



Consiglio Regionale della Campania

**X LEGISLATURA
UFFICIO DI PRESIDENZA
SEDUTA DEL 9 Gennaio 2017**

Delibera n. 68

Oggetto: Presa d'atto - Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'Area della dirigenza del Consiglio Regionale della Campania per l'anno 2016.

L'anno duemiladiciasette, il giorno 9 (nove) del mese di gennaio alle ore 13,00 nella sala riunioni della propria sede al Centro Direzionale di Napoli, isola F13, si è riunito l'Ufficio di Presidenza del Consiglio Regionale, così costituito:

Rosa	D'AMELIO	Presidente
Tommaso	CASILLO	Vice Presidente
Ermanno	RUSSO	Vice Presidente
Antonio	MARCIANO	Questore Finanze
Massimo	GRIMALDI	Questore Personale
Vincenzo	MARAIIO	Consigliere Segretario
Flora	BENEDUCE	Consigliere Segretario

Sono assenti: ///

Presiede: Presidente Rosa D'Amelio

Assistono i dirigenti: Dott.ssa Santa Brancati – Segretario Generale
Avv. Magda Fabbrocini - DG "Attività Legislativa"
Dott.ssa Lucia Corretto - DG "Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali"
Dott. Alfredo Aurilio–Dirigente UD "Affari Legali e Ass. Ufficio di Presidenza

RELATORE: Questore al Personale Grimaldi

PREMESSO

che con delibere nn. 364 e 369/2015 l'Ufficio di Presidenza ha approvato il Regolamento concernente il Nuovo Ordinamento Amministrativo del Consiglio Regionale della Campania;

che con delibera n. 370 del 27.02.2015, l'Ufficio di Presidenza ha indicato le attività istituzionali ordinarie e non ordinarie in applicazione della L.R. 20/2002 e s.m.e.i. e dell'art. 19, comma 5 del Nuovo Ordinamento del Consiglio regionale della Campania;

CONSIDERATO

che con determina dirigenziale n.1000 del 24 novembre 2016, a firma del Direttore Generale Risorse Umane Finanziarie e Strumentali, avente ad oggetto: "Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di lavoro per il personale dirigente del Consiglio Regionale della Campania - Costituzione fondo Anno 2016. Revoca determina n.845 del 23 settembre 2016.", è stato costituito il fondo da destinare alla retribuzione delle indennità di posizione e di risultato per il personale dirigente del Consiglio Regionale a cui è conferito un incarico di direzione delle 18 strutture indicate nell'ordinamento amministrativo, per un importo pari ad € 1.568.677,64;

che nella seduta di delegazione trattante del 21/10/2016 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, allegato e parte integrante del presente provvedimento;

che occorre ratificare l'accordo suindicato, al fine di ottemperare alla indicazione prevista nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che prescrive l'invio dello stesso all'ARAN;

VALUTATO

che il fondo da destinare alla retribuzione delle indennità di posizione e di risultato per il personale dirigente del Consiglio Regionale, per l'anno 2015 è stato pari ad € 1.568.677,64, così come per l'anno 2016, ai sensi del comma 236 dell'art.1 della L.208/2015;

che all'atto della costituzione del fondo per effetto dei contenuti della delibera n. 370 del 27.02.2015, nella quale l'Ufficio di Presidenza ha indicato le attività istituzionali ordinarie e non ordinarie quali supporto ulteriore agli organi e agli organismi istituzionalmente riconosciuti in applicazione della L.R. 20/2002 e s.m.e i., e dell'art. 19, comma 5 del Nuovo Ordinamento del Consiglio regionale della Campania;

che le attività indicate nella delibera 370/2015 sono finalizzate all'innalzamento quali-quantitativo dei livelli assistenziali e che i risultati di tali attività siano verificabili attraverso standard, indicatori e giudizi espressi dall'utenza;

che i risultati relativi alle attività sopraindicate possono essere conseguiti attraverso il ruolo attivo e determinante del personale dirigente;

che le risorse destinate alla retribuzione delle prestazioni sono collegate al raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'amministrazione e che l'uso di tali risorse deve essere specificatamente indicata, come clausola condizionale del contratto integrativo decentrato ed elemento determinante per la individuazione dell'indennità di risultato;

