

RELAZIONE ILLUSTRATIVA e TECNICO-FINANZIARIA
Nuovo stralcio CCDI 2014 DIRIGENZA

Va preliminarmente evidenziato il quadro normativo sulla base del quale la Regione ha impostato lo schema del nuovo stralcio CCDI 2014 per il personale dirigenziale della Giunta della Regione Campania.

L' art. 40 c. 3 del D.Lgs. 165/2001 prevede che "La contrattazione collettiva disciplina, in coerenza con il settore privato, la struttura contrattuale, i rapporti tra i diversi livelli e la durata dei contratti collettivi nazionali e integrativi...omissis".

Sempre il suindicato articolo al c. 3 bis aggiunge che "Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'art.7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45, comma 3... omissis".

Inoltre il CCNL 1996 del personale dirigenziale Regioni -Enti Locali al Titolo III disciplina rispettivamente la contrattazione collettiva decentrata a livello di ente e i tempi e le procedure per la stipulazione o il rinnovo.

A tal riguardo va rammentato inoltre che, ai sensi dell'art. 40, c. 3 ter del D.Lgs. n. 165/2001, è previsto "al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, qualora non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, *in via provvisoria*, sulle materie oggetto di mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico finanziaria previste dall'art. 40 bis".

Di poi, ai sensi dell'art. 65 cc. 1, 2 e 4, del D.Lgs. n. 150/2009 in caso di mancato adeguamento dei contratti collettivi vigenti alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del decreto stesso entro il 31/12/2011, i contratti medesimi cessano la loro efficacia dal 31 dicembre 2012 e non sono ulteriormente applicabili.

Inoltre l'art. 5, c. 1 del D.Lgs 141/2011 ha stabilito che "l'art. 65, cc. 1,2 e 4 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n.150, si interpreta nel senso che l'adeguamento dei contratti collettivi integrativi è necessario solo per i contratti vigenti alla data di entrata in vigore del citato decreto legislativo, mentre ai contratti sottoscritti successivamente si applicano immediatamente le disposizioni introdotte dal medesimo decreto".

Considerato quanto evidenziato, per quanto riguarda l'adeguamento a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009 in materia di "Merito e Premi", la Regione con delibera di Giunta n. 91/14 ad oggetto "D.G.R. n. 158 del 3/6/2013- Adempimenti concernenti il procedimento per la nomina dei componenti e del Presidente dell'O.I.V." ha intrapreso il procedimento, in fase di conclusione, per l'individuazione dei componenti dell'organismo in questione e ciò in quanto il regolamento regionale n. 12 del 15/12/2011 all'art. 3 attribuisce appunto all'O.I.V. il compito di elaborare una proposta sul sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale nonché del sistema premiante e delle fasce di merito per il personale della Giunta della Regione Campania.

Rispetto all'adeguamento alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati alla contrattazione collettiva nonché alla luce delle disposizioni richiamate, con inizio nell'anno 2013 si è provveduto ad avviare attività di trattativa sindacale per la sottoscrizione del nuovo CCDI per il personale dirigenziale della Giunta della Regione Campania.

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto decentrato integrativo per il personale dirigente della Giunta della regione Campania-Anno 2014.

A seguito di riorganizzazione dell'assetto amministrativo dell'ente si è proceduto con apposita delibera di giunta regionale n. 523 del 09/12/2013 a ridefinire la composizione della parte pubblica della delegazione trattante e a seguito di questa si è proseguito il percorso di trattativa sindacale già intrapreso con una serie di tavoli tecnici che hanno visto impegnate le parti in n. 6 incontri di delegazione trattante dal 9.10.2014 al 19.12.2014, addivenendo nell'ultimo incontro alla sottoscrizione provvisoria dello stralcio di CCDI 2014. e a quella definitiva in data 1/07/2015.

Successivamente con nota num. prot. 876864 del 23/12/2014 l'Amministrazione ha inviato al Collegio dei Revisori dei Conti la relazione illustrativa sullo stralcio del nuovo CCDI 2014 per il personale dirigenziale della Giunta della Regione Campania : 40 bis D.Lgs. n. 165/2001.

