



*Consiglio Regionale della Campania*

**XI LEGISLATURA**

**UFFICIO DI PRESIDENZA**

**SEDUTA DEL 12 OTTOBRE 2023**

**Delibera n. 173**

L'anno duemilaventitré, il giorno 12 (dodici) del mese di ottobre alle ore 16:50 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:

<b>GENNARO</b>	<b>OLIVIERO</b>	Presidente
<b>LOREDANA</b>	<b>RAIA</b>	Vice Presidente
<b>VALERIA</b>	<b>CIARAMBINO</b>	Vice Presidente
<b>ANDREA</b>	<b>VOLPE</b>	Consigliere Questore
<b>MASSIMO</b>	<b>GRIMALDI</b>	Consigliere Questore
<b>FULVIO</b>	<b>FREZZA</b>	Consigliere Segretario
<b>ALFONSO</b>	<b>PISCITELLI</b>	Consigliere Segretario

**OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo per il personale dirigenziale del Consiglio Regionale – Piano di riparto delle risorse del fondo per l'anno 2023**

Assenti: Alfonso Piscitelli

Presiede: Gennaro Oliviero

Assiste il Segretario Generale Mario Vasco

RELATORE: Questore al Personale Massimo Grimaldi

**Alla stregua dell'istruttoria compiuta dai dirigenti della UD personale e UD bilancio e degli atti richiamati nella premessa che segue, costituenti istruttoria a tutti gli effetti;**

**Premesso**

- a. che in data 17 dicembre 2020 è stato sottoscritto il nuovo CCNL Funzioni Locali per il triennio 2016-2018 per il personale dirigenziale;
- b. che in data 09 agosto 2023, le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo 2023-2024 per il personale dirigenziale;
- c. che in data 4 settembre 2023 con determina n. 926 del UD Gestione del Personale è stato costituito per l'anno 2023, il Fondo risorse decentrate ex art. 57 del CCNL 17/12/2020;
- d. che in data 5 settembre 2023, Il Dirigente della UD Gestione del Personale, con Prot.n.14651/U, ha trasmesso al Collegio dei Revisori, l'ipotesi di accordo sottoscritta il 9 agosto 2023, la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria, nonché la determina n. 926/2023 del 4 settembre 2023 di costituzione del fondo e relativa relazione per il rilascio della certificazione di competenza;
- e. che in data 4 ottobre 2023, il Collegio dei revisori, ha trasmesso con Prot.n.0016452 il verbale n.164, redatto il 3 ottobre, con cui ha certificato il fondo risorse decentrate ex art. 57 del CCNL 17/12/2020 e ha dato parere favorevole all'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo 2023-2024 per il personale dirigenziale, con espressa attestazione della compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio;

**Considerato** che il parere del Collegio dei Revisori, consente di autorizzare il Presidente della delegazione trattante, alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo 2023-2024 per il personale dirigenziale;

**Ritenuto** di dover autorizzare il Presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione definitiva del contratto;

**VISTI**

- Lo Statuto Regionale
- Il D.Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001 e ss.mm.ii.
- Il CCNL Funzioni Locali Dirigenti del 17 dicembre 2020
- Le Determine sopra richiamate

**L'Ufficio di Presidenza, a voti unanimi**

**D E L I B E R A**

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

1. di prendere atto dell'intesa raggiunta tra le parti, del parere favorevole del Collegio dei revisori e di autorizzare la parte datoriale, nella figura del Presidente della delegazione trattante, alla definitiva sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo 2023-2024 per il personale di qualifica dirigenziale;
2. di dare mandato al Dirigente della UD Gestione del Personale di inviare all'ARAN, a seguito della sottoscrizione definitiva, copia del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo nei termini di legge;

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

***IL DIRIGENTE ad Interim DELLA U.D. BILANCIO***

per la copertura finanziaria

Ciro Russo

***IL DIRIGENTE DELLA U.D. GESTIONE DEL PERSONALE***

per la regolarità tecnico-amministrativa

Lucia Sorrentino

***IL DIRETTORE GENERALE***

***RISORSE UMANE, FINANZIARIE E STRUMENTALI***

Ciro Russo

***IL SEGRETARIO GENERALE***

Mario Vasco

***IL CONSIGLIERE SEGRETARIO***

Fulvio Frezza

***IL PRESIDENTE***

Gennaro Oliviero



# **REGIONE CAMPANIA- CONSIGLIO REGIONALE**

---

## **Collegio dei Revisori dei Conti**

**CERTIFICAZIONE IN MERITO ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DELL'ANNO 2023. CONSIGLIO REGIONALE. CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AI SENSI DEGLI ART. 7 e 8 DEL CCNL 17/12/2020 SOTTOSCRITTO IL 09/08/2023. PERSONALE DIRIGENTE EX ART. 40 BIS, COMMA 3-SEXIES, D. LGS N. 165/2001**

### **Organo di revisione**

*dott.ssa Michelina Leone*

*dott. Nicola Marotta*

*dott. Alessandro Cioffi*

Il Collegio,

**vista:**

- la nota prot. la nota prot. n. 001465 del 05/09/2023, avente ad oggetto: “Trasmissione Determina n. 926 del 4 settembre 2023- Costituzione del Fondo Risorse Decentrate del personale non dirigenziale con la Relazione Tecnico Finanziaria, parte integrante - art.8, comma 7, del vigente CCNL 17/12/2020, redatta ai sensi dell’art. 40, comma 3 sexies del D.lgs. 165/2001 e della circolare MEF - RGS n. 25 del 19.7.2012-Fondo Personale Dirigente per l'anno 2023. Ipotesi di CCNL Dirigenza 2023-2024 sottoscritta il 09 agosto 2023 - Richiesta certificazione” con cui si chiede la certificazione del fondo dirigenti 2023 ed il visto di compatibilità ai sensi dell’art. 40 bis del D.Lgs 165/2001 del CCDI 2023 personale dirigente per l’anno 2023;

**premesso che:**

- l’art. 57 del CCNL Funzioni Locali- Personale Dirigente del 17/12/2020 ha previsto che: *“Dall’anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL gli enti costituiscono annualmente un Fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia. 2. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui al comma 1 è costituito con le seguenti risorse: a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili -negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all’art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell’anno di sottoscrizione del presente CCNL, ivi comprese quelle di cui all’art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno; b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all’art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all’art. 24, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001; c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall’anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la*

quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60; e) risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili. 3. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; a retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo. 4. Le camere di commercio stanziare le risorse di cui al comma 2, lett. e) subordinatamente alla verifica della insussistenza di squilibri strutturali nel proprio bilancio in grado di provocare il dissesto finanziario, secondo quanto indicato dall'articolo 1, comma 784 della legge n. 205/2017. 5. Gli enti di nuova istituzione o che istituiscano per la prima volta la qualifica dirigenziale valutano, anche basandosi su valori di riferimento tratti da medie retributive relative ad altri enti, l'entità delle risorse necessarie per la prima costituzione del fondo e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio, nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge;

