



# PROVINCIA DI BENEVENTO

## IPOTESI DI

### **Utilizzo risorse decentrate annualità economica 2017**

**secondo i criteri stabiliti dal CCDI 2002/2005  
e successive modifiche ed integrazioni**

Il giorno 04 del mese di luglio dell'anno 2017, presso la sede della Provincia di Benevento, a seguito di convocazione per la definizione dell'utilizzo delle risorse decentrate per l'annualità economica 2017, secondo i criteri stabiliti dal contratto decentrato integrativo del personale non dirigente della Provincia di Benevento, le parti negoziali composte da:

#### **Delegazione di parte pubblica,**

Dott. Franco Nardone

*Franco Nardone* ..... Presidente

Dott.ssa Libera Del Grosso

*Libera Del Grosso* ..... Componente

Avv. Giuseppe Marsicano

*Giuseppe Marsicano* ..... Componente

ed i rappresentanti delle seguenti **organizzazioni sindacali** :

CGIL-FP

*[Signature]* .....

CISL/FP

*[Signature]* .....

UIL/FPL

*[Signature]* .....

CSA

*[Signature]* .....

DICCAP

*[Signature]* .....

(Sulpm-Fenal-Snalcc)

#### **Rappresentanza Sindacale Unitaria**

Cappelletti

*[Signature]* ..... Creta *[Signature]* .....

Cusano

*[Signature]* .....

De Bellis

*[Signature]* ..... De Santis *[Signature]* .....

Mervogliano

*[Signature]* .....

Mirra

*[Signature]* ..... Orsillo *[Signature]* .....

Sabatino

*[Signature]* .....

Tirelli

*[Signature]* .....

sottoscrivono la allegata ipotesi di utilizzo delle risorse decentrate per l'annualità economica 2017, secondo i criteri stabiliti dal contratto collettivo decentrato integrativo per il quadriennio normativo 2002-2005 e s.i., valido anche per il successivo triennio, sulla base degli indirizzi disposti dal Presidente, in veste di organo di vertice, in data 28.06.2017 con deliberazione presidenziale n. 176.



# Provincia di Benevento

## Premesso:

- che le trattative per la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2017 si svolgono in un contesto di misure finanziarie statali fortemente penalizzanti per gli enti locali ed in particolare per le Province;
- che l'ARAN, dopo una vacanza di circa 8 anni, ha avviato le trattative per la sottoscrizione del nuovo C.C.N.L., atteso che il 27 giugno ha convocato le confederazioni sindacali rappresentative ad un incontro riguardante la stagione contrattuale 2016-2018, al fine di individuare le tematiche relative ai rinnovi contrattuali

## 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 31.07.2009 e successivi;
- il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo valido per il quadriennio normativo 2002-2005 e il triennio 2012/2014 sottoscritto in data 28.07.2004 e successive integrazioni annuali, sottoscritte in data 26.07.2005, 12.12.2006, 26.07.2007, 13.06.2008, 02.02.2010, 06.09.2010, 09.01.2012, 25.01.2013, 07.02.2014, 12.01.2015 e 26.09.2016.

## Le parti

### Prendono atto

- che, in esito a quanto disposto con deliberazione presidenziale n. 176 del 28.06.2017, è stato approvato il Fondo per le risorse decentrate anno 2017, nell'importo complessivo di € 952.101,18= (Allegato A e B).
- che le Risorse Stabili, riproporzionate ex lege dalle decurtazioni permanenti imposte prima dalla L. 147/2013, comma 456 (legge finanziaria 2014) e poi dall'applicazione della normativa di cui alla L. 190/2014, comma 421, dalla L.R. Campania n. 14/2015, dalle circolari n. 1/2015 e del 27.03.2015 della Funzione Pubblica, nonché del parere del MEF prot. n. 19097 del 07.03.2016, a seguito del trasferimento/cessazione di personale, ammontano ad € 781.701,00= (Allegato A);
- che le risorse variabili, riproporzionate alle decurtazioni imposte ex lege, sono pari ad € 170.400,18= (Allegato B);
- che, in applicazione della sopracitata normativa la decurtazione apportata al fondo per l'anno 2016 ammonta complessivamente ad € 560,393,80= per le risorse stabili ed € 1.414,60= per le risorse variabili;
- che in data 07.06.2017 sulla G.U. Serie Generale n.130 è stato pubblicato il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il quale all'art. 23, comma 2, ha previsto che a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, abrogando a decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- che il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2016 è pari complessivamente ad € 975.060,28=;
- che dal confronto del fondo anno 2017 (*risorse stabili e risorse variabili*), pari nel suo complesso ad € 952.101,18= e quello dell'anno 2016, pari ad € 975.060,28=, risulta rispettata la previsione di cui al comma 2, art. 23, del D.Lgs. 75/2017, in quanto il fondo dell'anno 2017 è inferiore a quello dell'anno 2016;
- che in applicazione di quanto stabilito dal D.Lgs. 75/2017, si è ritenuto non apportare nessuna riduzione al fondo del lavoro straordinario anno 2017, che resta confermato nell'importo complessivo pari ad € 84.236,61=;
- che le economie sulle risorse stabili relative all'anno 2016 non utilizzate ammontano ad € 32.920,57=;
- che le economie di lavoro straordinario non utilizzate nell'esercizio finanziario 2016 ammontano ad € 17.919,58=;
- che le citate economie relative all'anno 2016, pari complessivamente ad € 55.840,17= (€ 32.920,57 + € 17.919,58) sono state portate in aumento del fondo delle risorse variabili anno 2017;
- 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;