che per far fronte allo svolgimento delle numerose attività sopra indicate si è ricorso ad incrementare il fondo con le risorse aggiuntive previste dall'articolo 26 comma 3 del CCNL dell'area della dirigenza per gli anni 1998-2001 del 23/12/99, in presenza di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia collegato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza;

che all'atto della costituzione del fondo si è valutato che sussistono le condizioni per la stabilizzazione delle risorse di cui all'articolo 26 comma 3 del CCNL dell'area della dirigenza per gli anni 1998-2001 del 23/12/99, in quanto correlata a reali, stabili e significativi incrementi dei servizi e delle competenze e delle responsabilità delle funzioni dirigenziali interessate, che consente la conferma dell'incremento anche per gli anni successivi, così come indicato dallo studio del MEF Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato "Garantire la corretta programmazione e la rigorosa gestione delle risorse pubbliche. Anno 2011" alla pagina 141;

che con verbale n.51/2016, il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole all'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'area della dirigenza per l'anno 2016 sottoscritto in data 21 ottobre 2016;

VISTI

lo Statuto regionale;
il D.lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e s.m.i;
I CCNL dell'Area della dirigenza;
I CCDI dell'Area della dirigenza;
le delibere e le determine sopra richiamate;

L'Ufficio di Presidenza, a voti unanimi

DELIBERA

per i motivi espressi in narrativa, che qui si intendono integralmente riportati e confermati:

- di prendere atto del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'Area della dirigenza del Consiglio Regionale della Campania per l'anno 2016, allegato e parte integrante del presente provvedimento;
- di dare mandato al Direttore Generale Risorse Umane Finanziarie e Strumentali di inviare all'ARAN, copia del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'Area della dirigenza del Consiglio Regionale della Campania;
- di trasmettere il presente atto al Direttore Generale Risorse Umane Finanziarie e Strumentali, per gli adempimenti di competenza.

VISTO: PER LA LEGITTIMITA'
IL DIRETTORE GENERALE RISORSE UMANE, FINANZIARIE E STRUMENTALI
Dott.ssa Lucia Conetto

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Santa Brancati

IL CONSIGLIERE SEGRETARIO

Avv. Vincenzo Maraio

IL PRESIDENTE
Dott.ssa Rosa D'Amelio

CONSIGLIO REGIONALE DELLA CAMPANIA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIRIGENTE

ANNO 2016

PREMESSA

Il CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO COMPARTO REGIONI - ENTI LOCALI - AREA DELLA DIRIGENZA 22.2.2006, all'art. 4: *Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente*, richiama le materie soggette a contrattazione.

Il presente contratto, nel rispetto della normativa contrattuale vigente, si applica al personale con qualifica dirigenziale del Consiglio Regionale della Campania e recepisce gli istituti previsti dal vigente CCNL del Comparto Regioni-Autonomie Locali per l'Area della Dirigenza.

Articolo 1

Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero

1. Ai sensi della legge 146/1990, secondo quanto previsto dalle norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali del CCNL del 10.4.1996, sono esonerati dallo sciopero i dirigenti che ricoprono l'incarico di Segretario Generale e di Datore di Lavoro in qualità responsabile della sicurezza.

Articolo 2

I criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti

1. Nell'ambito della definizione del Piano triennale di formazione 2016, dovranno essere previsti budget distinti per l'area della dirigenza e del comparto e una formazione *in house* con i docenti esterni ed interni.

2. L'amministrazione informa preventivamente le OO.SS. sugli eventi formativi attraverso una scheda riepilogativa contenente le informazioni sull'organizzazione, le finalità, le caratteristiche, le modalità di svolgimento e i destinatari.

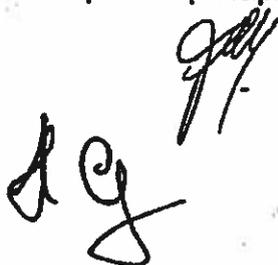
3. L'attività formativa ha seguito dopo la preventiva informativa alle OO.SS., almeno 20 giorni prima dell'avvio della stessa e in linea con i contenuti del Piano annuale.

