

atto.

2. Le risorse disponibili a contrattare per la parte stabile del fondo ammontano a euro 614.103,46, al netto del valore degli istituti vincolati (P.E.O. storicizzate, Indennità di Comparto, Indennità ex VIII QF) mentre quelle relative alla parte variabile del fondo, non soggette al limite, ammontano a euro 391.041,16.
3. Dalle suddette risorse è già sottratto il fondo per lavoro straordinario.

### **Articolo 5** **Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance**

1. Le parti concordano che con riferimento all'art. 69 del vigente CCNL:
  - a. La percentuale di differenziazione del premio individuale non può essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente;
  - b. il numero massimo di personale cui tale maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale (cfr. art. 16 vigente Regolamento).

### **Articolo 6** **Differenziazione del premio individuale (art. 69, CCNL 2018)**

1. Definita la percentuale del personale cui può essere assegnata la maggiorazione, vengono individuate le unità potenzialmente interessate  
**N. destinatari =  $\Sigma$  dip. con maggiore valutazione \* % stabilita in  
contrattazione**
2. Ai dipendenti individuati verrà attribuita la maggiorazione del premio individuale calcolato con la seguente formula:

$$P = F / \Sigma \text{ dip}$$

dove F = quota fondo da riparta

$\Sigma$  dip = n. dip. che partecipano alla suddivisione del fondo ripartito

I premi saranno assegnati in apposita Conferenza dei Dirigenti allargata alle P.P.O.O. e restano esclusi i dipendenti incaricati di Posizione Organizzative.

### **Articolo 7** **Progressioni economiche**

1. Le parti decidono di attivare e finanziare l'istituto della P.E.O. per l'anno 2022 nella percentuale massima del 50% degli aventi diritto distinti per ogni categoria;
2. Entro la chiusura dell'esercizio, pertanto si procederà ad effettuare la selezione per l'attribuzione della Progressione Economica Orizzontale.

### **Articolo 8** **Indennità condizioni di lavoro e maneggio valori (art. 70-bis, CCNL 2018)**

1. Si conferma quanto già disciplinato nell'art. 8 del CCDI triennio giuridico 2018/2020, economico 2018.  
Ad integrazione di quanto disciplinato nel comma 1 si recepisce l'indicazione fornita con prot. n. 17181/ 2020 nella direttiva del Presidente Indennità condizioni di lavoro ex art. 70-bis del CCNL 21.05.2018, per il personale impegnato in servizi esterni di pronto intervento e manutenzione

stradale, previo declaratoria della individuazione di situazione oggettive.

2. Il maneggio valori è destinato al personale individuato secondo quanto stabilito dall'art 36 contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale del comparto delle regioni e delle autonomie locali successivo a quello dell'1.4.1999

**Articolo 9**  
**Indennità per specifiche responsabilità**  
**(art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018)**

1. L'istituto è disciplinato secondo quanto stabilito dal vigente Regolamento approvato con Provvedimento Presidenziale n. 17 del 26/02/2021 ed è attribuibile in continuità al personale destinatario al 31.12.2021, qualora la posizione di lavoro non abbia subito mutamenti e al personale formalmente incaricato nel corso dell'anno di validità

**Articolo 10**  
**Welfare integrativo**  
**(art. 72, CCNL 2018)**

1. Viene recepito il disposto dell'art.72 del nuovo CCNL 2018 e al fine di renderlo fruibile dai dipendenti. L'Ente destina a tale scopo un fondo per alimentare l'istituto.
2. All'esito del reperimento delle risorse saranno definiti criteri e parametri per l'erogazione di benefici economici diretti, in linea principale, alle crescenti difficoltà economiche dovute al disallineamento tra reddito e costo della vita.

**Articolo 11**  
**Indennità di reperibilità e oneri connessi**  
**(art. 24, CCNL 2018)**

1. Viene confermato quanto stabilito dall'art. 11 del CCDI triennio giuridico 2018/2020 economico 2018 e approvato previa predisposizione del relativo piano che si allega sub lettera "B" contenuto nei limiti dello stanziamento contrattualizzato.
2. Detto stanziamento è comprensivo di ogni onere relativo all'istituto della reperibilità.