- che a seguito del mancato rispetto del patto di stabilità/pareggio di bilancio non è stato possibile destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa, ad eccezione di quelle previste da specifiche disposizioni di legge (compensi per l'avvocatura interna, compensi per la progettazione di opere pubbliche, residui anno precedente).

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

### 1. Parte normativa

Le Parti convengono di rinviare la definizione di una parte normativa completa del CCDI al termine del processo relativo al rinnovo dei contratti nazionali, avviato dall'Aran in data 27.06.2017.

Si ritiene, tuttavia necessario, apportate le seguenti modifiche normative ad alcuni articoli del CCDI vigente, a seguito degli adeguamenti organizzativi apportati alla struttura dell'Ente e per aggiornamenti regolamentari:

#### > Art. 4 – Fattispecie, criteri, valori e procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi riguardanti le finalità previste nell'art. 17 comma 2 lett. D), E), F), I). –

- ◆ Il primo capoverso "*Compenso per esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità* \*": è così modificato:

(art. 36 comma 1). L'indennità è corrisposta unicamente al personale della categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area di posizioni organizzative e delle alte professionalità, per compensare l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità, purché esse abbiano carattere continuativo e non episodico e/o occasionale. L'individuazione delle situazioni caratterizzate da compiti di responsabilità è effettuata riferendosi ai contenuti della posizione lavorativa e quindi alla presenza dei requisiti di seguito esposti (tre requisiti minimi):

- a. responsabilità della direzione di una struttura organizzativa, intermedia di base (unità operativa), purché formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente e/o di auto-organizzazione del settore/servizio;
- b. affidamento del compito di coordinamento di gruppi di lavoro di categoria pari o inferiore (minimo 2 unità di cui una appartenente almeno alla cat. C);
- c. partecipazione, quale componente, a commissione di gara e/o di concorso;
- d. responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi di particolare complessità e/o rilevante responsabilità;
- e. responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
- f. responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
- g. responsabilità di funzioni specialistiche ed elevato rischio professionale.

L'indennità pari ad € 1.400,00= annui sarà riconosciuta e attribuita sulla base di specifica individuazione dei Dirigenti/Responsabili di servizio.

Al personale dipendente di categoria D affidatario di compiti e responsabilità ascrivibili ad almeno cinque dei suddetti requisiti viene attribuita, sulla base di specifica individuazione dei Dirigenti/Responsabili di servizio, una indennità annua pari ad € 1.700,00=.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di lavoro settimanale ed in rapporto ai mesi servizio prestati.

La determinazione/comunicazione relativa, sarà trasmessa per conoscenza alla R.S.U aziendale.

Gli incarichi affidati possono essere motivatamente revocati da parte del Dirigente/Responsabile servizio, oltre che per evidenti motivi di cessazione o mobilità del soggetto incaricato, per ragioni organizzative di varia natura (tra cui l'oggettiva decadenza della ragion d'essere dei compiti che costituiscono il nucleo di attività comportanti responsabilità), per insufficiente corrispondenza del titolare alle esigenze di impegno professionale poste dai compiti assegnati o per mancato rispetto di direttive superiori, secondo quanto potrà essere esplicitato dai dirigenti/responsabili di riferimento.

