



**X LEGISLATURA
UFFICIO DI PRESIDENZA
SEDUTA DEL 6 MAGGIO 2020**

Delibera n. 227

L'anno duemilaventi, il giorno 6 (sei) del mese di maggio, alle ore 11:30 nella sala riunioni della propria sede al Centro Direzionale di Napoli, isola F13, sede del Consiglio Regionale – Centro Direzionale, 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	Consigliere Questore
Massimo	GRIMALDI	Consigliere Questore
Vincenzo	MARAIO	Consigliere Segretario
Flora	BENEDUCE	Consigliere Segretario

OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'Area della Dirigenza del Consiglio Regionale della Campania - anno 2018-2019.

Sono assenti://////////

Presiede: Rosa D'Amelio

Assistono i dirigenti: da remoto il Segretario generale, in presenza il dott. Lucio Varriale.

Relatore: Questore al Personale Massimo Grimaldi

Alla stregua dell'istruttoria compiuta dall'UD Personale e degli atti richiamati nella premessa che segue, costituenti istruttoria a tutti gli effetti;

PREMESSO

- con la delibera n. 369 del 27 febbraio 2015 dell'Ufficio di Presidenza del Consiglio regionale è stato approvato il Regolamento recante il Nuovo Ordinamento del Consiglio regionale della Campania, in applicazione di quanto stabilito dall'art. 23, comma 12, della legge regionale 27 gennaio 2012, n. 1;
- che con delibera n.164 del 20 febbraio 2019 recante “Modifica Ordinamento degli Uffici del Consiglio Regionale della Campania - delibera n. 369 del 27 febbraio 2015” l'Ufficio di Presidenza ha approvato la modifica al Nuovo Ordinamento amministrativo del Consiglio Regionale;
- che l'adozione del Nuovo Ordinamento del Consiglio regionale ha consentito di attuare la riduzione degli assetti organizzativi degli uffici del Consiglio, in conformità dei principi e dei criteri di contenimento della spesa pubblica dettati dalla legislazione vigente;
- che l'Ufficio di Presidenza, con delibera n.25 del 19 febbraio 2016, ha individuato gli obiettivi strategici per il triennio 2016/2018 e con delibera n. 178 del 16 maggio 2019 ha indicato gli obiettivi strategici per il triennio 2019/2021;
- che con Delibera n. 198 del 23 luglio 2019 avente ad oggetto: “Ciclo della Performance 2018 – Approvazione”, il Consiglio Regionale ha approvato: la relazione di monitoraggio e di verifica sul Ciclo della Performance 2018 redatta dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. a D.lgs. 150/2009, la relazione annuale sulla Performance 2018 ai sensi dell'art. 10 del D.lgs. 150/09, redatta in forma sintetica dal Segretario generale, la proposta di valutazione da parte dell'O.I.V. del Segretario generale e la proposta di valutazione del Responsabile della prevenzione, della corruzione e della trasparenza, concludendo così il ciclo della performance per l'anno 2018;
- che la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e le Organizzazioni Sindacali hanno siglato, un'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo riferito al personale Dirigente del Consiglio Regionale della Campania Anno 2018 - 2019, allegato e parte integrante del presente atto deliberativo e che occorre prendere atto dell'accordo suindicato, al fine di verificarne la coerenza con le linee di indirizzo date;

RILEVATO

- che la Relazione Illustrativa e la Relazione Tecnico-Finanziaria all'ipotesi di accordo e contratto decentrato Area Dirigenza anno 2018-2019 per l'utilizzo del predetto fondo, è stata trasmessa al Collegio dei Revisori dei conti con prot. 20/03/2020 – 15.14-20200004800, dal Direttore Generale risorse umane, finanziarie e strumentali, anche in qualità di Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, in cui vengono forniti elementi di dettaglio circa la costituzione del fondo, nonché elementi di approfondimento circa la quantificazione delle risorse ai sensi della normativa vigente;
- che l'ipotesi di accordo e contratto decentrato Area Dirigenza anno 2018-2019 per il personale dirigenziale del Consiglio, è stata trasmessa dal Direttore Generale Risorse umane, finanziarie e strumentali, al Collegio dei Revisori dei conti con nota prot 24/02/2020 – 20200002973;

