

## Ipotesi di accordo integrativo di Ente per riparto risorse FDR 2020

### Relazione tecnico-finanziaria

<p><b>a) illustrazione delle disposizioni previste dal contratto integrativo e delle norme di legge e contrattuali legittimanti</b></p>	<p>L'accordo prevede di destinare le risorse in via prioritaria alla remunerazione delle posizioni organizzative, degli incarichi di responsabile della segreteria tecnica del Presidente, di Consegnatario, di Economo nonché il pagamento dei turni per il servizio di portierato. La parte residua sarà destinata alla remunerazione della produttività del personale, secondo i criteri indicati nello stesso accordo.</p> <p>Le risorse per la produttività sono ripartite:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• per il 70% delle risorse disponibili, sulla base dei risultati raggiunti collettivamente dal gruppo di lavoro;</li> <li>• per il 30% delle risorse disponibili, prendendo a riferimento la prestazione resa individualmente.</li> </ul> <p>La valutazione del personale del comparto funzioni centrali avverrà secondo quattro fasce di merito più una fascia super.</p> <p>Le parti infatti intendono applicare l'art. 78 del CCNL comparto funzioni centrali 2016-2018 in materia di differenziazione del premio individuale attraverso l'attribuzione di una quarta fascia super al massimo al 5% del personale valutato.</p> <p>La valutazione verrà effettuata dal dirigente e conterrà l'attribuzione ad una delle quattro fasce sopra indicate, corredata da un'adeguata motivazione. L'attribuzione della quarta fascia super avviene ad opera di un'apposita commissione di valutazione presieduta dal direttore generale e composta dai dirigenti di seconda fascia tra il personale previamente collocato nella fascia quattro.</p>
<p><b>b) quadro di sintesi dell'utilizzo delle risorse</b></p>	<p>Il Fondo Unico di Amministrazione, il cui importo complessivo è da intendersi al lordo delle ritenute a carico sia dell'amministrazione che del dipendente, è costituito da somme trasferite dal Ministero dell'Economia e delle Finanze relative al Fondo Risorse Decentrate dei dipendenti del comparto Funzioni Centrali che ammontano complessivamente ad € 164.204,87.</p> <p>Le posizioni organizzative di carattere amministrativo sono incardinate presso le divisioni. Nel rispetto del limite del 10% delle risorse complessive e sulla base dell'art. 18, comma 3, del CCNL del 16/2/1999, per i responsabili delle posizioni organizzative viene prevista</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• un'indennità annuale pari a euro 1.560,00 per i responsabili delle posizioni organizzative di fascia A;</li> <li>• un'indennità annuale pari a euro 1.200,00 per i responsabili delle posizioni organizzative di fascia B;</li> <li>• un'indennità annuale pari a euro 1.200,00 per il responsabile della Segreteria Tecnica del Presidente;</li> <li>• un'indennità annuale pari a euro 1.560,00 per il responsabile dell'Ufficio di Economo e Ufficio di Consegnatario.</li> </ul> <p>al lordo delle ritenute a carico del dipendente. Tale indennità verrà parametrata in base alle giornate di effettiva presenza - al netto delle ferie fruito - e sarà riconosciuta anche ai responsabili della segreteria tecnica del presidente, nonché al consegnatario e all'economo.</p>

	<p>E' previsto il pagamento di un'indennità per la remunerazione dei turni pomeridiani quantificata in applicazione dell'art. 19 CCNL comparto Funzioni Centrali triennio 2016-2018.</p>
--	--

**c) effetti  
abrogativi  
impliciti ed  
eventuali  
rinvii a  
precedenti  
contratti con  
riproduzione  
testuale della  
relativa  
disciplina**

Nulla da segnalare riguardo effetti abrogativi impliciti ed eventuali rinvii a precedenti contratti con riproduzione testuale della relativa disciplina.

<b>d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni legislative in materia di meritocrazia e premialità ai fini della</b>	<p>Le risorse vengono attribuite al personale sulla base dei criteri generali fissati nell'accordo integrativo e dalle norme legislative e contrattuali vigenti in materia di produttività del lavoro pubblico.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i</li><li>- D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i</li><li>- art. 5, co. 11 bis e ss., D.L. n. 95/2012, convertito con L. n. 135/2012</li><li>- CCNL comparto Funzioni Centrali 2018/2020</li></ul>

<b>corresponsione degli incentivi</b>	
<b>e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza del principio di selettività delle progressioni economiche</b>	PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO
<b>f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto</b>	<p>L'ipotesi di accordo in esame prevede che l'assegnazione delle somme al personale avvenga a seguito della valutazione finale, effettuata dai Dirigenti e dal direttore Generale, delle attività contenute nei piani di lavoro riferiti ai gruppi di lavoro e a quelli individuali relativi a tutte le unità di personale.</p> <p>L'Amministrazione effettuerà la valutazione del personale in conformità al sistema di valutazione adottato con decreto del Direttore Generale n. 350 del 22 agosto 2018.</p> <p>Il piano di lavoro rappresenta il necessario collegamento tra il sistema premiante ed i risultati raggiunti da ogni divisione.</p> <p>I piani di lavoro sono stati elaborati dal Dirigente di ogni Ufficio e dal Direttore Generale.</p> <p>Dalla sottoscrizione della presente ipotesi di accordo si attende il riconoscimento della produttività al personale in base alla valutazione che verrà effettuata dai singoli dirigenti delle sette divisioni e dal Direttore Generale.</p>
<b>g) altre informazioni ritenute utili</b>	//////////

Dirigente Divisione 1  
 Dott.ssa Ludovica Iarussi  
 (documento firmato digitalmente ai sensi del  
 D.Lgs.82/2005)