- ◆ Il quarto capoverso "*Indennità maneggio valori*", a seguito del preaccordo sottoscritto in data 08.11.2016, è così modificato:

Al personale che per legge o in base ad un provvedimento formale è effettivamente addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, dal quale possono derivare rilevanti danni patrimoniali, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, nei seguenti importi:

- € 1.04 al giorno per maneggio valori fino a € 51.645,00= annui;
- € 1.55 al giorno per maneggio valori oltre € 51.645,00= annui.

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente articolo. Le giornate ed i dipendenti saranno individuati dal Dirigente di riferimento con apposito atto.

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. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 31 del CCNL 22.01.2004.

- ◆ Al settimo capoverso "**Indennità di reperibilità**", si precisa che, nell'ambito delle risorse disponibili, a seguito di ricognizione presso i servizi dell'Ente, le attività ritenute indispensabili, per le quali sono istituite le aree di pronto intervento, sono le seguenti:
  - Immobili provinciali;
  - Viabilità;
  - Fiumi.

La reperibilità sarà organizzata, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 14.09.00, come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5.10.2001, per il solo personale tecnico appartenente alle catt. C/D/D3, secondo le esigenze funzionali dei servizi e delegando le attività gestionali e organizzative ai dirigenti/responsabili dei servizi interessati alle attività oggetto di reperibilità.

> **Art. 5 - Incentivi D.Lgs. 50/2016 (ex L.109/94) e quota onorari Avvocato (art. 17 comma 2 lett. G).-**

⇒ Gli incentivi previsti dal D.Lgs. 50/2016 (ex legge 109/94 e s.m.i.) sono liquidati in base all'allegato regolamento (allegato "A"), approvato con deliberazione presidenziale n. 7 del 09.01.2017.

Ai sensi del citato regolamento, come riportato nella tabella 4 - *correlazione con il salario accessorio*, allegata al medesimo regolamento, nel caso in cui i compensi ivi disciplinati superino i valori di cui alla tabella sottoriportata, la misura della indennità di risultato delle posizioni organizzative e della indennità di produttività del personale destinatario degli incentivi, viene ridotta nella misura di seguito indicata:

Compenso professionale	Riduzione della retribuzione di risultato/produttività
fino a € 3.000,00	Nessuna riduzione
da € 3.001,00 a € 20.000,00	Taglio dal 10% al 20% in relazione al compenso professionale erogato
oltre € 20.000,00	Taglio dal 30% al 50% in relazione al compenso professionale erogato

⇒ La quota degli onorari da corrispondere agli Avvocati, è disciplinata dal regolamento approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 137 del 30.09.2014 e/o di successivo eventuale nuovo atto regolamentare. Destinatario del compenso è solo ed esclusivamente il personale formalmente inquadrato nello specifico profilo di avvocato ed assegnato all'Ufficio Avvocatura dell'Ente. Trattandosi di compensi "professionali", che possono essere corrisposti esclusivamente agli avvocati in servizio, a seguito di sentenza favorevole agli stessi tale disciplina non può essere applicata ad altre categorie di personale non rientrante espressamente nell'ambito di applicazione dell'art. 27 del CCNL del 14.09.2000.

I suindicati compensi da corrispondere, sono da considerare comprensivi degli oneri a carico dell'ente, ai sensi dell'art. 1, comma 208, Legge 23 dicembre 2005, n. 266.

Resta confermata la correlazione fra retribuzione di risultato e gli incentivi previsti per legge, quale quota degli onorari degli avvocati, che avviene come di seguito riportato:

- ❖ Nel caso in cui la somma degli onorari degli avvocati, sia minore o uguale al 50% della retribuzione di risultato spettante, si procede alla totale corresponsione della suddetta retribuzione;
- ❖ Nel caso in cui la somma delle incentivazioni specifiche sia maggiore del 50% della retribuzione di risultato spettante, si procede alla progressiva riduzione della suddetta retribuzione di risultato sulla base di una progressione lineare che comporta l'azzeramento della stessa quando la somma degli onorari sia uguale o maggiore al 150% della retribuzione di risultato."

*(Handwritten signatures and initials at the bottom of the page)*

- ❖ Nel caso in cui la somma degli onorari degli avvocati, sia minore o uguale al 50% della retribuzione di risultato spettante, si procede alla totale corresponsione della suddetta retribuzione;
- ❖ Nel caso in cui la somma delle incentivazioni specifiche sia maggiore del 50% della retribuzione di risultato spettante, si procede alla progressiva riduzione della suddetta retribuzione di risultato sulla base di una progressione lineare che comporta l'azzeramento della stessa quando la somma degli onorari sia uguale o maggiore al 150% della retribuzione di risultato."