CONSIDERATO

- che il Collegio dei Revisori dei conti con verbale n. 20/2020 del 23 marzo 2020, ha espresso parere favorevole in merito al contratto decentrato relativo all'anno 2018 della dirigenza verificando che le risorse decentrate quantificate in euro 1.444.626,83 per le risorse stabili e in euro 41.368,01 per le risorse variabili, quali somme non utilizzate nell'anno 2017, necessarie per finanziare il Contratto collettivo decentrato integrativo dell'area della dirigenza relativo all'anno 2018, trovano copertura

nel capitolo 4041 del bilancio di previsione 2018-2020 del Consiglio Regionale ove risultano i relativi stanziamenti, come adeguatamente documentato nella relazione tecnico finanziaria da inviare, unitamente al resto della documentazione, all'ARAN;

- che nello stesso verbale il Collegio ha confermato che è stato rispettato il limite di spesa, ex art. 23, comma 2 del D. lgs 75/2017 e che i costi indicati nella determina di costituzione del Fondo per la dirigenza anno 2018 n. 157 del 04/02/2020 della Direzione Generale Risorse umane finanziarie e strumentali, sono compatibili con i vincoli di bilancio.

VISTI

Lo Statuto Regionale;

Il D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e ss.mm.ii.;

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 autorizzare la parte pubblica alla definitiva sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'Area della Dirigenza del Consiglio Regionale della Campania - anno 2018-2019 e prendere atto degli atti ad esso collegati, come sopra richiamati, allegati e parte integrante del presente provvedimento;

di dare mandato al Direttore Generale Risorse Umane Finanziarie e Strumentali di inviare all'ARAN, copia del Contratto Decentrato Integrativo per l'Area della Dirigenza del Consiglio Regionale della Campania e i documenti allegati, così come previsto dalle procedure vigenti;

di trasmettere il presente atto al Direttore Generale Risorse Umane Finanziarie e Strumentali, alla UD Speciale Trasparenza e Anticorruzione, responsabile della pubblicazione, per i rispettivi adempimenti di competenza.

U.D. PERSONALE
f.to Giovanni Corporente

DIREZIONE GENERALE RISORSE UMANE, FINANZIARIE E STRUMENTALI
IL DIRETTORE GENERALE
f.to Lucio Varriale

IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Santa Brancati

II CONSIGLIERE SEGRETARIO
f.to Vincenzo Maraio

IL PRESIDENTE
f.to Rosa D'Amelio



Consiglio regionale della Campania

Direzione Generale Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali

A.S.O. Consiglio Regionale della Campania

Protocollo: 0002973/I Data: 24/02/2020 15:11

Ufficio: DIREZIONE GENERALE RISORSE UMANE FINANZIARIE

Classifica:



Al Presidente
Collegio dei Revisori dei Conti
Dr. Enrico Severini

S E D E

Si trasmette in allegato il CCDI – area Dirigenza - per il 2018/2019 unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnica/finanziaria, ai fini degli adempimenti di competenza.

Il Direttore Generale
Dr. Lucio Varriale

per ricevute

C. Peluso

27.02.2020

CONSIGLIO REGIONALE DELLA CAMPANIA
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIRIGENTE

ANNO 2018-2019

PREMESSA

Il CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO COMPARTO REGIONI - ENTI LOCALI - AREA DELLA DIRIGENZA 22.02.2006, 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

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 2018-2019, dovranno essere previsti budget distinti per l'area della dirigenza e del comparto ed iniziative di formazione "in house" con docenti esterni ed interni.
2. L'amministrazione informa preventivamente le OO.SS. sul piano di formazione e sulle relative iniziative attraverso una scheda riepilogativa contenente le informazioni sull'organizzazione, le finalità, le caratteristiche, le modalità di svolgimento ed i destinatari.
3. L'attività formativa può avviarsi successivamente alla suddetta informativa, da darsi almeno 20 giorni prima dell'avvio della stessa e in linea con i contenuti del Piano annuale.
4. I dirigenti concorrono alla costruzione di piani formativi, al fine di indicare il fabbisogno formativo dell'Ente e le priorità, che dovranno essere coerenti con gli obiettivi strategici dell'Ente.

