

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE  
DEL COMPARTO – TRIENNIO 2023/2025 RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contratto**

Data di sottoscrizione	18 aprile 2024 – 04/11/2024
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023/2025 - A decorrere dall'anno 2024
Composizione della delegazione trattante	<p><b>Delegazione di parte pubblica</b>  Direttore Generale della Regione  Direttore del Dipartimento Risorse  Dirigente Servizio Personale</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</b>  RSU – FP CGIL - CISL-FP - UIL-FPL - CSA Regioni</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie</b>  RSU - FP CGIL – CISL FP – UIL FPL - CSA Regioni</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Principali Materie trattate dal C.C.D.I.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) premi correlati alla performance organizzativa e individuale;</li> <li>b) progressioni economiche all'interno delle aree;</li> <li>c) indennità per specifiche responsabilità;</li> <li>d) indennità condizioni di lavoro;</li> <li>e) incentivi funzioni tecniche e compensi avvocati;</li> <li>f) risorse per le retribuzioni di posizione e risultato delle posizioni di elevate qualificazione e criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato;</li> <li>g) welfare integrativo;</li> <li>h) buoni pasto elettronici;</li> </ul>

**Illustrazione di quanto disposto dal C.C.D.I. in modo da fornire un quadro della regolamentazione delle principali materie e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.**

Con l'ipotesi di C.C.D.I. 2023/2025 sottoscritta il giorno 18 aprile 2024 le parti, in applicazione di quanto disposto dall'art. 7 del C.C.N.L. triennio 2019/2021 hanno definito la disciplina applicabile agli istituti giuridici oggetto di contrattazione integrativa. Di seguito si illustrano i principali istituti oggetto di contrattazione integrativa

### **CAMPO DI APPLICAZIONE, EFFICACIA E DURATA**

Il C.C.D.I. triennio 2023/2025 si applica a tutto il personale dipendente non dirigente della Giunta Regionale d'Abruzzo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, nonché al personale in servizio in posizione di comando o distacco, salvo istituti diversamente normati nel presente contratto.

Per quanto non espressamente disciplinato dal citato contratto decentrato si rinvia ai precedenti CC.DD.II., compatibilmente con le vigenti disposizioni di legge.

Il C.C.D.I. triennio 2023/2025 ha validità per il triennio 2023-2025, a decorrere dal 1 gennaio 2024 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo C.C.D.I. o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente C.C.D.I.

### **PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE**

Per ciascun anno del triennio 2023/2025 per i premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale di cui all'art. 80, comma 2, lettere a) e b) C.C.N.L. 2019/2021 sono destinate le risorse previste negli artt. 14 e 15 del C.C.D.I. triennio 2023/2025.

I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a sostenere il merito e l'impegno individuale e di gruppo secondo i risultati accertati mediante il sistema di misurazione e di valutazione della performance; a tal fine il 40% delle risorse sono destinate alla performance individuale e il 60% a quella organizzativa.

L'erogazione del premio avviene in base al punteggio conseguito dal dipendente nella scheda di valutazione; occorre aver effettuato almeno 60 gg di effettiva attività lavorativa e viene liquidato nel mese di luglio dell'anno successivo, all'esito della conclusione del processo di valutazione. L'importo del premio è proporzionato al punteggio totale della scheda di valutazione.

### **PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE**

L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree, prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area, nella Tabella A del C.C.N.L. triennio 2019/2021.

I differenziali stipendiali sono riconosciuti annualmente nel limite del numero individuato per ciascuna area dalla contrattazione decentrata, nel rispetto delle risorse stabili effettivamente

disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.

Le parti concordano le seguenti modalità:

- a) il personale interessato è quello in servizio, con contratto a tempo indeterminato, comandato e/o distaccato presso altro Ente, Organizzazione sindacale o Amministrazione Pubblica alla data del 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto in via definitiva il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto;
- b) abbiano maturato alla data del 1° gennaio dell'anno di attivazione dell'istituto un'anzianità minima pari a ventiquattro mesi nella posizione economica in godimento;
- c) non siano stati sottoposti a provvedimenti disciplinari, superiori alla multa, negli ultimi due anni. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
- d) abbiano conseguito, con riferimento all'anno precedente l'attivazione della procedura, una valutazione individuale definitiva corrispondente almeno al punteggio minimo pari alla soglia prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance;