- ✓ *ai sensi dell'articolo 40, comma 3-sexies, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 i revisori dei conti devono certificare le relazioni prodotte dall'ente a corredo di ogni contratto integrativo”;*
- ✓ *l'articolo 40 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 impone ai revisori dei conti il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;*
- ✓ *l'articolo 8, comma 6, del CCNL del 17/12/2020, Funzioni Locali personale dirigente stabilisce che “Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto”.*
- ✓ *la nota prot. n. 001465 del 05/09/2023, avente ad oggetto: “Trasmissione Determina n. 926 del 4 settembre 2023- Costituzione del Fondo Risorse Decentrate del personale non dirigenziale con la Relazione Tecnico Finanziaria, parte integrante -art.8, comma 7, del vigente CCNL 17/12/2020, redatta ai sensi dell'art. 40, comma 3 sexies del D.lgs. 165/2001 e della circolare MEF - RGS n. 25 del 19.7.2012-Fondo Personale Dirigente per l'anno 2023. Ipotesi di CCNL Dirigenza 2023-2024 sottoscritta il 09 agosto 2023 - Richiesta certificazione” con cui si chiede la certificazione del fondo dirigenti 2023 ed il visto di compatibilità ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs 165/2001 del CCDI 2023 personale dirigente per l'anno 2023;*
- ✓ *il Consiglio Regionale, con legge Regionale n. 18 del 29 dicembre 2022, ha approvato le disposizioni per la formazione del Bilancio di previsione finanziario*

per il triennio 2023 – 2025 della Regione Campania – Legge di stabilità regionale per il 2023;

- ✓ il Consiglio Regionale, con legge regionale n. 19 del 29 dicembre 2022, ha approvato il bilancio di previsione finanziario per il triennio 2023-2025 della Regione Campania, in conformità con le disposizioni di cui al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, così come corretto ed integrato dal decreto legislativo 10 agosto 2014, n. 126;
- ✓ con deliberazione n. 138 del 28/03/2023 è stato adottato il Piano Integrato delle Attività e Organizzazione – PIAO- 2023/2025 del Consiglio Regionale del Campania;
- ✓ la Relazione della Performance 2022 è stata approvata con deliberazione n. 158 del 22/06/2023;
- ✓ nella sezione Amministrazione trasparente del sito Internet del Consiglio regionale sono assolti gli obblighi di pubblicazione previsti;

**constatato che:**

1. con Determina n. 926 del 04/09/2023 si è proceduto alla costituzione del Fondo risorse decentrate del personale dirigenziale per l'anno 2023- art. 57 CCNL 17/12/2020;
2. le competenti Strutture hanno predisposto la relazione illustrativa e tecnico finanziaria redatta ai sensi dell'art. 40, co. 3 sexies del D.lgs. 165/2001;

**Verificato che:**

- 1) l'importo unico annuale, oggetto di certificazione, ammonta ad €. 1.444.626,83;
- 2) l'incremento delle risorse stabili (esclusi dal tetto dell'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017) – Risorse di cui all'art. 56 del CCNL del 17/12/2020 (1,53% del monte salari 2015 relativo ai dirigenti) ammonta ad €. 31.034,46;

- 3) il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato 2023 risulta dello stesso importo di quello del 2022 pari ad €. 1.475.661,29;
- 4) la verifica del rispetto al limite di cui all'art. 23, co, 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con il combinato disposto dell'art. 33 del DL 34/2019 e del connesso decreto attuativo, risulta conforme alla normativa in materia, attese le precisazioni sul punto trasmesse dall'Ente che si riportano testualmente *“il numero dei dirigenti al 1° settembre 2023 è pari a 10; il piano dei fabbisogni 2023 per la parte relativa alla capacità assunzionale, non prevede, allo stato, assunzioni di dirigenti. in attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 2, comma 1 della legge regionale n. 14/2022, si procederà all'aggiornamento del piano non appena interverrà l'intesa sul riparto della capacità assunzionale tra Giunta Regionale e Consiglio Regionale per l'annualità 2023; eventuali procedure che verranno avviate non si concluderanno per il 31 dicembre 2023”*.
- 5) l'ammontare complessivo del fondo, quindi, sottoposto a certificazione è pari ad €. 1.475.661,29 che sarà oggetto di distribuzione;
- 6) dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnico-finanziaria risulta la compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e la copertura finanziaria per il finanziamento del fondo;
- 7) la spesa di personale dell'anno 2022 rientra nei limiti di legge;
- 8) la spesa di personale prevista per l'anno 2023 risulta, in fase previsionale, rientrare nei limiti di legge;
- 9) l'ipotesi di accordo è coerente con il vigente CCNL 17/12/2020, con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità e con i principi contenuti nel Piano della Performance adottato con deliberazione 138/2023;
- 10) la distribuzione delle risorse avverrà in maniera coerente con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità e con i principi contenuti nel Piano della Performance triennale adottato con deliberazione n. 138 del 28/03/2023;
- 11) il sistema prevede che i compensi per la premialità siano corrisposti previa misurazione della performance organizzativa e performance individuale e che l'entità degli stessi sia commisurata all'esito della valutazione. Il processo di

misurazione della performance è verificato dall'OIV che valida la relazione sulla performance approvata con deliberazione n. 158/2023.

**Il collegio prende atto che:**

**per le Risorse:**

Il fondo delle risorse decentrate, disponibile per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2023, oggetto di certificazione, in considerazione del rispetto del tetto di finanza pubblica statuito dall'art. 23 c. 2 del DLgs 75/2017, approvato con determina dirigenziale n. 926 del 04/09/2023, ammonta ad €. 1.475.661,29, somma destinata, al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per la quale gli articoli 8 e 12 della presente intesa stabiliscono *“in una quota non inferiore al 30%”* in conformità all'art 57 del CCNL 17/12/2020. Pertanto, il fondo viene ripartito nelle seguenti misure come riportate nel “quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse” e nella Relazione Tecnico-finanziaria Modulo II paragrafo 2.3 Sezione II rubricata – Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo -:

- a) Retribuzione di posizione - importo destinato - €. 959.490,30
- b) Retribuzione di risultato - importo destinato - €. 516.170,99.

**per le finalizzazioni:**

Atteso che l'art. 57, comma 3, del vigente CCNL prevede che: *“Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; a retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale*

*finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato”, il fondo è così suddiviso;*

- 1) Risorse di cui alla lettera a) Retribuzione di posizione - importo destinato pari a circa il 65% del fondo - €. €. 959.490,30.
- 2) Risorse di cui alla lettera b) Retribuzione di risultato - importo destinato pari a circa il 35% del fondo pari ad €. 516.170,99.