Articolo 3

Pari opportunità

1. Nel conferimento degli incarichi, l'Ente si impegna al rispetto dei principi di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125, in materia di pari opportunità.

Articolo 4

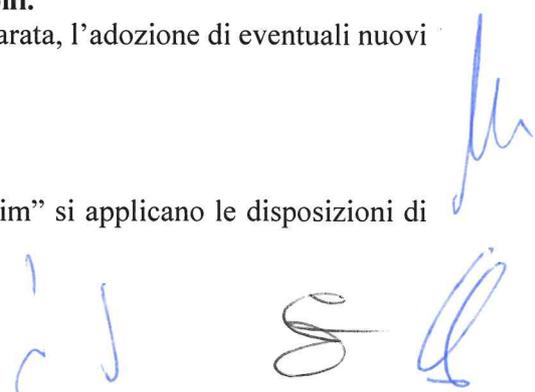
Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di Igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

1. Le parti concordano di rinviare ad un'apposita contrattazione separata, l'adozione di eventuali nuove linee di indirizzo e criteri sulla sicurezza entro dicembre 2019.

Articolo 5

Incarichi aggiuntivi - Interim

1. Nell'affidamento degli incarichi dirigenziali aggiuntivi "ad interim" si applicano le disposizioni di cui all'art. 19, commi 1 ed 1bis, del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. .



2. Gli incarichi dirigenziali aggiuntivi "ad interim" sono remunerati con una maggiorazione della retribuzione di risultato relativa all'incarico principale, secondo le seguenti modalità:
 - a) Un incarico ricevuto "ad interim"; maggiorazione dell'indennità di risultato dell'incarico principale calcolata sul 25% dell'indennità di posizione dell'incarico ricoperto "ad interim" ed in funzione della valutazione ottenuta nello svolgimento di tale ultimo incarico.
 - b) Più incarichi ricevuti "ad interim"; maggiorazione dell'indennità di risultato dell'incarico principale calcolata sul 25% dell'indennità di posizione dell'incarico ricoperto "ad interim" di valore più elevato ed in funzione della media aritmetica delle valutazioni ottenute nello svolgimento di ciascun incarico.

Articolo 6

Sistema di Valutazione della Performance e principi per la gestione della premialità delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26 lettera e CCNL Regioni AA. LL. Area dirigenza del 1998-2001 del 23/12/1999.

1. Il sistema deve prevedere strumenti di misurazione della "performance" del dirigente finalizzati al controllo del raggiungimento degli obiettivi di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione dell'Ente e del conseguimento di elevati standard di efficienza ed efficacia delle attività di supporto agli organi politici ed istituzionali dell'Ente, che si realizzano mediante l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi di gestione delle risorse umane, finanziarie, tecniche e relativa attività di controllo.
2. 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 collegate al raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'amministrazione attraverso la definizione degli obiettivi strategici e di quelli indicati nel Piano Integrato della Performance (scomposto nelle LOA - Linee Operative di Attività).
3. La retribuzione di risultato è erogata ad ogni singolo dirigente tenendo conto del grado di raggiungimento degli obiettivi e secondo quanto stabilito dal Sistema di misurazione e valutazione della performance e successivamente alla validazione da parte dell'O.I.V.