4. I dirigenti sono tenuti alla partecipazione nella costruzione dei Piani al fine di indicare il fabbisogno formativo dell'Ente e le priorità in linea con gli obiettivi strategici.

Articolo 3

Pari opportunità

1. Viste le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125, in caso di affidamento degli incarichi, nell'Ente devono essere rispettati i principi relativi alle pari opportunità.



Articolo 4

Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.lgs. n. 626/1994 e successive modifiche e integrazioni.

1. Le parti concordano di rinviare ad un'apposita contrattazione separata, l'adozione delle linee di indirizzo e dei criteri sulla sicurezza entro dicembre 2016.

Articolo 5

Verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 26.

1. L'art. 26, comma 3 del CCNL Regioni AA.LL. Area dirigenza del 1998-2001 del 23/12/1999, che espressamente prevede la possibilità di incrementare il fondo destinato alla retribuzione delle indennità di posizione e di risultato in presenza di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia collegato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza sono indicate nelle delibere UdP 364 e 369/2015 relative all'ordinamento amministrativo, nella delibera n. 370 del 27.02.2015 che indica, agli artt. 3 e 4 del Regolamento, le attività istituzionali ordinarie e non ordinarie di supporto ulteriore agli organi e agli organismi istituzionalmente riconosciuti in applicazione della L.R. 20/2002 e s.m.e. i. e dell'art. 19, comma 5 della delibera 364/2015.

2. Le attività, le modalità organizzative, le procedure da attuare, le risorse finanziarie disponibili e il sistema di misurazione della valutazione dei risultati da conseguire sono finalizzati all'innalzamento quali-quantitativo dei livelli assistenziali ed i cui risultati sono verificabili attraverso specifici standard e indicatori in virtù del ruolo attivo e determinante del personale dirigente.

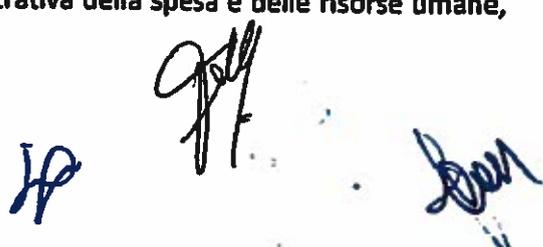
3. Che a seguito di quanto avvenuto nel corso dell'anno 2015, si è provveduto al trasferimento nelle risorse stabili dell'importo previsto, in applicazione del richiamato articolo 26.

Articolo 6

Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26 lettera e.

1. A seguito delle scelte degli organi di indirizzo politico, messe in atto dai vertici amministrativi, le risorse destinate alla retribuzione delle indennità di risultato sono anche collegate al raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'amministrazione attraverso gli obiettivi strategici e quelli indicati nel Piano Integrato della Performance suddiviso nelle LOA (Linee Operative di Attività) e dalla realizzazione dei Piani/progetti previsti dal regolamento di cui alla delibera UdP n.370/2015 e dal Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale del Consiglio per l'anno 2016.

2. Il sistema deve prevedere elementi in grado di misurare il comportamento del dirigente improntato al perseguimento degli obiettivi di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione delle amministrazioni e il conseguimento di elevati standard di efficienza ed efficacia delle attività e dei servizi istituzionali riferiti all'azione di supporto dell'attività politica e legislativa così come indicato dallo Statuto e dal Regolamento della regione, attraverso l'adozione degli atti e provvedimenti di gestione finanziaria, tecnica e amministrativa della spesa e delle risorse umane, strumentali e di controllo.



Articolo 7

Criteria generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e di risultato.