**Visti:**

- il d.lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- il d.lgs. 150/2009 e s.m.i.;
- il CCNL del 17/12/2020;
- la presente intesa CCDI 2023;
- la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria sull'ipotesi di accordo CCDI – Personale dirigente, 2023;

Gli allegati sono conservati agli atti del Collegio.

**Tutto quanto innanzi premesso, il Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'articolo 40, comma 3, del d.lgs. 165/2001:**

- attesta la compatibilità dei costi dell'ipotesi di accordo sui criteri per la ripartizione sull'utilizzo delle risorse economiche decentrate per l'anno 2023 – personale dirigente - sottoscritto in data 09/08/2023 con i vincoli di bilancio per l'anno 2023 e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, evidenziando che dovranno essere applicate, in fase di liquidazione della retribuzione di risultato 2023, le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità;
- certifica la veridicità dei contenuti della relazione illustrativa e della relazione tecnico-finanziaria predisposte dal Dirigente della struttura competente in materia di personale, come indicati nei testi trasmessi a questo organo.

- attesta che le retribuzioni di posizione dirigenziale sono conformi alle disposizioni di cui all'art. 54, comma 6, del vigente CCNL 17/12/2020 e dei relativi pareri Aran;
- certifica che le destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa sono finanziate con risorse stabili.

***ESORTA LA REGIONE***

**nella fase di costituzione del Fondo:**

- ✓ al puntuale rispetto dell'art. 57 del CCNL 17/12/2020, applicando rigorosamente le decurtazioni ed i vincoli disposti dall'art. 33 del D.L. 34/2019, dal DM 03/09/2019, dall'art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017;

**nella successiva applicazione del contratto decentrato e nell'erogazione delle relative risorse:**

- ✓ a garantire, *anche attraverso un approccio prudenziale*, il puntuale e rigoroso rispetto dei vincoli disposti dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa, dei vincoli di bilancio e dei vincoli di legge riguardanti la spesa complessiva per il personale, applicando puntualmente le necessarie decurtazioni ed i limiti imposti dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali.

La presente certificazione, sarà trasmessa, ai sensi dell'art. 72 del D.lgs. n. 118/2011, al Presidente della Regione, al Presidente del Consiglio Regionale, al Segretario Generale del Consiglio Regionale della Campania, alla Direzione Generale Risorse Umane Finanziarie e Strumentali del Consiglio Regionale della Campania, al Dirigente U.D. Personale del Consiglio, dott.ssa Lucia Sorrentino ed alla Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti per la Campania.

Napoli, 03.10.2023

**Il Collegio dei Revisori dei Conti**

Firmato digitalmente da

**MICHELINA LEONE**

CN = LEONE MICHELINA  
SerialNumber =  
TINIT-LNEMHL54T70L736V  
C = IT

***Dott.ssa Michelina Leone- presidente***



Firmato digitalmente da  
**MAROTTA NICOLA**  
C: IT

***Dott. Marotta Nicola- componente***

***Dott. Cioffi Alessandro- componente***

Firmato digitalmente da:  
**CIOFFI ALESSANDRO**  
Data: 04/10/2023 12:39:18



# **REGIONE CAMPANIA- CONSIGLIO REGIONALE**

---

## **Collegio dei Revisori dei Conti**

**Costituzione fondo 2023 risorse decentrate ex art. 57 CCNL 17/12/2020 – Funzioni Locali- Personale Dirigente – Consiglio Regionale.**

### **Organo di revisione**

*dott.ssa Michelina Leone*

*dott. Nicola Marotta*

*dott. Alessandro Cioffi*

Il Collegio,

**vista:**

- la nota prot. la nota prot. n. 001465 del 05/09/2023, avente ad oggetto: “Trasmissione Determina n. 926 del 4 settembre 2023- Costituzione del Fondo Risorse Decentrate del personale non dirigenziale con la Relazione Tecnico Finanziaria, parte integrante -art.8, comma 7, del vigente CCNL 17/12/2020, redatta ai sensi dell’art. 40, comma 3 sexies del D.lgs. 165/2001 e della circolare MEF - RGS n. 25 del 19.7.2012-Fondo Personale Dirigente per l'anno 2023. Ipotesi di CCNL Dirigenza 2023-2024 sottoscritta il 09 agosto 2023 - Richiesta certificazione” con cui si chiede la certificazione del fondo dirigenti 2023 ed il visto di compatibilità ai sensi dell’art. 40 bis del D.Lgs 165/2001 del CCDI 2023 personale dirigente per l’anno 2023;

**premesso che:**

- 1) l’art. 57 del CCNL Funzioni Locali- Personale Dirigente del 17/12/2020 ha previsto che: *“Dall’anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL gli enti costituiscono annualmente un Fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia. 2. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui al comma 1 è costituito con le seguenti risorse: a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili -negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all’art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell’anno di sottoscrizione del presente CCNL, ivi comprese quelle di cui all’art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno; b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all’art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all’art. 24, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001; c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall’anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la*

quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;

d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60; e) risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.

3. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato; a retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

4. Le camere di commercio stanziano le risorse di cui al comma 2, lett. e) subordinatamente alla verifica della insussistenza di squilibri strutturali nel proprio bilancio in grado di provocare il dissesto finanziario, secondo quanto indicato dall'articolo 1, comma 784 della legge n. 205/2017.

5. Gli enti di nuova istituzione o che istituiscano per la prima volta la qualifica dirigenziale valutano, anche basandosi su valori di riferimento tratti da medie retributive relative ad altri enti, l'entità delle risorse necessarie per la prima costituzione del fondo e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio, nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge;

- 2) *ai sensi dell'articolo 40, comma 3-sexies, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 i revisori dei conti devono certificare le relazioni prodotte dall'ente a corredo di ogni contratto integrativo*”;
- 3) l'articolo 40 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 impone ai revisori dei conti il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;
- 4) l'articolo 8, comma 6, del CCNL del 17/12/2020, Funzioni Locali personale dirigente stabilisce che *“Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto”*.
- 5) la nota prot. la nota prot. n. 001465 del 05/09/2023, avente ad oggetto: *“Trasmissione Determina n. 926 del 4 settembre 2023- Costituzione del Fondo Risorse Decentrate del personale non dirigenziale con la Relazione Tecnico Finanziaria, parte integrante -art.8, comma 7, del vigente CCNL 17/12/2020, redatta ai sensi dell'art. 40, comma 3 sexies del D.lgs. 165/2001 e della circolare MEF - RGS n. 25 del 19.7.2012-Fondo Personale Dirigente per l'anno 2023. Ipotesi di CCNL Dirigenza 2023-2024 sottoscritta il 09 agosto 2023 - Richiesta certificazione”* con cui si chiede la certificazione del fondo dirigenti 2023 ed il visto di compatibilità ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs 165/2001 del CCDI 2023 personale dirigente per l'anno 2023.
- 6) il Consiglio Regionale, con legge Regionale n. 18 del 29 dicembre 2022, ha approvato le disposizioni per la formazione del Bilancio di previsione finanziario

per il triennio 2023 – 2025 della Regione Campania – Legge di stabilità regionale per il 2023;