Articolo 7

Costituzione del Fondo delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e di risultato

1. Le modalità per la costituzione del fondo per la retribuzione accessoria, suddivisa nelle indennità di posizione e di risultato, sono indicate nella Determina di rimodulazione della costituzione del fondo n.157 del 4 febbraio 2020 della Direzione Generale Risorse umane finanziarie e strumentali.
2. Per l'anno 2018 gli importi sono i seguenti per un importo complessivo pari ad € 1.485.994,84 e specificati nella tabella seguente:

COSTITUZIONE FONDO CCDI DIRIGENZA ANNO 2018

RISORSE STABILI FONDO Anno 2018 (A) € 1.444.626,83

RISORSE VARIABILI Anno 2018 (B) € 41.368,01

(Somme non utilizzate relative al pagamento delle indennità di posizione 2017 di parte stabile))

TOTALE FONDO 2018 (A + B) € 1.485.994,84

Dell'importo del fondo, la somma di € 860.086,05 è da destinare al finanziamento della indennità di posizione e la parte residua (€ 625.908,79) è da destinare al finanziamento della indennità di risultato.

3. Le parti convengono di confermare l'importo mensile della retribuzione di posizione di cui all'art. 10 dell'Ordinamento Amministrativo per il Segretario Generale, pari ad € 5.769,23 per tredici mensilità ovvero 75.000 euro lordi annui.
4. Nel caso di incarico prestato per un periodo inferiore all'anno o in caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno, la retribuzione di posizione è dovuta in ragione di 365-esimi, in numero pari alle giornate lavorative prestate nell'incarico ricoperto. Si considerano giorni lavorativi le ferie godute in corso d'anno.



Articolo 8

Riforma Madia e "Smart working"

1. Le parti si impegnano alla redazione di un regolamento per l'attuazione, presso l'Ente, anche in via sperimentale, delle disposizioni contenute nella L. 7 agosto 2015 n. 124, dell'art. 1 c. 2 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n.165, dell'art. 18 c. 3 della L. 22 maggio 2017 n. 81, della direttiva n. 3/2017 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica amministrazione in materia di "smart working".

Articolo 9

Vigenza contrattuale

1. Le presenti disposizioni contrattuali si applicano a far data dal 1 gennaio 2018 e rimangono in vigore fino a nuova stipula di successivo accordo, e salvo modifiche obbligatorie in conseguenza di cambiamenti nella struttura organizzativa dell'Ente ovvero di disposizioni legislative o regolamentari.

Articolo 10

Norma finale

1. Per quanto non previsto dal presente Contratto si fa riferimento al C.C.N.L. area Dirigenza al tempo in vigore nonché ai precedenti C.C.D.I.

Napoli,

Parte Pubblica

Il Direttore Generale Risorse umane fin. e strum.
Dott. Lucio Varriale

Parte Sindacale

CISL- FP RSA Vinti

CISL - FP RT Aurilio

FEDIREST Donadio

FEDIR Storti

UIL Gallipoli

S. Vinti

Alfonso Aurilio

Paoluccio

Luigi Storti

Esco Jelli Jelli

Relazione illustrativa all'ipotesi di accordo decentrato sottoscritta in data 18.07.2019

(art. 40, comma 3 sexies, D.lgs. 30.3.2001 n. 165 e circolare del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato n. 25 del 19.7.2012).

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con circolare n. 25, ai sensi dell'art. 40 del D.lgs. 30.3.2001 n. 165, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La relazione illustrativa è composta di due moduli:

- 1) illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (scheda 1.1)
- 2) illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed alla erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

Modulo 1 – ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO

Modulo 1 – Scheda 1.1.

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data sottoscrizione 18-07-2019

Periodo temporale di vigenza Anno 2018 e 2019

Composizione della delegazione trattante

Parte Pubblica:

- Direttore generale risorse umane, finanziarie e strumentali, in qualità di presidente
- Dirigente dell'unità dirigenziale gestione del personale,

Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:

- R.S.A.
- F.P. C.G.I.L.
- F.P. C.I.S.L.
- U.I.L.
- DIRER

Organizzazioni sindacali firmatarie:

- R.S.A.
- F.P. C.G.I.L.
- F.P.S. C.I.S.L.
- U.I.L. FPL
- DIRER

Soggetti destinatari Personale dell'area dirigenziale

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)

criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e di risultato (art. 4, comma 1, lett. g) CCNL 23.12.1999)

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione.

