



## **Delibera della Giunta Regionale n. 565 del 11/09/2017**

Dipartimento 50 - GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA

Direzione Generale 14 - Direzione generale per le risorse umane

Oggetto dell'Atto:

DGRC N. 145 DEL 14.03.2017 - DETERMINAZIONI.

**Alla stregua dell'istruttoria compiuta dalla Direzione Generale e delle risultanze e degli atti tutti richiamati nelle premesse che seguono, costituenti istruttoria a tutti gli effetti di legge, nonché dell'espressa dichiarazione di regolarità della stessa resa dal Direttore a mezzo di sottoscrizione della presente**

#### **PREMESSO CHE**

- a. con D.G.R n. 612 del 29/10/2011 e ss.mm. e ii., è stato approvato il Regolamento n. 12 “*Ordinamento amministrativo della Giunta Regionale della Campania*”, pubblicato sul BURC n. 77 del 16/12/2011;
- b. il Regolamento citato prevede, all'art. 3, comma 1, che “*la Giunta regionale: (omissis).. a) adotta il Sistema di Misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale*”;
- c. con DGRC n.145 del 14 marzo 2017 è stato approvato il “*Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta Regionale della Campania*” ed è stato dato mandato alla Direzione Generale per le Risorse Umane di avviare le procedure finalizzate ad adeguare il vigente CCDI del personale del comparto con una disciplina dell'istituto della produttività che tenga conto delle novità introdotte dal Sistema citato, ai sensi dell'art.9, comma 2 del CCDI per il personale del comparto- anno 2014;

#### **RILEVATO che**

- a. ai sensi dell'art.1, comma 3, del Sistema approvato con la citata deliberazione n.145/2017 “*è vietata la distribuzione indifferenziata o sulla base di automatismi della retribuzione di risultato per i dirigenti, per i funzionari titolari di posizione organizzativa, della produttività di personale del comparto o degli altri istituti incentivanti previsti nei CCNL (d'ora in più denominati "premi"), collegati alla performance, in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente Sistema*”;
- b. ai sensi dell'art.23, comma 5 del citato Sistema, “*per i preposti e per gli addetti all'UDCP per premio si intende: - la retribuzione di risultato per i dirigenti e per il personale dotato di posizione organizzativa; - una quota parte, pari al 30% dell'emolumento sostitutivo della retribuzione accessoria per il restante personale degli UDCP*”;

#### **CONSIDERATO che**

- a. il decreto legislativo n. 150 del 2009 configura il Ciclo della *Performance* come un processo che collega la pianificazione strategica alla programmazione operativa, alla definizione degli obiettivi, alla misurazione dei risultati e alla valutazione della performance declinata con riferimento all'ambito organizzativo ed individuale;
- b. Il ciclo di gestione della *performance*, a norma dell'art. 4 del citato decreto legislativo, si articola nelle seguenti fasi:1) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori; 2) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse; 3) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi; 4) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale; 5)utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito; 6) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli studenti e, in generale, agli utenti e ai destinatari dei servizi;
- c. l'art. 14, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*” dispone che ai dipendenti assegnati agli uffici di diretta collaborazione con l'organo di indirizzo politico venga attribuito un “*trattamento economico accessorio, da corrispondere mensilmente, a fronte delle responsabilità, degli obblighi di reperibilità e di disponibilità ad orari disagiati*” e che l'indicato trattamento, “*consistente in un unico emolumento, è sostitutivo dei compensi per il lavoro straordinario, per la produttività collettiva e per la qualità della prestazione individuale*”;

d. l'indicata disposizione ha trovato recepimento nell'ordinamento regionale della Campania all'art. 37 del Regolamento 12/2011 e successivo decreto presidenziale attuativo n.37 del 4 febbraio 2013 e ss.mm.ii., nel quale si fa espresso riferimento al carattere onnicomprensivo e sostitutivo di qualsiasi compenso o trattamento accessorio della citata indennità, articolata in fasce retributive e categorie;

### **RAVVISATO che**

a. alla luce della peculiarità della natura e delle attività poste in essere dagli uffici di diretta collaborazione rispetto agli uffici di amministrazione attiva e della espressa previsione, da parte del legislatore, del carattere di onnicomprensività dell'indennità e del suo carattere "sostitutivo" rispetto alle voci del trattamento accessorio applicate al restante personale, appare dubbia l'assoggettabilità di detta indennità sostitutiva al procedimento di attribuzione ed erogazione collegato alla valutazione della *performance*, riferita al personale non dirigenziale e non titolare di Posizione Organizzativa (per le quali, invece, il CCNL espressamente prevede il processo di valutazione);