Di poi in data 13/02/2015 con verbale n.10 il collegio dei Revisori ha certificato la relazione illustrativa e la relazione finanziaria sull'ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale dirigente per l'anno 2014 nonché ha attestato anche il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa in questione.

A seguito poi della delibera di giunta n. 131 del 28/03/2015 che disponeva delle indicazioni circa la sottoscrizione definitiva del CCDI dirigenziale, con verbale n.42 del 19/06/2015 il Collegio dei revisori ha confermato il parere favorevole espresso in data 13/02/2015.

In relazione poi, agli aspetti più propriamente contenutistici, di particolare impatto contrattuale perché riguardanti tutto il personale dirigenziale, si fa presente che il nuovo schema di CCDI 2014 è composto da n.11 articoli e disciplina la cornice di regole generali riconfermando la validità delle regole contenute nei precedenti CC.DD.II., laddove queste risultino conformi con le nuove disposizioni normative e contrattuali vigenti.

Di poi si pone l'attenzione sui criteri delle specifiche forme di incentivazione correlate alle risorse di cui all'art. 26,

comma 1, lett. E) del CCNL del 23/12/1999 ed a riguardo, ricostruendo il quadro normativo di riferimento (art. 24 del del D.Lgs. 165/2001, art. 20 del CCNL firmato il 22 febbraio 2010), giunge a prevedere che per remunerare il maggiore impegno al dirigente ai quale è conferito un incarico aggiuntivo, compete il 60% della somma che confluisce al fondo in aggiunta alla retribuzione di risultato, salvo comunque il rispetto del vigente art. 9, c. 3 del D.L. n. 78/10 convertito in Legge n. 122/10 e dell'art. 1 c. 24 della legge regionale n. 4/2011 che recita " *Nei confronti dei titolari di incarichi di livello dirigenziale della Regione, nonché degli enti, aziende, agenzie, società regionali o a partecipazione maggioritaria della Regione, non si applicano le disposizioni normative e contrattuali che autorizzano la corresponsione, a loro favore, di importi derivanti dall'espletamento di incarichi aggiuntivi*".

SCHEMA 1.1. ALLEGATA.

Modulo 2 Illustrazione dell' articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale -modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dalla contrattazione integrativa.

Va evidenziato che il nuovo stralcio del CCDI 2014 per la dirigenza non prevede spese aggiuntive né a carico del fondo né a carico del bilancio regionale e che quindi all'art. 10, nelle more tra l'altro della definizione della procedura di pesatura delle strutture dirigenziali denominate U.O.D., si è posta in essere una diversa redistribuzione dei valori retributivi riconducibili alle posizioni dirigenziali definite dal nuovo ordinamento amministrativo regionale. Infine si precisa che con delibera di giunta n. 772 del 30/12/2014 è stato determinato il fondo per la dirigenza 2014.

- *Determinazione delle risorse finanziarie decentrate per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.*

- Incentivazione della produttività e il miglioramento dei servizi.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Descrizione voce e fonte contrattuale	Importo
Art. 40 e 41 del CCNL - Area Dirigenza - del 10/04/1996 Retribuzione di Posizione	€ 16.617.183,93
Art. 28 e 29 del CCNL - Area Dirigenza - del 23/12/1999 Retribuzione di Risultato	€ 2.932.442,22

L'importo totale pari ad € 19.549.628,15 è determinato dal prodotto tra le 350 strutture ordinamentali previste dal Regolamento Regionale n. 12 del 15/12/2011 moltiplicate per le retribuzioni di posizione per ciascun incarico incrementate nella misura del 15% a titolo di indennità di risultato. In particolare le 350 strutture sono individuate nel modo seguente:

- CAPI DIPARTIMENTO 5
- DIRETTORE GENERALE 23
- STAFF 66
- UOD CON FUNZIONI VICARIE 22
- UNITA' OPERATIVE DIRIGENZIALI 203
- POSIZIONI INDIVIDUALI 31

L'importo di € 16.617.183,90 a titolo di retribuzione di posizione è pari all'85% dell'importo totale mentre la somma di € 2.932.442,22, a titolo di retribuzione di risultato, corrisponde al residuo 15% così come previsto dagli art. 28 e 29 del CCNL - Area Dirigenza - del 23/12/1999.

C) effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Inoltre la distribuzione delle risorse del fondo è coerente con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale dirigenziale si applica il sistema per la valutazione e la premialità del personale dirigenziale.

A tal proposito si precisa che il sistema per l'attribuzione dei compensi destinati a incentivare il risultato della dirigenza si ispira a criteri di responsabilizzazione, di efficienza, di valorizzazione del merito, di qualità e capacità migliorativa della prestazione lavorativa, in linea con le vigenti disposizioni in materia.

Di poi l'attribuzione dei compensi destinati ad incentivare i risultati raggiunti, attraverso la valutazione finalizzata al miglioramento della qualità delle attività da svolgere e dei servizi da rendere, è correlata al livello delle prestazioni rese e dei risultati conseguiti dal personale nella realizzazione di specifici obiettivi assegnati. Inoltre in tale processo di valutazione ogni dirigente- rispetto al dirigente della struttura sotto-ordinata- è chiamato a formalizzare l'assegnazione di un obiettivo, tale da concorrere al miglioramento dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa della struttura di appartenenza, in linea con gli obiettivi strategici declinati dalla Giunta regionale.

Sempre in tema di coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità si precisa anche che il regolamento n. 12/2011, nel disciplinare il nuovo ordinamento amministrativo della Giunta regionale della Campania e al fine di adeguarsi ai principi di cui al d. lgs. 150/2009, ha previsto all'art. 3 "Valorizzazione della personale e valutazione dei risultati":

1. l'emanazione di direttive generali contenenti gli indirizzi strategici su base triennale (Piano triennale della

- performance organizzativa);
2. la definizione, sentiti i vertici delle amministrazioni regionali, del Piano annuale delle prestazioni e dei risultati (Piano annuale della Performance individuale);
3. la messa a punto di un sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, in raccordo con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio (Sistema di misurazione e Valutazione della Performance);

Relativamente ai punti 1, 2 e 3 si evidenzia che il Piano della Performance della Giunta Regionale Campania è documento programmatico triennale che ha lo scopo di consentire di far conoscere alla collettività gli obiettivi e i risultati che l'Ente ha in mente di perseguire in un arco triennale.

La definizione del Piano suddetto risponde dunque alla precisa esigenza di programmare per tempo gli obiettivi e controllare successivamente l'esito del lavoro che è stato fatto attraverso un monitoraggio costante, onde rendere più agevole il controllo da parte della collettività su come sono utilizzate le risorse pubbliche e su come viene gestita la complessa macchina burocratica della Regione Campania al servizio dei cittadini.

Lo scopo è quello di sistematizzare in un unico documento missione, obiettivi strategici, obiettivi operativi, attività della Giunta regionale e sistema di valutazione delle strutture e dei dipendenti dell'amministrazione regionale.

Il Piano, insieme al Piano triennale per la trasparenza e l'integrità ed al Piano triennale di prevenzione della corruzione, contribuisce a garantire l'effettiva accountability e trasparenza dell'amministrazione regionale della Campania.