Intervento dell'organo di controllo interno / Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa

E' stata acquisita la certificazione dell'organo di controllo interno (verbale prot. n. xxxxx del xx.xx.xxxx)

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.

E' stato adottato il piano della performance di cui all'art.10 del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150.

E' stato adottato il programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

Sono state pubblicate le informazioni di cui ai commi 5 e 8 dell'art.11 del D.Lgs. 27.10.2009 n.150 (ora D.lgs. 14.3.2013 n. 33).

L'ente non è tenuto a validare la relazione della performance, ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. 27.10.2009 n.150 .

Modulo 2 - ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO (ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITA' CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE – MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE - RISULTATI ATTESI - ALTRE INFORMAZIONI UTILI)

Il modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone i contenuti.

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia.

In merito al **contenuto** del presente accordo, si precisa che, ai sensi dell'art. 40, comma 3 bis, del D.lgs. 30.3.2001 n. 165, così come modificato dall'art. 54 del D.lgs. 27.10.2009 n. 150, “[La contrattazione collettiva integrativa] *si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, ...*”.

Conformemente alle indicazioni contenute nella circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19.7.2012, si elencano di seguito le materie che sono oggetto di regolamentazione, specificando le fonti normative che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

Art. 5 - Incarichi aggiuntivi – Interim

1. Nell'affidamento degli incarichi dirigenziali aggiuntivi “ad interim” si applicano le disposizioni di cui all'art. 19, commi 1 ed 1bis, del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. .
2. Gli incarichi dirigenziali aggiuntivi ”ad interim” sono remunerati con una maggiorazione della retribuzione di risultato relativa all'incarico principale, secondo le seguenti modalità:
 - a) Un incarico ricevuto “ad interim”; maggiorazione dell'indennità di risultato dell'incarico principale calcolata sul 25% dell'indennità di posizione dell'incarico ricoperto “ad interim” ed in funzione della valutazione ottenuta nello svolgimento di tale ultimo incarico.
 - b) Più incarichi ricevuti “ad interim”; maggiorazione dell'indennità di risultato dell'incarico principale calcolata sul 25% dell'indennità di posizione dell'incarico ricoperto “ad interim” di valore più elevato ed in funzione della media aritmetica delle valutazioni ottenute nello svolgimento di ciascun incarico.

Art. 7 - Destinazione del fondo della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti a tempo indeterminato

L'articolo regola la destinazione del fondo di cui all'art. 26 del CCNL 23.12.1999 per l'anno 2018, relativamente al personale con qualifica dirigenziale a tempo indeterminato. L'importo complessivo del fondo (cfr. il prospetto allegato all'accordo) è pari a € 1.534.994,84, di cui € 860.086,05 destinati alla retribuzione di posizione e € 674.908,79 alla retribuzione di risultato.

La materia è oggetto di contrattazione decentrata, in base alle disposizioni di seguito richiamate:

□□ Art. 4, comma 1, del CCNL 23.12.1999: *“La contrattazione decentrata integrativa si svolge sulle seguenti materie: f) criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26 lettera e)”*

□□ art. 4, comma 1, del CCNL 23.12.1999: *“La contrattazione decentrata integrativa si svolge sulle seguenti materie: g) criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato”*

□□ art. 5, comma 1, del CCNL 23.12.2002, così come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.2.2006, il quale prevede che *“... le modalità di utilizzo delle risorse decentrate sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale”*

Art. 9 - Efficacia del contratto

L'articolo precisa che gli istituti regolati dal contratto trovano applicazione a partire dall'1 gennaio 2018. (a tal riguardo, si precisa che, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del CCNL 23.12.1999, *“fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 3, comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, le parti riassumono, nelle materie elencate nelle lettere b), e), f) e g) del comma 1, le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione”*).