b. tenuto conto dell'assenza di una prassi univoca presso le Amministrazioni statali e le altre Regioni in ordine alla applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance al personale degli uffici di diretta collaborazione e in considerazione della rilevanza costituzionale e della valenza esistenziale del diritto alla giusta retribuzione, appare opportuno sospendere l'applicazione del Sistema ai dipendenti titolari della indicata indennità sostitutiva, nelle more dei doverosi approfondimenti sul tema, da svolgersi, per quanto di rispettiva competenza, dalla Direzione Generale per le Risorse Umane e dall'OIV, quale organismo cui compete tra l'altro, a norma dell'art.14, comma 4 decreto legislativo 150/2009, garantire la correttezza dei processi di misurazione e valutazione, nonché dell'utilizzo dei premi di cui al Titolo III, secondo quanto previsto dal decreto legislativo n.150/2009, dai contratti collettivi nazionali, dai contratti integrativi, dai regolamenti interni all'amministrazione, nel rispetto del principio di valorizzazione del merito e della professionalità e la responsabilità della corretta applicazione delle linee guida, delle metodologie e degli strumenti predisposti dal Dipartimento della funzione pubblica sulla base del decreto adottato ai sensi dell'articolo 19, comma 10, del decreto legge n. 90 del 2014;

### **RITENUTO pertanto**

a. di sospendere l'applicazione del *Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta Regionale della Campania* , approvato con DGRC n.145 del 14 marzo 2017, ai dipendenti titolari della indennità sostitutiva di cui agli artt.14 d.lgs. n.165/2001 e 37 del Regolamento regionale n.12/2011, a far data dall'entrata in vigore del nuovo sistema, nelle more dei doverosi approfondimenti sul tema e comunque non oltre il 31/12/2017, salvo conguaglio ove si accerti la assoggettabilità della detta indennità sostitutiva al Sistema medesimo;

b. di demandare, per quanto di rispettiva competenza, alla Direzione Generale per le Risorse Umane e all'OIV della Regione Campania di svolgere ogni necessario approfondimento istruttorio, anche presso il Dipartimento Funzione Pubblica e assicurando la concertazione con le OO.SS., in merito alla applicabilità del Sistema SMIVAP alla indicata indennità e di sottoporre gli esiti dell'istruttoria alle competenti determinazioni della Giunta regionale;

### **VISTI**

a. la DGR n. 612/2011 e ss.mm. e ii. e, in particolare, l'art. 3;

b. la DGR n. 112/2013;

c. il D. Lgs. n. 165/2001;

d. il C.C.D.I. anno 2014;

e. le note prott. nn. 82072 del 06/02/2017, 91700 del 09/02/2017 e 180288 del 10/02/2017;

**PROPONE** e la Giunta in conformità a voto unanime

**DELIBERA**

per le motivazioni e considerazioni svolte in premessa, che si intendono di seguito integralmente richiamate:

1. di sospendere l'applicazione dell'art.23, comma 5, secondo alinea del "*Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) del personale e dei dirigenti della Giunta Regionale della Campania*" approvato con DGRC n.145/2017, a far data dall'entrata in vigore del nuovo sistema, nelle more dei competenti approfondimenti in ordine alla assoggettabilità della indennità sostitutiva di cui agli artt.14, comma 2 del d.lgs. 165/2001 e 37 del Regolamento regionale n.12/2011 al Sistema di valutazione della *performance* introdotto dal d.lgs. n.150/2009 e comunque non oltre il 31/12/2017, salvo congruaggio ove si accerti la assoggettabilità della detta indennità sostitutiva al citato regime di misurazione e valutazione;
2. di demandare, per quanto di rispettiva competenza, alla Direzione Generale per le Risorse Umane e all'OIV della Regione Campania, ogni sollecito e necessario approfondimento, anche presso il Dipartimento Funzione Pubblica e assicurando la concertazione con le OO.SS., in merito alla applicabilità del Sistema SMIVAP alla indicata indennità e di sottoporre gli esiti dell'istruttoria alle competenti determinazioni della Giunta Regionale;
3. di trasmettere il presente provvedimento, per gli adempimenti consequenziali, alla Direzione Generale per le Risorse Umane e all'OIV, nonché ai componenti della Giunta, al Capo di Gabinetto del Presidente, ai Direttori Generali, ai Responsabili degli Uffici Speciali, ai Responsabili delle Strutture di Missione, ai Responsabili degli Uffici di Staff: "Ufficio del Datore di Lavoro", "Struttura di Supporto all'O.I.V." e "Raccordo con le Autorità di Gestione dei fondi europei e Responsabile del Piano di Rafforzamento Amministrativo", alla UOD 501404 per quanto di competenza, e al competente Ufficio degli UDCP per la pubblicazione.