**Articolo 12**  
**Correlazione tra retribuzione di risultato e performance e particolari compensi**  
**(art. 18, lett. h, CCNL 2018)**

1. L'istituto sarà erogato con le modalità, i criteri ed i parametri nonché le regole equitative previste dal vigente Regolamento relativo al sistema di misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della Performance del personale dipendente di cui al P. P. n. 47/2020 nonché dal Regolamento della graduazione, conferimento e revoca degli incarichi di Posizione Organizzativa, approvato con P. P. n. 124/2021.
2. *Alla retribuzione di risultato delle P.O. e alla performance complessiva verrà applicata la perequazione come previsto nella tabella che segue, qualora il dipendente abbia partecipato alla distribuzione di eventuali compensi previsti da specifiche disposizioni di legge:*

importo compensi specifiche disposizioni di legge	Abbattimento compenso
fino a euro 3.000,00	15%

da 3001,00 a 5.000,00	20%
da 5.001,00 a 8.000,00	25%
da 8.001,00 a 12.000,00	35%
oltre 12.000,00	50%

### Articolo 13

#### Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. s, CCNL 2018)

L'istituto del lavoro straordinario è finanziato con apposito fondo ed è costituito da un budget di euro 24.000,00

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

Sono fatte salve le emergenze da fronteggiare con tempestività per evitare potenziale pericolo a persone e cose.

Per esigenze, debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, può superare il limite massimo individuale consentito ed erogabile di 180 ore.

A domanda del dipendente il lavoro straordinario, in luogo del corrispondente pagamento con le maggiorazioni previste dai contratti collettivi nazionali di lavoro, potrà essere recuperato secondo le modalità indicate dagli stessi contratti collettivi.

### Articolo 14

#### Turnazioni (art. 23, CCNL 2018) – Maggiorazione oraria

1. L'Istituto della turnazione resta in vigore con le norme del CDI 2021, al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro per conservare, solo a tutto il 31 dicembre 2022, l'organizzazione relativa al Polo Culturale.
2. Nelle more dell'introduzione delle nuove direttive generali per il rinnovo del CCDI valevole per il triennio 2023/2025, all'esito della stipula del nuovo CCNL e fino al 31.12.2022, l'istituto in questione è rivolto oltre all'attuale personale turnista del polo culturale, anche al personale che sarà addetto al servizio di portineria.
3. A detto personale sarà corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti dall' art. 23 CCNL 21 maggio 2018.
4. Dall'1.1.2023 l'ente avvierà una nuova articolazione dell'orario di lavoro, funzionale a quella di servizio.

### Articolo 15

#### Trattamenti accessori fissati per legge

1. Assumono rilievo nella definizione delle clausole contrattuali i seguenti istituti:
  - gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016, nei limiti dettati dalla stessa norma e dello specifico regolamento provinciale;

- i compensi professionali per l'Avvocatura dell'Ente. (Art. 9 D.L. n. 90/2014 nei limiti dettati dalla stessa norma, c. 7) come da vigente regolamento;
2. I relativi stanziamenti rientrano nel fondo per le risorse decentrate a termini dell'art. 67, c.3, lett. i, CCNL 2018.

**Articolo 16**

**Indennità *ad personam* ex VIII q. f.**

1. Al personale in servizio della ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale, già titolare dell'indennità di direzione ex art. 34, comma 1, lettera b) del DPR 268/87, a cui non è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, è mantenuta *ad personam* l'indennità di ex 8° Q.F.

**Articolo 17**

**Performance e Produttività**

1. La performance e la produttività finalizzata al miglioramento dei servizi, deve realizzarsi attraverso la corresponsione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione adottato, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo (performance organizzativa), individuale (performance individuale), ed attraverso la differenziazione del premio individuale ai sensi dell'art. 69 del nuovo C.C.N.L.
2. I compensi destinati alla performance e la produttività finalizzata al miglioramento dei servizi, compresi nel presente contratto, devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione effettuato dai Dirigenti, entro il primo trimestre dell'anno successivo, e quantificati in un importo pari alla somma complessivamente destinata a performance e produttività al netto - eventuale - di quanto utilizzato per differenza premio individuale.

**Articolo 18**

**Riepilogo dei budget dei singoli istituti**

1. Le risorse per finanziare i singoli istituti sono di seguito riportate:

	<b>Finalità del compenso</b>	<b>Risorse assegnate</b>
a)	Welfare integrativo art.72 CCNL 21.5.2018 (art. 10)	20.000,00
b)	Indennità condizioni di lavoro (art. 8, c.1)	7.000,00
c)	Maneggio valori (art.8, c.2)	800,00
d)	Indennità di reperibilità (art.11)	70.000,00
e)	Turnazione compreso maggiorazione oraria (art.14)	55.000,00
f)	Indennità per specifiche responsabilità (art.9)	75.000,00
g)	Progressione Economica Orizzontale 2022	25.000,00
h)	Performance complessiva (art. 17 e art. 6)	359.303,46
i)	Maggiorazione oraria (qualora ricorrano i requisiti)	2.000,00
	<b>Totale risorse contrattate</b>	<b>614.103,46</b>

2. Le economie derivanti dall'applicazione degli istituti sopra descritti confluiranno nel fondo dell'anno successivo attraverso la parte variabile.