Si attesta che gli articoli 5, 7 e 9 del contratto collettivo decentrato **sono compatibili con le disposizioni legislative e contrattuali.**

Le succitate disposizioni debbono essere applicate tenendo conto delle disposizioni introdotte dal D.L. 31.5.2010 n. 78, convertito con legge 30.7.2010 n. 122, in tema di contenimento delle spese del pubblico impiego, e, in particolare, dell'art. 9, comma 2 bis, nel testo modificato dall'art. 1, comma 456, della legge 27.12.2013 n. 147, il quale prevede quanto segue: *“A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo”*.

La materia è altresì regolata dall'art. 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, il quale prevede che: *“Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente”*.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo unico di amministrazione.

Le risorse del fondo per la retribuzione e risultato di cui all'art. 26 del CCNL 23.12.1999, come modificato e integrato a seguito di disposizioni contrattuali successive e sulla base della determinazione della DGRUFT n.157 del 4 febbraio 2020, vengono utilizzate come segue:

Retribuzione di posizione anno 2018 euro	860.086,05
Retribuzione di risultato anno 2018 euro	625.908,79
Totale Fondo 2028	euro 1.485.994,84

c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa.

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato (a tal proposito si precisa che in materia di meritocrazia e premialità trova applicazione il *Sistema di valutazione della performance* del personale con qualifica dirigenziale, approvato con deliberazione dell'Ufficio di presidenza n. 177 dell'16.05.2019).

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali) ai sensi dell'art. 23 del decreto legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato (si precisa che l'istituto delle progressioni economiche non si applica al personale con qualifica dirigenziale).

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (piano della performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del decreto legislativo n. 150/2009.

Nell'accordo è previsto lo stanziamento di somme (retribuzione di risultato) la cui erogazione è fortemente correlata al raggiungimento degli obiettivi posti dall'Amministrazione a ciascun dirigente. Si ricorda infatti che, in base al vigente sistema di valutazione del personale con qualifica dirigenziale, la retribuzione di risultato dipende per il 60% dal grado di raggiungimento degli obiettivi di performance (LOA) e per il 40% dalla valutazione delle competenze professionali e manageriali.

Ne deriva che il risultato atteso dalla stipulazione dell'accordo è un assiduo impegno da parte del personale con qualifica dirigenziale nel far sì che la propria attività e quella delle unità organizzative di rispettiva competenza sia ordinata al pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Si richiama a questo proposito la delibera di U.d.P. n. 181 del 30 maggio 2019, di approvazione del Piano della performance, che si qualifica come l'insieme delle attività da porre in essere annualmente per la realizzazione degli obiettivi.

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

III.1 Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per la retribuzione e risultato del personale con qualifica dirigenziale, di cui all'art. 26 del CCNL 23.12.1999, è stato rideterminato dalla Direzione Generale Risorse con determina di rimodulazione del fondo dirigenza dell'anno 2018 n. 157 del 4 febbraio 2020.

Sinteticamente è stato quantificato nei seguenti importi:

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	1.444.626,83
Risorse variabili	41.368,01 (economie fondo anno preced.)
Totale Fondo anno 2018	1.485.994,84

III.1.1 Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità - DESCRIZIONE IMPORTO

**Incrementi dotazioni organiche/riorganizzazione stabile
servizi (art. 26, comma 3, parte fissa CCNL 1998-2001)**
189.081,76

L'incremento di € 140.081,76 è relativo alla riorganizzazione stabile dei servizi, con aumento della complessità delle attività e del carico di lavoro del personale con qualifica dirigenziale;

III.1.4 Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione DESCRIZIONE IMPORTO

Totale Risorse Fisse aventi carattere di certezza e stabilità	1.444.626,83
Totale Risorse Variabili	41.368,01 (econ. fondo anno prec.)
Totale Fondo sottoposto a certificazione	1.485.994,84

III.1.5 Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata.