1. Le modalità per la individuazione del fondo per la retribuzione accessoria suddivisa nelle indennità di posizione e di risultato, sono indicati nella Determina della Direzione Generale Risorse umane finanziarie e strumentali e della U. D. Gestione del Personale del Consiglio, per un importo pari ad € 1.568.677,64 e richiamati nello schema seguente:

COSTITUZIONE FONDO CCDI DIRIGENZA ANNO 2016

RISORSE STABILI FONDO Anno 2015	€ 1.304.545,07
Somme da stabilizzare in applicazione dell'art. 26, c 3 del CCNL 1998-2001	€ 189.081,76
TOTALE RISORSE STABILI Anno 2016	€ 1.493.626,83
RISORSE VARIABILI Anno 2016	
Somme non utilizzate anno 2015	€ 198.407,34
TOTALE FONDO determinabile anno 2016	€ 1.692.034,17
TOTALE FONDO anno 2015 (limite comma 236 L. 208/2015)	€ 1.568.677,64
RISORSE VARIABILI Anno 2016 importo ricalcolato	€ 75.050,81
TOTALE FONDO anno 2016	€ 1.568.677,64

Il fondo di € 1.568.677,64 è ripartito in € 968.677,64 da destinare al finanziamento della Indennità di Posizione e di € 600.000,00 da destinare al finanziamento della indennità di risultato.

2. Le parti convengono che si conferma l'importo mensile della retribuzione di posizione di cui all'articolo 10 dell'Ordinamento Amministrativo per il Segretario Generale, pari ad € 5.769,23 per tredici mensilità.

3. Nel caso di incarico, prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di risoluzione del rapporto nel corso dell'anno, l'indennità di posizione è dovuta in ragione di 365esimi quanti sono i giorni di servizio prestato nello specifico incarico.

4. Il fondo destinato alla retribuzione di risultato è suddiviso in tre sottofondi e distribuito in maniera proporzionale utilizzando i parametri previsti per la retribuzione di posizione, tra i livelli previsti dall'ordinamento, secondo il parametro economico indicato al comma 2.

Il fondo di cui al comma 1 destinato alla retribuzione di risultato è suddiviso in:

A) 50%, pari ad € 300.000,00, destinato alla retribuzione dei risultati previsti dal Piano Integrato della Performance e dagli obiettivi operativi in esso contenuti o da determinare con successivo atto dei dirigenti di vertice dell'amministrazione, è ripartito per semestre. Il riparto è basato sul criterio della distribuzione del fondo per singolo livello secondo il parametro della indennità di posizione e tenuto conto del numero di dirigenti, determinando il valore medio per livello. Il fondo per livello è assegnato per ogni unità rapportando il punteggio ricevuto al valore medio. In considerazione della mancata approvazione del sistema di valutazione per l'anno 2016 e salvo diverse disposizioni per la valutazione delle prestazioni effettuate per la erogazione del fondo sarà utilizzata la scheda di valutazione allegata al presente contratto;

B) 30%, pari ad € 180.000,00, destinato alla retribuzione delle attività derivanti dalla possibilità di proporre o condividere particolari progettualità straordinarie collegate alle proprie competenze in conformità alla delibera dell'UdP n.370/2015 ed ai fondi E2 del CCDI del comparto, dal cumulo di incarichi e dalle attività che comportano processi innovativi all'interno della organizzazione amministrativa. Il fondo per livello è assegnato per ogni unità rapportando il punteggio ricevuto al valore medio. In considerazione della approvazione del Piano integrato delle Performance, per la valutazione delle prestazioni effettuate per la erogazione del fondo sarà utilizzata la scheda di valutazione allegata al presente contratto;

SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE UD

DIPENDENTE: COGNOME _____ NOME _____
 UD _____
 DIREZIONE GENERALE _____
 LOA nn. _____
 OBIETTIVO: _____
 ANNO _____ SEMESTRE _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

AREA A	VALUTAZIONE REALIZZAZIONE LOA	Descrizione del livello quali-quantitativo realizzato	PUNTEGGIO	VALUTAZIONE POSITIVA
1	MINIMO RAGGIUNGIMENTO		30	
2	BUON RAGGIUNGIMENTO		40	
3	AVANZATO RAGGIUNGIMENTO		45	
4	PIENO RAGGIUNGIMENTO		50	
TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO MAX 50			MAX p 50	MIN p 30 pari al 60%

AREA B	VALUTAZIONE REALIZZAZIONE OBIETTIVI OPERATIVI	Descrizione del livello quali-quantitativo realizzato	PUNTEGGIO	VALUTAZIONE POSITIVA
1	MINIMO RAGGIUNGIMENTO		4	
2	BUON RAGGIUNGIMENTO		6	
3	AVANZATO RAGGIUNGIMENTO		8	
4	PIENO RAGGIUNGIMENTO		10	
TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO MAX 10			MAX p 10	MIN p 6 pari al 60%