- 7) il Consiglio Regionale, con legge regionale n. 19 del 29 dicembre 2022, ha approvato il bilancio di previsione finanziario per il triennio 2023-2025 della Regione Campania, in conformità con le disposizioni di cui al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, così come corretto ed integrato dal decreto legislativo 10 agosto 2014, n. 126;
- 8) con deliberazione n. 138 del 28/03/2023 è stato adottato il Piano Integrato delle Attività e Organizzazione – PIAO- 2023/2025 del Consiglio Regionale del Campania;
- 9) la Relazione della Performance 2022 è stata approvata con deliberazione n. 158 del 22/06/2023;
- 10) nella sezione Amministrazione trasparente del sito Internet del Consiglio regionale sono assolti gli obblighi di pubblicazione previsti

**constatato che:**

- 1) con Determina n. 926 del 04/09/2023 si è proceduto alla costituzione del Fondo risorse decentrate del personale dirigenziale per l'anno 2023- art. 57 CCNL 17/12/2020;
- 2) le competenti Strutture hanno predisposto la relazione illustrativa e tecnico finanziaria redatta ai sensi dell'art. 40, co. 3 sexies del D.lgs. 165/2001;

**Verificato che:**

- 1) l'importo unico annuale, oggetto di certificazione, ammonta ad €. 1.444.626,83;
- 2) l'incremento delle risorse stabili (esclusi dal tetto dell'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017) – Risorse di cui all'art. 56 del CCNL del 17/12/2020 (1,53% del monte salari 2015 relativo ai dirigenti) ammonta ad €. 31.034,46;
- 3) il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato 2023 risulta dello stesso importo di quello del 2022 pari ad €. 1.475.661,29;

- 4) la verifica del rispetto al limite di cui all'art. 23, co, 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con il combinato disposto dell'art. 33 del DL 34/2019 e del connesso decreto attuativo, risulta conforme alla normativa in materia, attese le precisazioni sul punto trasmesse dall'Ente che si riportano testualmente *“il numero dei dirigenti al 1° settembre 2023 è pari a 10; il piano dei fabbisogni 2023 per la parte relativa alla capacità assunzionale, non prevede, allo stato, assunzioni di dirigenti. in attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 2, comma 1 della legge regionale n. 14/2022, si procederà all'aggiornamento del piano non appena interverrà l'intesa sul riparto della capacità assunzionale tra Giunta Regionale e Consiglio Regionale per l'annualità 2023; eventuali procedure che verranno avviate non si concluderanno per il 31 dicembre 2023”*.
- 5) l'ammontare complessivo del fondo, quindi, sottoposto a certificazione è pari ad €. 1.475.661,29 che sarà oggetto di distribuzione;

**Il collegio prende atto che:**

<b>per le Risorse:</b>
------------------------

Il fondo delle risorse decentrate, disponibile per il finanziamento del salario accessorio del personale dirigente, per l'anno 2023, come rappresentato nella richiesta di nota prot. la nota prot. n. 001465 del 05/09/2023, avente ad oggetto: “Trasmissione Determina n. 926 del 4 settembre 2023- Costituzione del Fondo Risorse Decentrate del personale non dirigenziale con la Relazione Tecnico Finanziaria, parte integrante -art.8, comma 7, del vigente CCNL 17/12/2020, redatta ai sensi dell'art. 40, comma 3 sexies del D.lgs. 165/2001 e della circolare MEF - RGS n. 25 del 19.7.2012-Fondo Personale Dirigente per l'anno 2023. Ipotesi di CCNL Dirigenza 2023-2024 sottoscritta il 09 agosto 2023 - Richiesta certificazione”, rispetta la normativa relativa al tetto di finanza pubblica statuito dall'art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017 e dall'art. 33 del DL 34/2019 e del connesso decreto attuativo, attese le precisazioni sul punto trasmesse dall'Ente che si riportano testualmente *“il numero dei dirigenti al 1° settembre 2023 è pari a 10; il piano dei fabbisogni 2023 per la parte relativa alla capacità assunzionale, non*

*prevede, allo stato, assunzioni di dirigenti. in attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 2, comma 1 della legge regionale n. 14/2022, si procederà all'aggiornamento del piano non appena interverrà l'intesa sul riparto della capacità assunzionale tra Giunta Regionale e Consiglio Regionale per l'annualità 2023; eventuali procedure che verranno avviate non si concluderanno per il 31 dicembre 2023";*

<b>per le finalizzazioni:</b>
-------------------------------

- ✓ le modalità di utilizzo delle risorse per la retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali seguiranno le indicazioni dell'ipotesi di CCDI sottoposto alla verifica dello Scrivente Collegio ai sensi degli articoli 40, comma 3-sexies, e 40 bis del D.Lgs 165/2001;

**Visti:**

- il d.lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- il d.lgs. 150/2009 e s.m.i.;
- il d.lgs. 118/2011 e s.m.i.;
- l'art. 23 c. 2 d.lgs. 75/2017;
- l'art. 33 del DL 34/2019;
- il DM 03/09/2019;
- l'articolo 8 del CCNL del 17/12/2020;
- la L.R. del 20 gennaio 2017 n. 3;
- la nota prot. n. 001465 del 05/09/2023, avente ad oggetto:  
"Trasmissione Determina n. 926 del 4 settembre 2023- Costituzione del Fondo Risorse Decentrate del personale non dirigenziale con la Relazione Tecnico Finanziaria, parte integrante -art.8, comma 7, del vigente CCNL 17/12/2020, redatta ai sensi dell'art. 40, comma 3 sexies del D.lgs. 165/2001 e della circolare MEF - RGS n. 25 del 19.7.2012-Fondo Personale Dirigente per l'anno 2023. Ipotesi di CCNL Dirigenza 2023-2024 sottoscritta il 09 agosto 2023 - Richiesta

certificazione”, con cui si chiede la certificazione delle risorse che finanziano il trattamento economico accessorio destinato al personale dirigente per l’anno 2023.

Gli allegati sono conservati agli atti del Collegio.