Con il C.C.D.I. triennio 2023/2025 le Parti hanno convenuto di trattare i criteri relativi alla assegnazione delle progressioni orizzontali all'interno delle aree, nei limiti di quanto previsto dall'art.14 comma 2 lett. a), b), d), e), f) e g) del C.C.N.L. triennio 2019/2021. Contestualmente si sono impegnate alla costituzione di una Commissione paritetica (composta dal Direttore del Dipartimento Risorse, da due Dirigenti regionali (di cui uno dirigente del Servizio Personale) e da tre rappresentanti sindacali da nominarsi dalle organizzazioni maggiormente rappresentative nella trattativa nazionale) per l'esame dei ricorsi pervenuti in merito alle progressioni economiche.

## **INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

Per compensare l'esercizio di un ruolo, i Dirigenti/Direttori con atto formale, attribuiscono ai dipendenti, qualora emergano specifiche responsabilità tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento, non sarebbe titolare, in capo al personale delle aree:

- Operatori (Cat. A),
- Operatori Esperti (Cat. B),
- Istruttori (Cat. C)
- Funzionari ed EQ (Cat D), che non risulti titolare di incarico di EQ,

una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'area dei Funzionari ed EQ.

### **Tipologie di compiti comportanti specifiche responsabilità**

Le tipologie di compiti il cui esercizio continuativo e prevalente comporta l'attribuzione di specifiche responsabilità, da svolgersi in autonomia organizzativa e operativa, sono:

- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs. n. 82/2005, nel testo vigente - CAD) (es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi);
- specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche

temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc.): project manager e personale di supporto;

- specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- partecipazione a gruppi di lavoro e/o procedimenti e/o attività e/o interventi e/o procedure di natura complessa (per numero di fasi/per multidisciplinarietà di fasi) finalizzati al conseguimento di obiettivi della struttura di appartenenza e/o trasversali alla medesima;
- responsabilità di procedimento ex L. n. 241/90;
- responsabilità di una o più procedure nell'ambito lavorativo svolte prevalentemente in autonomia organizzativa;
- responsabilità di procedimento amministrativo, supporto professionale, istruttorie complesse che richiedono particolari professionalità e/o conoscenze specialistiche;
- funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni non standardizzati di natura complessa;
- assunzione di un ruolo/figura di riferimento prevista da specifiche normative, la cui remunerazione non è contemplata da altre disposizioni di legge, regolamenti o atti dell'Amministrazione;
- ulteriori responsabilità non previste nei precedenti punti in elenco.

Annualmente sono determinate le risorse, gli importi sono distinti per area e, all'interno di ogni area, sono individuati tre livelli di responsabilità così come segue:

AREE	LIVELLI DI RESPONSABILITÀ		
	I	II	III
Operatori	€ 1.900	€ 2.050	€ 2.200
Operatori esperti	€ 2.250	€ 2.400	€ 2.550
Istruttori	€ 2.400	€ 2.550	€ 2.700
Funzionari	€ 2.550	€ 2.700	€ 2.850

Il Direttore/Dirigente individua, all'interno delle suddette fasce, l'importo da attribuire tenendo conto dei seguenti elementi:

- grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti;
- complessità dell'attività e/o dell'istruttoria di procedimenti complessi;
- complessità organizzativa.

### **Pagamento della indennità**

L'effettivo svolgimento dei compiti con assunzione di specifiche responsabilità è attestato a consuntivo, entro il 31 gennaio successivo a quello di attribuzione, dai Direttori dei Dipartimenti competenti sentiti i Responsabili di settore con comunicazione formale al Servizio Personale.

Il pagamento delle specifiche responsabilità verrà effettuato entro il mese di marzo dell'esercizio successivo.

## **INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO**

L'art. 70-bis del C.C.N.L. triennio 2016/2018, come modificato dall'art. 84-bis del C.C.N.L. triennio 2019/2021, prevede un'unica indennità denominata "Indennità condizioni di lavoro" che assorbe le precedenti indennità di rischio, disagio e maneggio valori e che è destinata a remunerare le citate attività, da svolgersi in maniera costante e prevalente. Non è consentita l'erogazione dell'indennità di condizioni di lavoro contestualmente ad altre indennità volte a compensare l'identica prestazione/incarico funzionale.