III.2 Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa.

**III.2.1 Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non
regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**
Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata.

III.2.2 Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo
Vengono regolate dal contratto in esame somme per complessivi **1.485.994,84**, così suddivise:

DESCRIZIONE IMPORTO

Retribuzione di posizione relativa all'anno 2018	€ 860.086,05
Retribuzione di risultato relativa all'anno 2018	€ 625.908,79

III.2.3 Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare
Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata.

**III.2.4 Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la
contrattazione integrativa sottoposto a certificazione**

DESCRIZIONE IMPORTO

Destinazioni non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	0
Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€ 1.485.994,84
Destinazioni ancora da regolare	0

Totale destinazioni del Fondo sottoposto a certificazione € 1.485.994,84

III.2.5 Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata.

III.2.6 Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a) attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano ad € 1.444.626,83, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (retribuzione di posizione) ammontano ad € 860.086,05. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b) attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

La retribuzione di risultato del personale con qualifica dirigenziale viene erogata in base al vigente sistema di valutazione, che prevede il fondamentale apporto del Nucleo di Valutazione;

La retribuzione di risultato è legata per il 60% al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance (LOA) e per il 40% alla valutazione delle competenze professionali e manageriali. I punteggi conseguibili dai Dirigenti vanno da 0 a 100 e la retribuzione di risultato viene calcolata in proporzione al punteggio conseguito;

c) attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali);

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata (le progressioni economiche riguardano solo il personale del comparto.

III.3 Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente.

DESCRIZIONE COSTITUZIONE DEL FONDO

ANNO 2018

Risorse stabili 1.444.626,83

Risorse variabili 41.368,01

ANNO 2017

Risorse stabili 1.493.626,83

Risorse variabili 228.551,35

Il Fondo 2018 rispetta i limiti dei tetti di spesa (non superamento del Fondo 2017 e del Fondo 2016).

Le risorse variabili sono costituite dalle economie del Fondo dell'anno precedente e non concorrono alla determinazione dei tetti di spesa.

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO

ANNO 2018

Retribuzione di posizione 860.086,05

Retribuzione di risultato 625.908,79

ANNO 2017

Retribuzione di posizione	968.677,64
Retribuzione di risultato	753.500,54

III.4 Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

III.4.1 Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Le somme del Fondo relative alla retribuzione di posizione e risultato sono imputate al cap. 4041 del bilancio 2018. I mandati inerenti la retribuzione di posizione sono emessi mensilmente, mentre il mandato relativo all'erogazione della retribuzione di risultato è emesso annualmente.

Tutti i pagamenti vengono imputati al capitolo sopra menzionato, per cui la verifica tra sistema contabile e i dati del fondo è costante.

III.4.3 Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo.

Il fondo dell'anno 2018, di € 1.485.994,84 complessivi, trova copertura al capitolo 4041 dell'anno 2018 (impegni n. 189 e 316) per quanto attiene alla retribuzione di posizione erogata nel 2018 e alla retribuzione di risultato che verrà erogata nel corso del 2019 (in particolare quest'ultima, con apposito atto di impegno, transiterà nel bilancio 2018 a mezzo fondo pluriennale vincolato).

Gli oneri riflessi e l'IRAP sono stati decurtati dal fondo 2018 sulla base della determina di rimodulazione della DGRUFS n.157 del 4 febbraio 2020.

Si precisa che il numero dei soggetti destinatari del contratto stesso è pari a n. 12 dirigenti a tempo indeterminato ed n. 1 dirigente a tempo determinato.

Si attesta infine che il contratto decentrato in oggetto non comporta costi indiretti.

Firma

*Il Direttore generale risorse umane, finanziarie e strumentali /
Presidente della delegazione trattante di parte pubblica*