**Tutto quanto innanzi premesso, il Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell’articolo 40, comma 3, del d.lgs. 165/2001:**

- certifica l’importo unico annuale in € 1.444.626,83;
- certifica che l’incremento delle risorse stabili (esclusi dal tetto dell’art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017) – Risorse di cui all’art. 56 del CCNL del 17/12/2020 (1,53% del monte salari 2015 relativo ai dirigenti ammonta ad €. 31.034,46;
- attesta la verifica del rispetto al limite di cui all’art. 23, co, 2 del D.lgs 75/2017 e dell’art. 33 del DL 34/2019 e del connesso decreto attuativo, ed in considerazione delle precisazioni sul punto trasmesse dall’Ente che si riportano testualmente *“il numero dei dirigenti al 1° settembre 2023 è pari a 10; il piano dei fabbisogni 2023 per la parte relativa alla capacità assunzionale, non prevede, allo stato, assunzioni di dirigenti. in attuazione delle disposizioni di cui all’articolo 2, comma 1 della legge regionale n. 14/2022, si procederà all’aggiornamento del piano non appena interverrà l’intesa sul riparto della capacità assunzionale tra Giunta Regionale e Consiglio Regionale per l’annualità 2023; eventuali procedure che verranno avviate non si concluderanno per il 31 dicembre 2023”*, per cui l’ammontare complessivo del fondo, sottoposto a certificazione è pari complessivamente ad €. 1.475.661,29;
- in merito al rispetto della Legge Regionale 3/2017 l’Ente ha trasmesso le seguenti precisazioni: *“per quanto concerne il rispetto delle disposizioni di cui alla Legge Regionale 3/2017 art. 2, ci si riporta alle considerazioni fornite con nota prot. 21609 del 13 dicembre 2022 in occasione della determinazione del Fondo 2022 (in ogni caso, nel 1998 le strutture dirigenziali del Consiglio erano 36). Nella predetta nota, si ricostruiscono anche le decurtazioni operate al fondo del personale dirigente. Per quel che concerne l’applicazione dell’art. 26 comma 3*

*CCNL 1998/2001, non si prevede alcun incremento del fondo: il richiamo è riferito unicamente all'incremento storico e stabilizzato di € 140.081,76 relativo alla riorganizzazione stabile dei servizi, con aumento della complessità delle attività e del carico di lavoro del personale con qualifica dirigenziale”;*

- evidenza che dovranno essere applicate, in fase di liquidazione della retribuzione di risultato le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità;

### **ESORTA LA REGIONE**

#### **nella fase di costituzione del Fondo:**

- ✓ al puntuale rispetto dell'art. 57 del CCNL 21/05/2018, applicando rigorosamente le decurtazioni ed i vincoli disposti dall'art. 33 del D.L. 34/2019, dal DM 03/09/2019, dall'art. 23, comma 2, del D.lgs 75/2017;

#### **nella successiva applicazione del contratto decentrato e nell'erogazione delle relative risorse:**

- ✓ a garantire il puntuale e rigoroso rispetto dei vincoli disposti dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa, dei vincoli di bilancio e dei vincoli di legge riguardanti la spesa complessiva per il personale, applicando puntualmente le necessarie decurtazioni ed i limiti imposti dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali.

Il presente parere, sarà trasmesso, ai sensi dell'art. 72 del D.lgs n. 118/2011, al Presidente della Regione, al Presidente del Consiglio Regionale, al Segretario Generale del Consiglio Regionale della Campania, alla Direzione Generale Risorse Umane Finanziarie e Strumentali del Consiglio Regionale della Campania, al Direttore Generale delle Risorse Finanziarie, al Dirigente U.D. Personale del

Consiglio, dott.ssa Lucia Sorrentino e alla Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti per la Campania.

Napoli, 03.10.2023

**Il Collegio dei Revisori dei Conti**

Firmato digitalmente da

**MICHELINA LEONE**

CN = LEONE MICHELINA  
SerialNumber =  
TINIT-LNEMHL54T70L736V  
C = IT

***Dott.ssa Michelina Leone- presidente***

***Dott. Marotta Nicola- componente***



Firmato  
digitalmente da  
**MAROTTA NICOLA**  
C: IT

***Dott. Cioffi Alessandro- componente***

Firmato digitalmente da:  
CIOFFI ALESSANDRO  
Data: 04/10/2023 12:40:23



*Consiglio Regionale della Campania*  
*Collegio Revisori dei Conti*

Al Presidente della Giunta regionale della Campania  
**On. Vincenzo De Luca**

Al Presidente del Consiglio regionale della Campania  
**On. Gennaro Oliviero**

All'Assessore regionale al Bilancio  
**Dott. Ettore Cinque**

Al DG Risorse Finanziarie  
Giunta regionale della Campania  
**Dott.ssa Antonietta Mastrocola**

Al Segretario Generale  
Consiglio regionale della Campania  
**Dott. Mario Vasco**

Al DG Risorse Umane Finanziarie e Strumentali  
Consiglio regionale della Campania  
**Dott. Ciro Russo**

Al Dirigente UD Personale  
Consiglio regionale della Campania  
**Dott.ssa Lucia Sorrentino**

Alla Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti

LL.SS.

**OGGETTO:** Trasmissione verbale n. 164 del 3 ottobre 2023 – Collegio dei Revisori dei Conti

Si trasmette, in allegato, il verbale di cui all'oggetto, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 72 del D.lgs. 118/2011 e ss.mm.ii.

Il Dirigente  
**Dott.ssa Rosaria Conforti**



*Consiglio Regionale della Campania*

**Direzione Generale Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali**

**VERBALE INCONTRO SINDACALE DEL 20 LUGLIO 2023**

Addì 9 agosto 2023 alle ore 11.00, presso la sede del Consiglio regionale sita al Centro Direzionale, Isola F/13 nella Stanza del Segretario Generale sita all'16° piano, ha inizio l'incontro sindacale a seguito di regolare convocazione prot. n° 13886 del 07/08/2023 inoltrata dal rappresentante di parte pubblica ai Responsabili Territoriali delle Organizzazioni sindacali territoriali. Sono presenti:

- Alfredo Aurilio, per la CISL;
- Enrico Gallipoli, per la UIL;
- Vincenza Vassallo, per la FEDIRETS- sezione DIRETS.
- Luigi Di Maio, per la FEDIRETS – sezione FEDIRER

Per la parte pubblica sono presenti il Presidente Dr. Mario Vasco e la Dirigente dell'UD Personale dr.ssa Lucia Sorrentino.

Il dr. Vasco, verificata la presenza di tutte le sigle sindacali convocate, dichiara aperta la seduta e, salutati i partecipanti, comunica che alla cessazione del comando presso il Consiglio regionale della dr.ssa Salerno, è seguita, nelle more della nomina di un nuovo Direttore Generale delle risorse Umane, Finanziarie e Strumentali, il conferimento ad interim allo stesso dell'incarico di Direttore generale e la sua nomina a Presidente della delegazione trattante con DP n. 85 del 1 agosto 2023, inviato alla parte sindacale.