Sono riconosciute le seguenti tipologie di indennità:

- a. attività disagiate. Le attività disagiate si configurano 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.
- b. attività a rischio: Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, come rilevabili anche dal DVR dell'Ente.
- c. attività implicanti il maneggio di valori: Attività implicanti il maneggio valori e/o oggetti d'arte (quadri, sculture, materiale documentario di valore storico, ecc.).

Incidenza delle causali:

Il sistema di pesatura viene sviluppato su scala di valori con punteggio che va da un minimo di 1 ad un massimo di 4, secondo l'entità dell'esposizione che il fattore rappresenta, come di seguito indicato:

- A. RISCHIO: fino a 4 punti (scala sviluppata su 0,5 decimali)
- B. DISAGIO: fino a 3 punti (scala sviluppata su 0,5 decimali)
- C. MANEGGIO VALORI E/O OGGETTI D'ARTE: fino a 2 punti (scala sviluppata su 0,5 decimali).

Caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali, ambientali dell'amministrazione: indice 1,5

In una scala di comparazione da 1 a 3 che tiene conto delle caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali della Giunta Regionale rispetto ad altri Enti, si ritiene che alla Giunta Regionale corrisponda un indice fisso di 1,5.

**Caratteristiche degli specifici settori di attività:**

Tipi di attività	Coefficiente
Attività svolte all'esterno o in luoghi disagiati	0,8
Attività altre tipologie	0,7

Si riportano di seguito le attività che comportano l'attribuzione delle "Indennità condizioni di lavoro":

	ATTIVITA'	Rischio	Disagio	M.V.	Tot.	Coeff. tabella c)	Coeff. fisso	Importo giornaliero
1	Attività in cui vi è utilizzo di materiali potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva, o utilizzo di mezzi che possono determinare lesioni	4	1	0	5	0,8	1,5	6,00
2	Attività legate allo svolgimento di verifiche espletate in luoghi disagiati	3	2	0	5	0,8	1,5	6,00
3	Attività che comportano istituzionalmente la necessità di frequenti spostamenti sul territorio	2	3	0	5	0,8	1,5	6,00

4	Attività connesse all'erogazione di servizi istituzionali aperti al pubblico (CPI, biblioteche ecc.)	1,5	3	0	4,5	0,7	1,5	4,73
5	Attività svolte in ambienti polverosi, con luce artificiale e limitata areazione	2,5	3	0	5,5	0,7	1,5	5,78
6	Attività caratterizzata da articolazione di orario rigido senza la possibilità di godere dell'applicazione del regime di flessibilità o che richiede una particolare articolazione dell'orario di lavoro (esclusa la turnazione)	0	3	0	3	0,7	1,5	3,15
7	Attività connotata da maneggio valori e/o oggetti d'arte e riferite al consegnatario dei beni mobili	1	0	2	3	0,7	1,5	3,15
8	Consegnatario dei beni mobili	2	1,8	0	3,80	0,7	1,5	3,99

## INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE E COMPENSI PROFESSIONALI DEGLI AVVOCATI

Ai dipendenti regionali del comparto, compresi i titolari di incarico di elevata qualificazione, sono riconosciuti gli incentivi per le funzioni tecniche secondo i criteri generali e le modalità per l'attribuzione degli stessi contenuti nella "disciplina per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche previsti dall'art. 35 del D.Lgs. 36/2023.

Agli avvocati iscritti nell'elenco speciale dell'Albo per la difesa in giudizio dell'Ente, dipendenti regionali del comparto, compresi i titolari di incarico di elevata qualificazione, sono riconosciuti i compensi professionali secondo i criteri generali contenuti nell' art. 9 D.L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114.

Ai fini del precedente comma assumono rilievo:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche secondo le previsioni della normativa in materia di contratti pubblici;
- b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi della D.G.R. n°14 del 2021 *"Atto di organizzazione per la corresponsione dei compensi professionali agli Avvocati della Regione Abruzzo assegnati all'Avvocatura Regionale in attuazione dell'art.1, comma 6, L.R. n.9 del 14.02.2000 rubricata "Istituzione dell'Avvocatura Regionale": modifiche in parte qua alla DGR n. 474 del 5 luglio 2018 e approvazione nuovo Atto di Organizzazione."* <https://www.regione.abruzzo.it/content/dgr-n-14-del-13012021>