Circa poi il sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali si precisa che con delibera di G.R. n. 568/2009, la giunta Regionale ha disposto una modifica del Sistema di Valutazione delle prestazioni dirigenziali, procedendo successivamente all'adozione della relativa "Guida alla gestione del processo di valutazione". Si precisa a tal fine che con DGR n. 120/2015 sono stati nominati i componenti dell'Organismo Indipendente di Valutazione, rinviando a successivo Decreto del Presidente della Giunta regionale la formalizzazione della nomina degli stessi.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Circa la correlazione tra la politica di gestione del personale e gli strumenti di programmazione gestionale si precisa che con delibera di giunta regionale n. 155 del 3/06/2013, al fine di avviare il ciclo della performance con le sopracitate disposizioni normative, sono stati individuati gli obiettivi strategici dell'ente, intesi come obiettivi di particolare rilevanza rispetto ai bisogni e alle attese degli stakeholder, programmati su base triennale (2013-15), aggiornati annualmente con riferimento alle priorità politiche dell'Amministrazione regionale. Tra questi e tra quelli di pertinenza della Direzione Generale alle risorse umane sono stati individuati due obiettivi fortemente correlati : a) orientare la capacità amministrativa alla razionalizzazione della spesa e l'attivazione di sistemi di controllo e misurazione della performance; b) promuovere la razionalizzazione dell'impiego delle risorse umane della Giunta Regionale e il contenimento della relativa spesa.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili.

Modulo I -La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa.

Il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, per il personale dirigente, è stato quantificato dall'Amministrazione con deliberazione di Giunta Regionale n. 772 del 30.12.2014, nei seguenti importi:

Descrizione voce e fonte contrattuale	IMPORTO
Importo per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato	21.143.553,00
Riduzione Fondo D.L.78/10 Art. 9, c.2 anno 2014 (30/11/2014)	- 1.323.164,82
Delibera di G.R. 772 del 30/12/2014	19.820.388,29
Rideterminazione Fondo Decreto Dirigenziale n. 2 del 29/10/2015	19.713.143,43

- Eventuali decurtazioni del fondo

Riduzione Fondo D.L. 78/2010 Art. 9, comma 2 bis

"l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, ... non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio."

L'importo della riduzione ai sensi del succitato art. 9, c. 2 bis, pari €. 840.562,95 corrisponde alla sommatoria delle decurtazioni del fondo per l'anno 2012 pari ad €. 425.700,43 e per l'anno 2013 pari a ad €. 414.862,52. La quantificazione, così come indicato rispettivamente nelle deliberazioni di Giunta Regionale n. 229 del 27/06/2014 e n. 772 del 30/12/2014, è stata effettuata sulla base del documento di approvazione delle Linee guida della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome ed è stata determinata calcolando il valore medio della retribuzione di risultato relativa al processo di valutazione delle prestazioni dirigenziali dell'anno precedente e moltiplicandolo per il numero dei dirigenti cessati nell'anno di riferimento.

Descrizione voce e fonte contrattuale	2012	2013	2014	Totale
Riduzione Fondo D.L.78/10 Art. 9, c.2 bis	- 425.700,43	- 414.862,52	- 589.846,73	- 1.430.409,68

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

- Schema generale riassuntivo di costituzione del fondo Anno 2014 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2013.