A questo punto, il Presidente introduce i lavori aggiornando il tavolo sugli esiti delle verifiche effettuate in ordine alla proposta formulata dalla CISL in occasione dell'incontro precedente, riferendo che la proposta della CISL, considerati anche gli impatti della richiesta sulle dinamiche di distribuzione del fondo, non è coerente con le indicazioni ricevute.

Il Presidente propone di continuare i lavori già avviati continuando l'analisi dell'articolo 9 su cui non si era raggiunta l'intesa:

**Articolo 9** (determinazione dei valori minimi e massimi della retribuzione di posizione) Per quanto riguarda le retribuzioni di posizione, si conviene di integrare l'art. 9 comma 1 prevedendo che la retribuzione massima prevista sia quella del Segretario Generale così come determinata dall'Ufficio di Presidenza ai sensi dell'art. 8 comma 7 del "Regolamento concernente il nuovo Ordinamento del Consiglio regionale della Campania" e ss.mm.ii., approvato dal Consiglio regionale nella seduta del 27 giugno 2023 ai sensi dell'articolo 2, comma 3, della legge regionale 20 luglio 2022, n. 11 e pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione Campania n. 53 del 12 luglio 2023.

Pertanto, la parte pubblica propone che l'art.9 comma 1 sia riscritto nel seguente modo:

"1. In coerenza con l'articolo 54, comma 6 del CCNL 17 dicembre 2020, i valori minimi e massimi della retribuzione di posizione dei dirigenti sono rispettivamente determinati nel valore di € 20.000,00 (euro ventimila/zero) e nel valore della retribuzione di posizione del Segretario Generale così come determinata dall'Ufficio di Presidenza ai sensi dell'art. 8 comma 7 del "Regolamento concernente il nuovo Ordinamento del Consiglio regionale della Campania" e ss.mm.ii., approvato dal Consiglio regionale nella seduta del 27 giugno 2023 ai sensi dell'articolo 2, comma 3, della legge regionale 20 luglio 2022, n. 11 e pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione Campania n. 53 del 12 luglio 2023."

A questo punto, il rappresentante FEDIRETS – sezione FEDIRER introduce l'esigenza di prevedere differenti fasce retributive per i Servizi previsti dal Nuovo Ordinamento. Dopo ampia discussione, nel corso della quale il Presidente rende edotto il tavolo che l'esigenza di suddivisione in fasce retributive è stata formulata da

componenti dell'Ufficio di Presidenza, le parti concordano di prevedere 2 fasce retributive per i Servizi, di cui la prima pari al valore massimo previsto dall'art. 54 del CCNL 17/12/2020 e la seconda pari al 90% del valore massimo previsto dall'art. 54 del CCNL 17/12/2020. Le parti si impegnano a rivedersi al rientro delle ferie estive per avviare la contrattazione sulle pesature dei Servizi che ci si impegna ad ultimare entro e non oltre 18 mesi dalla sottoscrizione del CCDI. A tal proposito, viene fissato sin d'ora l'avvio di tale contrattazione in data 14 settembre 2023 ore 12 presso la stanza del Segretario Generale sita in F13 16° piano.

Il secondo comma dell'art. 9 è, pertanto, scritto nel seguente modo:

"2. Le retribuzioni di posizione annue delle diverse strutture sono:

Segretario generale € 75.000,00 o importo altrimenti determinato dall'Ufficio di Presidenza ai sensi dell'art. 8 comma 7 del "Regolamento concernente il nuovo Ordinamento del Consiglio regionale della Campania" e ss.mm.ii., di cui al comma 1

Direzione Generale 95% della retribuzione del Segretario generale

Settori 85% della retribuzione del Segretario Generale

Servizi di prima fascia il valore massimo previsto dall'art. 54 del CCNL 17/12/2020

Servizi di seconda fascia 90% del valore massimo previsto dall'art. 54 del CCNL 17/12/2020

Posizione individuale € 20.000,00"

Si introduce il terzo comma dell'art. 9 nei termini seguenti

"3. Entro 18 mesi dalla sottoscrizione del presente CCDI sarà definita la contrattazione sulle pesature dei Servizi."

A questo punto il rappresentante della UIL propone una nuova percentuale cui parametrare la clausola di salvaguardia di cui all'art. 10 della piattaforma contrattuale discussa in occasione dell'incontro del 20 luglio 2023, nella misura dell'85% anziché dell'83% su cui si era concordato in occasione dell'incontro del 20 luglio 2023. Le parti concordano sulla percentuale dell'85%.

Il Presidente dott. Mario Vasco esprime piena soddisfazione per lo spirito collaborazione delle parti sindacali presenti al tavolo per la conclusione delle trattative sul nuovo CCDI della dirigenza del consiglio regionale che recepisce le indicazioni pervenute dall'Ufficio di Presidenza e dagli organi di controllo.

Le parti pertanto sottoscrivono l'intesa sul CCDI allegata al presente verbale.

Il presente verbale si chiude alle ore 13

Sede, 9 agosto 2023

Letto, firmato e sottoscritto

Il Segretario verbalizzante



CGIL \_\_\_\_\_

CISL \_\_\_\_\_

FEDIRETS-DIRETS \_\_\_\_\_

FEDIRETS-FEDIRER \_\_\_\_\_

UIL \_\_\_\_\_

Il Segretario Generale

Dr. Mario Vasco

Il Dirigente UD Gestione del Personale

Dr.ssa Lucia Sorrentino

**CONSIGLIO REGIONALE DELLA CAMPANIA**  
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**DEL PERSONALE DIRIGENTE**

**ANNO 2023-2024**

**PREMESSA**

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Area Dirigenza, relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali stipulato il 17 dicembre 2020 - all'art. 45: *Contrattazione integrativa - Materie* richiama le materie soggette alla contrattazione di livello territoriale.

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 citato CCNL.

**Articolo 1**

**Ambito di applicazione e decorrenza**

1. Il presente contratto, formulato ai sensi degli artt. 7 (soggetti), 8 (tempi e procedure contrattazione decentrata), 45 (materie contrattazione integrativa) del C.C.N.L. 2016/2018 Funzioni Locali - Area Dirigenza del 17 dicembre 2020 (di seguito CCNL), si applica ai Dirigenti assunti a tempo indeterminato e a tempo determinato del Consiglio regionale della Campania.
2. Il presente contratto integrativo ha validità per il biennio 2023 – 2024 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto integrativo, come previsto dall'art. 8 comma 7 del CCNL.
3. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salva diversa prescrizione definita in specifici articoli.
4. Le Parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazioni negli accordi nazionali e in caso di modifiche alla disciplina normativa riferita all'Area della Dirigenza.