Ai fini di una distribuzione equilibrata delle somme destinate ad incentivare la produttività dei dipendenti incaricati di E.Q., mediante un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge e premio di risultato è prevista una riduzione percentuale del premio di risultato, al netto degli oneri riflessi, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui al comma 2 lett. a)

dell'art. 26 del C.C.D.I. triennio 2023/2025 utilizzando il seguente schema:

Importo dello specifico incentivo previsto dalla legge	% Riduzione della retribuzione di risultato al netto degli oneri riflessi
Fino a € 5.000 euro	0%
Da 5.001 a 10.000 euro	10,00%
Da 10.001 a 15.000 euro	15,00%
Da 15.001 euro a 20.000	20,00%
Da 20.001 a 25.000	50,00%
Oltre 25.000	85,00%

Le somme non erogate per effetto della detta perequazione incrementano le risorse destinate al pagamento della retribuzione di risultato.

### COMMISSIONI DI CONCORSO

Riguardo i compensi per le commissioni di concorso previsti nell'art. 21 del CCDI sono stati disciplinati dalla D.G.R. n. 593 del 2021. <https://www.regione.abruzzo.it/content/dgr-n-593-del-20092021>.

Si specifica che la disposizione contenuta all'art. 22 del C.C.D.I. - Triennio 2023/2025 disciplinante i compensi per i componenti delle commissioni di concorso risulta coerente con il parere reso dal Dipartimento della Funzione Pubblica, prot. 77558 del 4 giugno 2021, in cui viene precisato che:

- la corresponsione di compensi spetta a tutti i componenti delle commissioni di concorso, indipendentemente dall'appartenenza o meno ai ruoli dell'amministrazione procedente, e quindi anche ai membri interni;
- il compenso è dovuto a tutti i componenti delle suddette commissioni, indipendentemente dal fatto che rivestano o meno qualifica dirigenziale;
- le Regioni e le autonomie locali, nell'esercizio della propria autonomia, hanno la facoltà di applicare quanto previsto dal D.P.C.M. 24 aprile 2020 sia ai membri interni che a quelli esterni, come previsto dall'art. 1, comma 5, del citato decreto.

### RISORSE DESTINATE ALLE RETRIBUZIONI DI POSIZIONE E RISULTATO DEL PERSONALE CON INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La quota complessiva annualmente destinata al risultato è pari almeno al 15% delle risorse, complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incaricati di EQ previste dall'ordinamento della Giunta Regionale.

La retribuzione di risultato individuale può essere erogata fino a concorrenza delle risorse destinate di cui al comma 2 e comunque fino al 30% del valore economico della retribuzione di posizione.

La retribuzione di risultato viene erogata l'anno successivo a quello di competenza, nel mese di luglio, dopo la consuntivazione dei piani degli obiettivi al 31 dicembre di ogni anno e a conclusione del processo di valutazione, sulla base del punteggio totale (componente organizzativa e individuale) della scheda di valutazione della performance. Il punteggio totale è dato dalle componenti e relativi pesi riportati nella tabella di seguito indicata. Saranno oggetto di valutazione coloro i quali saranno stati presenti in servizio effettivo nell'arco dell'anno di riferimento per un periodo pari a 60 gg lavorativi. L'importo è riproporzionato alla durata dell'incarico.

Fattori	Punteggio massimo attribuibile
<b>Componente organizzativa</b>	
Grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati	60%
<b>Componente individuale</b>	
Competenze organizzative e Gestionali	40%
Decurtazione per violazione del codice di comportamento	
<b>Totale</b>	<b>100%</b>

Nell'ipotesi di conferimento di un incarico ad interim ad un titolare di incarico di Elevata Qualificazione, per la durata dello stesso, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito al medesimo lavoratore un ulteriore importo pari al 25% della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim.

### **BUONI PASTO**

I lavoratori hanno titolo, nel rispetto delle condizioni di cui all'art. 35 comma 2 C.C.N.L. triennio 2019/2021, al buono pasto nel numero massimo pari a 160 buoni annuali spettanti a ciascun dipendente.

### **WELFARE INTEGRATIVO**

Le misure di sostegno indicate dalla norma contrattuale sono disciplinate ai sensi della L.R. n. 56 del 25.08.1983 e la Giunta Regionale stanZIA annualmente a carico del proprio bilancio una somma da destinare a tali benefici.