> **Art. 15 - Lavoro straordinario**

Relativamente al lavoro straordinario, per effetto del D.Lgs. n. ~~75~~ del 25.05.2017, l'importo del fondo riportato nel primo capoverso, per l'anno 2017, viene confermato in € 84.236,61=.

Si apportano le modifiche di seguito specificate:

⇒ Sulla base del previsto budget per il lavoro straordinario, a ciascun settore è assegnato un plafond di straordinario pari a circa 49 ore per ogni posto occupato nella dotazione organica del Settore, con un limite individuale, per ogni dipendente, non superiore alle 180 ore annuali e con esclusione dei dipendenti appartenenti alla categoria D destinatari della indennità di posizione.

⇒ **Le lettere a), b) e c) del punto 10) sono così sostituite:**

- a) Per il personale amministrativo addetto all'ufficio di Presidenza è autorizzato il lavoro straordinario nella misura complessiva di n° 320 ore, per le seguenti categorie di personale:
  - n. 1 unità di cat. A (operatore con mansione di autista/navettista) per n° 250 ore;
  - n. 1 unità di cat. B (esecutore) per n° 70 ore.
- b) Per il personale individuato per l'apertura e la chiusura della sede di Piazzale G. Carducci è autorizzato il lavoro straordinario nella misura di n° 180 complessive.
- c) Per il personale incaricato della conduzione delle autovetture di servizio per attività svolta fuori sede, n. 2 unità di cat. A, in servizio presso il Settore Tecnico, è autorizzato il lavoro straordinario nella misura di n° 125 ore individuali, per un plafond complessivo di n° 250 ore, per accompagnare dirigenti e/o funzionari dell'Ente e per eventuali sostituzioni che si dovessero rendere necessarie in caso di assenze dell'autista assegnato a supporto dell'ufficio di Presidenza.
- d) Al personale del Servizio Polizia Provinciale, è autorizzato il lavoro straordinario nella misura complessiva di n. 800 ore.

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.

Il plafond di straordinario del personale operante nelle funzioni del Mercato del Lavoro e delle Politiche attive del Lavoro, il cui finanziamento è carico del Ministero del Lavoro e della Regione Campania, è pari a n. 1.420 ore complessive.

> **Art. 21 – Quantificazione delle risorse decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.**

Le risorse disponibili per l'anno 2017, così come costituite con deliberazione presidenziale n.176 del 28.06.2017, sono pari a € 952.101,18=, riportate nel prospetto **allegato A) e B) – Finanziamento** - parte integrante della presente proposta.

**2. Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse**

Fermo restando le voci di spesa fisse ricorrenti previste dai Contratti Nazionali finanziate dal Fondo: Indennità di Comparto, Progressioni orizzontali in essere, re-inquadramento, le parti convengono di ripartire le risorse, come meglio dettagliate nell'**allegato A) e B) - Utilizzazioni**, come di seguito indicato:

- a) Alta professionalità;
- b) Posizioni organizzative;
- c) Turnazione;
- d) Orario notturno, festivo e notturno-festivo;
- e) Reperibilità
- f) Maneggio Valori;
- g) Rischio/disagio;
- h) Indennità di responsabilità;
- i) Produttività e miglioramento dei servizi.