**Articolo 2**

**Interpretazione autentica del CCDI**

1. In caso di controversie rispetto all'interpretazione delle norme contenute nel presente contratto, la parte interessata può inviare all'altra una richiesta scritta di interpretazione autentica.
2. La richiesta deve contenere gli elementi di fatto e di diritto relativi a problemi interpretativi e applicativi di specifiche norme.
3. Le Parti entro 30 giorni dalla richiesta definiscono il significato della clausola, oggetto di interpretazione, attraverso la sottoscrizione di un apposito accordo che sostituisce il contenuto della clausola stessa e i cui effetti giuridici ed economici decorrono dalla data di sottoscrizione dell'accordo.

**Articolo 3**

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

1. Ai sensi della Legge n.146/1990 e ss.mm., 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 l'incarico di Datore di lavoro in qualità di Responsabile della sicurezza.

**Articolo 4**

**Criteri generali relativi alla formazione e aggiornamento professionale.**

1. L'Amministrazione si impegna a valorizzare il personale tramite iniziative di formazione di carattere continuo e obbligatorio, al fine di perseguire indici di maggiore efficienza e qualità dell'azione amministrativa. In tale direzione, in coerenza con le disposizioni di cui all'articolo 51 del CCNL 17

dicembre 2020, la formazione e l'aggiornamento professionale dei dirigenti mirano ad assicurare sia il costante perfezionamento delle competenze professionali tecniche che lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali dei medesimi, necessarie per un efficace svolgimento dei relativi ruoli.

2. Nella programmazione degli interventi formativi, l'Amministrazione tiene conto dei propri obiettivi strategici e di sviluppo organizzativo, dell'analisi dei fabbisogni formativi e delle direttive generali in materia di formazione. Nell'ambito dei piani della formazione sono indicati gli obiettivi di ore di formazione da erogare nel corso dell'anno a favore dei dirigenti.

3. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'Amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

## **Articolo 5**

### **Ferie e riposi solidali**

1. Le Parti prendono atto della disciplina introdotta, in via sperimentale, dall'articolo 17 del CCNL del 17 dicembre 2020 in materia di ferie e riposi solidali, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 24 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 (Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183).

2. Al dirigente è consentito, su base volontaria e a titolo gratuito, di cedere in tutto o in parte, alle condizioni e secondo le modalità stabilite nell'articolo 17 CCNL 17 dicembre 2020, le giornate di ferie o di riposo per le festività sopresse ad altre unità di personale con qualifica dirigenziale.

3. Il dirigente della struttura competente in materia di gestione del personale, attraverso un proprio atto, disciplina le modalità: a) per l'invio delle richieste da parte dei dirigenti che hanno necessità, documentate, di fruire delle ferie e festività sopresse a carattere solidale; b) di formalizzazione della decisione dei dirigenti che intendono aderire alla richiesta, nel limite annuo di otto giornate di ferie e di quattro giornate di festività sopresse, maturate e non ancora utilizzate.

## **Articolo 6**

### **Pari opportunità**

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

## **Articolo 7**

### **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 all'attuazione del D.lgs. n. 81/2008 e ss.mm.**

1. Le Parti concordano di rinviare ad un'apposita contrattazione separata, l'adozione di eventuali nuove linee di indirizzo e i criteri sulla sicurezza, sulla base delle proposte avanzate dalla competente Unità Dirigenziale Amministrazione – Datore di lavoro.

## **Articolo 8**

### **Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato**

1. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato sono annualmente determinate dall'Amministrazione secondo quanto previsto dall'art. 57 del CCNL.

2. Le risorse annualmente rese disponibili per la contrattazione decentrata integrativa sono ripartite in quota per retribuzione di posizione ed in quota per retribuzione di risultato.

3. Si concorda di destinare alla retribuzione di risultato una quota non inferiore al 30% del fondo.

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 di titolarità dell'incarico ricoperto.

## Articolo 9

### Determinazione dei valori minimi e massimi della retribuzione di posizione

1. In coerenza con l'articolo 54, comma 6 del CCNL 17 dicembre 2020, i valori minimi e massimi della retribuzione di posizione dei dirigenti sono rispettivamente determinati nel valore di € 20.000,00 (euro ventimila/zero) e nel valore della retribuzione di posizione del Segretario Generale così come determinata dall'Ufficio di Presidenza ai sensi dell'art. 8 comma 7 del "Regolamento concernente il nuovo Ordinamento del Consiglio regionale della Campania" e ss.mm.ii., approvato dal Consiglio regionale nella seduta del 27 giugno 2023 ai sensi dell'articolo 2, comma 3, della legge regionale 20 luglio 2022, n. 11 e pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione Campania n. 53 del 12 luglio 2023.

2. Le retribuzioni di posizione annue delle diverse strutture sono:

Segretario generale € 75.000,00 o importo altrimenti determinato dall'Ufficio di Presidenza ai sensi dell'art. 8 comma 7 del "Regolamento concernente il nuovo Ordinamento del Consiglio regionale della Campania" e ss.mm.ii., di cui al comma 1

Direzione Generale 95% della retribuzione del Segretario generale

Settori 85% della retribuzione del Segretario Generale

Servizi di prima fascia il valore massimo previsto dall'art. 54 del CCNL 17/12/2020

Servizi di seconda fascia 90% del valore massimo previsto dall'art. 54 del CCNL 17/12/2020

Posizione individuale € 20.000,00.

3. Entro 18 mesi dalla sottoscrizione del presente CCDI sarà definita la contrattazione sulle pesature dei Servizi.

## Articolo 10

### Clausola di salvaguardia economica

1. La clausola di salvaguardia economica si applica quando, a seguito dei processi di riorganizzazione, al dirigente sia conferito un incarico con retribuzione di posizione inferiore a quella collegata al precedente incarico.

2. Al dirigente viene riconosciuto, fino alla data di scadenza del precedente incarico, un differenziale economico pari ad una percentuale del 85% di quella relativa al precedente incarico (se permane l'incarico con retribuzione di posizione inferiore).

3. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno successivo alla scadenza dell'incarico, di un ulteriore terzo il secondo anno e dal terzo anno cessa di essere corrisposto.

4. Nella retribuzione di posizione corrispondente all'incarico precedentemente ricoperto di cui al comma 2 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.

5. Le Parti danno atto che le risorse a copertura dell'onere per il differenziale di retribuzione di posizione di cui al presente articolo sono a carico del Fondo. A tal fine, si utilizzano: a) in via prioritaria, le risorse che si rendono eventualmente disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1; b) in via subordinata, le risorse destinate alla retribuzione di posizione che eventualmente residuano a fine anno in quanto non utilizzate.