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

AREA C	VALUTAZIONE APPORTO INDIVIDUALE	Descrizione del livello quali-quantitativo realizzato	PUNTI DA ASSEGNARE	VALUTAZIONE POSITIVA
1	Livello di realizzazione dei contenuti delle determinazioni di incarico ricevute e rispetto dei programmi e livello di attivazione delle disposizioni dei dirigenti di vertice		da 0 a 6	
2	Capacità di gestire i conflitti tra i collaboratori, con i colleghi e vertici amministrativi		da 0 a 6	
3	Livello di problem solving espresso		da 0 a 6	
4	Capacità di anticipare problematiche e criticità		da 0 a 6	
5	Procedure innovative proposte		da 0 a 6	
6	Procedimenti adottati svincolati dalle rigide procedure e interventi in autonomia		da 0 a 6	
7	Capacità espresse nella gestione delle risorse umane finanziarie e strumentali a disposizione		da 0 a 6	
8	Livello di applicazione del codice di comportamento e delle procedure disciplinari		da 0 a 6	
9	Capacità espresse nell'applicare il sistema di valutazione		da 0 a 6	
10	Gestione dei processi formativi e partecipazione alla definizione del Piano		da 0 a 6	
11	Livello del rapporto tra le funzioni da svolgere e la presenza in servizio		da 0 a 6	
12	Livello di applicazione del Programma per la trasparenza e del Piano contro la corruzione		da 0 a 6	
13	Livello di disponibilità alla collaborazione su problematiche non di specifica competenza		da 0 a 6	
TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNABILE MAX 78				

Handwritten signature

Handwritten signature

1	Numero dei compiti assegnati e non conclusi (LOA e Obiettivi Operativi)	Indicare i provvedimenti	Punti da detrarre Meno 2 per provvedimento indicato
2	Numero dei provvedimenti assegnati e ripetuti più volte (LOA e Obiettivi Operativi)	Indicare i provvedimenti	Meno 2 per provvedimento indicato
3	Numero dei provvedimenti avvocati (LOA)	Indicare i provvedimenti	Meno 2 per provvedimento indicato
4	Numero dei provvedimenti inidonei (LOA)	Indicare i provvedimenti	Meno 2 per provvedimento indicato
TOTALE PUNTEGGIO DA ASSEGNARE MAX 40			Max p. 40 Min p. 24 pari al 60%

TOTALE PUNTEGGIO ASSEGNATO MAX 100

AREA A + AREA B + AREA C

MAX p. 100

MIN. p 60 dei quali almeno 24 assegnati nell' Area C

Compilata dal SG o dal DG

Firma

DIRIGENTI

Firma

Valore di notifica

DATA

CRITERI PER LA VALUTAZIONE DELL'ASSEGNAZIONE DEI PUNTEGGI FONDO 30% . CCDI AREA DIRIGENZA - ANNO 2016

Realizzazione dei Plan/progetti previsti dalla delibera 370/2015 e Progetti EZ	Proposta e condivisione	CRITERIO DI ATTRIB. PUNTI																
		Qualità della Progettazione:	0	0,4	0,8	1,2	1,6	2	2	2	max							
Cumulo di incarichi	N. Incarichi	Durata dell'incarico (aggiuntivo a quello di base)	0,5 per mese	0	0,4	0,8	1,2	1,6	2	2	2	2						
				Strutturali	Valutazione del livello di cambiamento della singola struttura e prodotto dalla stessa	0	0,8	1,6	2,4	3,2	4	4						
						Tipologiche	Atti innovativi (Disciplinari, Procedurali, Valutativi, Elaborazione Sistemi, ecc)	0	1	1,5	2	2,5	3	3				
								Livello di impegno	Impegno non adeguato Impegno parzialmente adeguato Impegno adeguato Impegno più che adeguato Impegno eccellente	0	1	1,5	2	2,5	3	3		
										TOTALE								max 25

Dirigente valutato _____

Punteggio assegnato _____

Firma Componenti CDA

Stm Anna Gini *Stm*
Paoluccio
Stm