Descrizione voce e fonte contrattuale	2014	2013	Differenza	2010
CCNL 23/12/1999				
Art. 26, c. 1, lett a)	18.900.224,88	18.900.224,88	-	18.900.224,88
Art. 26, c. 1, lett b)			-	
Art. 26, c. 1, lett c)			-	
Art. 26, c. 1, lett d)	519.806,87	519.806,87	-	519.806,87
Art. 26, c. 1, lett e)			-	
Art. 26, c. 1, lett f)	58.608,78	58.608,78	-	58.608,78
Art. 26, c. 1, lett g)	2.825.868,19	2.825.868,19	-	2.825.868,19
Art. 26, c. 1, lett i)			-	
Art. 26, c. 2	499.014,60	499.014,60	-	499.014,60
Art. 26, c. 3	916.850,44	916.850,44	-	916.850,44
Art. 26, c. 4			-	
Art. 26, c. 5			-	
			-	
CCNL 12/02/2002				
Riduzione Art. 1, c. 3, lett e)	- 1.668.414,01	- 1.668.414,01	-	- 1.668.414,01
Incremento Art. 1, c. 6	218.203,04	218.203,04	-	218.203,04
			-	
CCNL 22/02/2006				
Art. 23, comma 1	344.240,00	344.240,00	-	344.240,00
Art. 23, comma 3	1.193.235,83	1.193.235,83	-	1.193.235,83
			-	
CCNL 14/05/2007.				
Art. 4, comma 1, lett a)			-	
Art. 4, comma 1, lett b)	650.936,00	650.936,00	-	650.936,00
Art. 4, comma 4	368.241,54	368.241,54	-	368.241,54
			-	
CCNL 22/02/2010				
Art. 16, comma 1	199.971,20	199.971,20	-	199.971,20
Art. 16, comma 4			-	
			-	
CCNL 03/08/2010				
Art. 5, comma 1	188.799,00	188.799,00	-	188.799,00
Art. 5, comma 4	295.679,14	295.679,14	-	295.679,14
			-	
Riduzione fondo DGR 945/10	- 1.841.290,53	- 1.841.290,53	-	- 1.841.290,53
			-	
Riduzione Fondo L.R. 1/12 Art. 23, c.6	- 2.526.421,89	- 2.526.421,89	-	
			-	
Riduzione Fondo D.L.78/10 Art. 9, c.2 bis	- 1.430.409,68	- 840.562,95	589.846,73	
			-	
Economie Ris. A. P.			-	
Disp.Ris.-DGR 642/01			-	
			-	
TOTALE RISORSE EURO	19.713.143,43	20.302.990,16	589.846,73	23.669.974,97

- Schema generale riassuntivo di utilizzo del fondo Anno 2014 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2013

Descrizione voce e fonte contrattuale	2014	2013	Differenza	2010
Retribuzione di Posizione (85% del fondo come da art. 28 e 29 del CCNL - Area Dirigenza - del 23/12/1999)	16.756.171,92	17.006.214,37	250.042,45	20.119.478,72
Retribuzione di Risultato (15%)	2.956.971,51	3.296.775,79	339.804,28	3.550.496,25
Totale Riparto	19.713.143,43	20.302.990,16	589.846,73	23.669.974,97

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

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.

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate su capitoli gestiti dalla U.O.D. competente nell'ambito della Direzione Generale delle Risorse Umane, nel rispetto delle funzioni attribuite ad ogni dirigente a seguito del nuovo regolamento regionale n. 12 del 2011 e della D.G.R. n. 478 del 10/09/2012. Visto che l'allegato A della D.G.R. n. 478 del 10/09/2012 riconosce in capo al Dirigente dell'U.O.D. competente i "relativi poteri di spesa" per l'esercizio delle sue funzioni, oltre altresì alla competenza per la regolarità contabile delle proposte deliberative, si precisa che la verifica tra sistema contabile e dati del fondo dirigenti è costante e viene operata dalla struttura dirigenziale competente.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato.

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2010 risulta rispettato:

Con delibera di GRC n 772 del 30/12/2014 con la quale tra l'altro si è autorizzato il dirigente competente a perfezionare con proprio decreto la riduzione complessiva del fondo ai sensi dell' art 9, comma 2 bis, D.L. n 78/2010, convertito dalla legge n 122/2010, riduzione complessiva determinata con Decreto Dirigenziale n. 2 del 29/10/2015.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.

Il totale del fondo, come determinato dall'Amministrazione con deliberazione di GRC n 772 del 30/12/2014 e successivo Decreto Dirigenziale n. 2 del 29/10/2015, è impegnato a valere sul capitolo 0082 del bilancio, per quanto il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente.

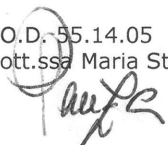
Le somme per oneri riflessi sono impegnate al capitolo 59 del bilancio 2014.

Le somme per IRAP sono impegnate al capitolo 61 del bilancio 2014.

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Si è provveduto ai sensi dell'articolo 40 bis del D.Lgs. n. 165/2001 a pubblicare il CCDI 2014 e la presente relazione sul sito istituzionale dell'Ente.

U.O.D. 55.14.05
-dott.ssa Maria Stefania Panza



Direttore Generale delle Risorse Umane
-dott.ssa Giovanna Paolantonio