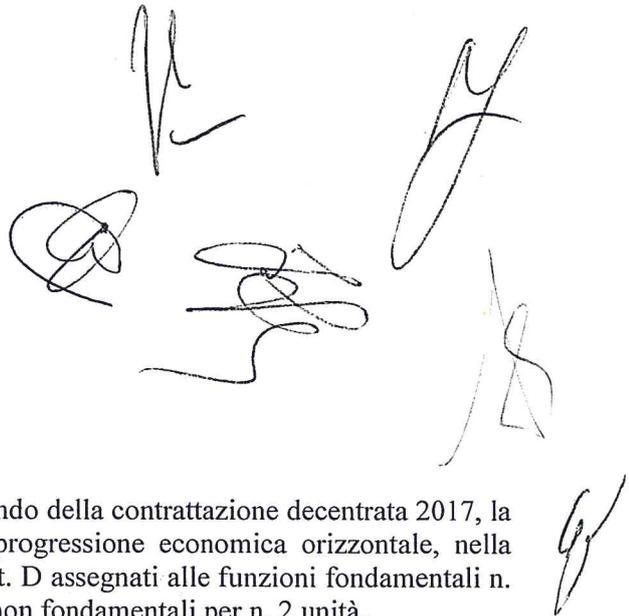
### 3. Progressioni orizzontali

Ai sensi e per gli effetti del verbale di accordo sottoscritto in data 29.12.2016 tra parte pubblica e rappresentanze sindacali, come confermato nelle direttive di cui alla deliberazione presidenziale n. 176 del 28.06.2017, relativa agli indirizzi alla delegazione trattante, con decorrenza 1° gennaio 2017, si effettuerà una progressione economica orizzontale per il personale appartenente alle categorie A-B-C, per un totale di n. 49 dipendenti, di cui n. 5 appartenenti al Mercato del Lavoro e n. 5 in servizio presso la struttura Museo/Biblioteca.

La somma necessaria per effettuare i citati passaggi economici di categoria è pari ad € 23.668,00= per il personale assegnato alle funzioni fondamentali, € 1.739,95= per il personale del Mercato del Lavoro ed € 2.259,55= per i dipendenti in servizio presso la struttura Museo/Biblioteca.

Il numero del personale interessato alla progressione orizzontale, distinto per categoria e con l'indicazione della relativa spesa, è indicata nel prospetto di seguito riportato:

Funzioni Fondamentali			
Categoria	n. dipendenti	spesa	
A	4	€ 1.353,62	
B-B3	25	€ 15.264,73	
C	10	€ 7.049,06	
Totale spesa			<b>€ 23.667,41</b>
Funzioni non Fondamentali			
A	4	€ 1.463,50	
B-B3	6	€ 2.536,00	
Totale spesa			<b>€ 3.999,50</b>
<b>Totale Generale</b>			<b>€ 27.666,91</b>



Si stabilisce, inoltre, attesa la disponibilità delle risorse nel fondo della contrattazione decentrata 2017, la destinazione dell'importo di € 14.600,00= per effettuare una progressione economica orizzontale, nella percentuale massima del 25%, dei dipendenti appartenenti alla cat. D assegnati alle funzioni fondamentali n. 7 unità ed di € 3.970,00= per il personale assegnato alle funzioni non fondamentali per n. 2 unità.

La delegazione trattante, inoltre, assume l'impegno di stanziare ulteriori risorse per gli anni 2018 e 2019, al fine di effettuare ulteriori progressioni per il personale appartenente alla cat. D.

Le progressioni economiche sono attribuite in maniera selettiva secondo i criteri stabiliti nel CCDI vigente (art. 6) e del regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 12, comma 1 e 2), approvato con deliberazione del Commissario Straordinario n. 30 del 10.03.2014. Al fine del conseguimento della posizione economica orizzontale si dovranno sommare il punteggio della scheda di valutazione elaborata secondo la metodologia allegata al CCDI vigente e il punteggio della scheda di cui al regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance. La somma ottenuta, divisa per due, darà luogo al punteggio complessivo medio assegnato ad ogni dipendente sottoposto a valutazione.

La valutazione dei dipendenti sarà effettuata dai dirigenti/responsabili di servizio competenti per i dipendenti e dal Segretario Generale/Direttore per i responsabili di servizio.

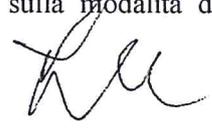
### 4. Funzioni delegate

Il finanziamento del trattamento economico accessorio e del lavoro 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, è carico della Regione Campania.

Il finanziamento del trattamento economico accessorio e del lavoro straordinario del personale operante nelle funzioni del Mercato del Lavoro e delle Politiche attive del Lavoro, è carico del Ministero del Lavoro e della Regione Campania.

### 5. Disposizioni Finali

Si fanno salve eventuali automatiche modifiche di quanto sopra normato in applicazione del nuovo C.C.N.L., nonché di immediato aggiornamento a seguito di eventuali diverse interpretazioni sulla modalità di riduzione del fondo così come costituito.



**DICHIARAZIONE CONGIUNTE**

Le parti danno atto che per il corrente anno 2017, saranno prese in considerazione proposte per specifici progetti mirati fatti pervenire da parte dei dirigenti entro e non oltre il mese di settembre. In mancanza l'attribuzione dell'incentivo al personale dipendente avverrà solo attraverso la compilazione della scheda individuale, con la procedura prevista dall'art. 3 bis del CCDI vigente e che, pertanto, non si procederà alla ripartizione del fondo per la produttività e il miglioramento dei servizi, tra i progetti mirati e il premio collegato alla valutazione delle prestazioni individuali.

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures]*