6. In caso di insufficienza delle ricordate risorse, si procede al riproporzionamento delle risorse del Fondo stesso destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

7. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di conferimento al dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa.

## **Articolo 11**

### **Incarichi ad interim**

1. Ai sensi del combinato disposto degli articoli 45, comma 1, lettera c) e 58 del CCNL 17 dicembre 2020, per lo svolgimento di incarichi, conferiti in conformità con l'ordinamento dell'Ente, per la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, è attribuito un importo di valore pari al 30% della retribuzione di posizione prevista per quest'ultima.
2. L'importo di cui al comma 1 è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di durata dell'incarico ad interim.
3. In caso di più interim attribuiti allo stesso dirigente la maggiorazione dell'indennità di risultato dell'incarico principale è calcolata sul 30% dell'indennità di posizione dell'incarico ricoperto ad interim di valore più elevato ed in funzione della media aritmetica, per periodo, e ponderata per la valutazione ottenuta nello svolgimento di ciascun incarico ad interim.

## **Articolo 12**

### **Retribuzione di risultato**

1. 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, in conformità del contenuto previsto nel decreto legislativo n. 150/2009 e ss.mm.ii. e nel CCNL del 17 dicembre 2020.
2. Le Parti concordano che la determinazione della retribuzione di risultato e l'attribuzione della stessa avvenga in rapporto alla valutazione della performance complessiva conseguita dal dirigente e solo a seguito di valutazione positiva, in coerenza con quanto previsto dall'articolo 45, comma 1, lettera b) del CCNL 17 dicembre 2020, dal Sistema di misurazione e valutazione della prestazione e dei risultati del Consiglio regionale vigente
3. Alla retribuzione di risultato è destinato non meno del 30% della posizione. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano, una tantum, le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.
4. Al dirigente al quale viene affidato l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza spetta l'integrazione della retribuzione di risultato nella percentuale del 30% della retribuzione di posizione corrispondente all'incarico di dirigente di Settore.

## **Articolo 13**

### **Bonus annuale delle eccellenze**

1. Nell'ambito di quanto previsto dall'art. 10 del presente CCDI, a non più del 20% dei dirigenti individuati in base all'ordine decrescente di punteggio di valutazione conseguito, è attribuita una retribuzione di risultato incrementata del 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.
2. Il numero dei dirigenti a cui attribuire la maggiorazione della retribuzione di risultato è arrotondato per eccesso all'unità, senza tenere conto dei decimali.
3. In caso di parità di punteggio di valutazione, il premio è attribuito al dirigente che nell'anno precedente abbia conseguito il punteggio più elevato. In caso di ulteriore parità, si procede a ritroso negli anni ancora precedenti. Se persiste la parità, il premio sarà attribuito al dirigente che non ha avuto il bonus nell'anno precedente.
4. L'erogazione della maggiorazione di retribuzione di risultato di cui al comma 1, fermo restando il riproporzionamento della stessa in caso di cessazione dal servizio del dirigente nel corso dell'anno di riferimento, avviene a consuntivo dopo l'approvazione della relazione della performance.

## **Articolo 14**

### **Omnicomprendività del trattamento economico**

1. Le Parti prendono atto di quanto previsto dall'articolo 60 del CCNL 17 dicembre 2020 che rinvia alla disciplina dell'articolo 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001, ai sensi del quale il trattamento economico dei dirigenti ha carattere di omnicomprensività, in quanto remunera tutte le funzioni e i compiti attribuiti agli stessi, qualsiasi incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio, ogni incarico conferito dall'Amministrazione presso cui prestano servizio o scaturente dalla previa designazione della stessa o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente.
2. Ai dirigenti è possibile erogare direttamente, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale, a titolo di retribuzione di risultato.
3. Le somme derivanti dall'applicazione del principio di omnicomprensività del trattamento economico dei dirigenti, riferite anche ai compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale ricoperta, integrano le risorse destinate al finanziamento del Fondo.
4. Le risorse di cui al comma 3, ai sensi dell'articolo 60, comma 3 del CCNL 17 dicembre 2020, sono attribuite alla retribuzione di risultato dei dirigenti sulla base del seguente riparto: a) il 60% è erogato al dirigente che ha reso la prestazione; b) il 40% è redistribuito tra tutti gli altri dirigenti, proporzionalmente alla retribuzione di risultato di ciascuno di essi.

### **Articolo 15**

#### **Trattamento economico del personale in distacco sindacale**

1. A norma del combinato disposto degli articoli 45, comma 1, lettera i) e 61 del CCNL 17 dicembre 2020, al personale in distacco sindacale compete:
  - a) lo stipendio tabellare e gli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;
  - b) un elemento di garanzia della retribuzione, nella percentuale pari al 60% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo, con esclusione dei compensi correlati a incarichi ad interim e aggiuntivi nonché di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. L'onere dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lettera b), è posto a carico del Fondo.
3. La quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1, lettera b) erogata con carattere di fissità e periodicità mensile è pari al 60% dei trattamenti in godimento in precedenza da parte dell'interessato, aventi le medesime caratteristiche.
4. Anche in conseguenza di quanto previsto al comma 3, la natura delle diverse quote che compongono l'elemento retributivo di cui al comma 1, agli effetti pensionistici e dei trattamenti di fine servizio e di fine rapporto, non subisce modifiche rispetto alle voci retributive precedentemente attribuite all'interessato, con la conseguenza che non si determinano, in relazione a tali effetti, nuovi o maggiori oneri.
5. In caso di distacco sindacale part-time o frazionato, l'elemento di garanzia retributiva di cui al comma 1, lettera b) è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.
6. La disciplina di cui al presente articolo si applica a decorrere dalla data di vigenza del presente CCDI.

### **Articolo 16**

#### **Verifica attuazione CCDI**

1. Le Parti si impegnano ad effettuare, annualmente, la verifica dell'applicazione del presente C.C.D.I. con Particolare riferimento ai criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e a quella di risultato.

### **Articolo 17**

#### **Disposizioni finali**

1. Per quanto non previsto dal presente contratto integrativo, si rinvia ai CCNL applicabili e alla legislazione vigente.
2. Dalla data di stipulazione del presente CCDI cessano di produrre effetti tutti gli accordi non compatibili con il presente contratto.

CGIL \_\_\_\_\_

CISL \_\_\_\_\_

FEDIRETS-DIRETS \_\_\_\_\_

FEDIRETS-FEDIRER \_\_\_\_\_

UIL \_\_\_\_\_

Il Segretario Generale

Dr. Mario Vasco

Il Dirigente UD Gestione del Personale

Dr.ssa Lucia Sorrentino