

Ipotesi di accordo integrativo di Ente per riparto risorse FDR 2021

Relazione illustrativa - 1

Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

| | |
|---|---|
| Data di sottoscrizione | 22 settembre 2023 |
| Periodo temporale di vigenza | 1 Gennaio 2021 – 31 Dicembre 2021 |
| Composizione della delegazione trattante | <p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Raffaele Tangorra – Commissario straordinario</p> <p>Ludovica Iarussi – Dirigente</p> <p>divisione 1 Pietro Ferlito – Dirigente</p> <p>divisione 3</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FLP, CISL FP, CGIL FP, UIL PA, Confintesa FP, Confsal unsa, RSU, USB</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL FP, UIL PA, RSU, USB, CGIL</p> |
| Soggetti destinatari | Tutto il personale comparto Funzioni Centrali alle dipendenze dell’Agenzia, compreso quello comandato da altre amministrazioni che non sia beneficiario di incentivazione equivalente a quella costituita dalla produttività |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | <p>a) 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"> • un’indennità annuale pari a euro 1.560,00 per i responsabili delle posizioni organizzative di fascia A; • un’indennità annuale pari a euro 1.200,00 per i responsabili delle posizioni organizzative di fascia B; • un’indennità annuale pari a euro 1.560,00 per il responsabile dell’Ufficio di Economo e Ufficio di Consegnatario. <p>Somme da considerare al lordo delle ritenute a carico del dipendente e per tutta l’annualità di riferimento; le indennità delle posizioni di fascia A e B andranno parametrizzate fino al 28 febbraio 2021, data di cessazione degli incarichi. Inoltre, anche a seguito di cessazioni, gli incarichi vigenti per i due mesi utili del 2021 sono 2 di fascia A e 2 di fascia B.</p> <p>b) un’indennità per la remunerazione dei turni pomeridiani in applicazione dell’art. 19 CCNL 2018- 2020;</p> <p>c) ripartizione delle risorse relative alla produttività per il 70% in base ai risultati raggiunti collettivamente dal gruppo di lavoro e per il 30% in base alla prestazione resa individualmente</p> <p>d) in applicazione l’art. 78 del CCNL comparto funzioni centrali 2016-2018 in materia di differenziazione del premio individuale si prevede una maggiorazione del premio individuale in favore di un contingente di personale non superiore al 5% del personale valutato; la maggiorazione consiste in un importo supplementare pari al 30% del premio individuale</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>medio pro-capite spettante per la remunerazione della produttività individuale.</p> |
|--|--|

| | | |
|-------------------------------------|---|--|
| Rispetto dell'iter adempimenti enti | Intervento dell'Organo di controllo interno. | Certificazione del collegio dei revisori con verbale n. 10 del 14 luglio 2023 |
| | Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. | Regolarmente certificato dal collegio dei revisori con verbale n. 10 del 14 luglio 2023. |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | È stato adottato il Piano della performance 2021-2023 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 |
| | | È stato adottato il Piano triennale 2022-2024 per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza. |
| | | La Relazione della Performance 2021 è stata adottata dal CdA con la delibera n. 1 del 29 Gennaio 2021 e validata da parte dell'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009. La Relazione della Performance 2022 è in corso di approvazione nel rispetto della normativa vigente. |

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

| | |
|---|--|
| <p>a) Illustrazione delle disposizioni previste dal contratto integrativo e delle norme di legge contrattuali legittimanti</p> | <p>L'accordo prevede di destinare le risorse in via prioritaria alla remunerazione degli incarichi di responsabilità (individuati in 2 di fascia A e 2 di fascia B per la durata di due mesi, fino al 28 febbraio 2021), degli incarichi di Consegnatario e 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"> • per il 70% delle risorse disponibili, sulla base dei risultati raggiunti collettivamente dal gruppo di lavoro; |
|---|--|

| | |
|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> per il 30% delle risorse disponibili, prendendo a riferimento la prestazione resa individualmente. La valutazione del personale del comparto funzioni centrali avverrà secondo quattro fasce di merito più una fascia super. 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. La valutazione verrà effettuata dal dirigente e conterrà l'attribuzione ad una delle quattro fasce sopra indicate, corredata da un'adeguata motivazione. |
| <p>b) Quadro di sintesi dell'utilizzo delle risorse</p> | <p>A monte della ripartizione delle risorse costituenti il Fondo Risorse Decentrate dell'anno 2021, sono destinati i seguenti importi, da intendersi sempre al lordo delle ritenute a carico sia dell'Amministrazione che del dipendente:</p> <ol style="list-style-type: none"> Una quota pari ad euro 2.636,00 per remunerare gli incarichi di responsabilità e il responsabile Economo e Consegretario; Una quota pari ad euro 1.680,93 per remunerare il lavoro su turni, applicando la maggiorazione prevista dall'art. 19 del CCNL triennio 2016-2018. Le somme restanti sono destinate alla remunerazione della produttività secondo i criteri fissati nell'accordo e nel rispetto delle seguenti percentuali, da intendersi al netto degli oneri per l'amministrazione e al lordo dipendente: 70% alla produttività collettiva (euro 91.215,29) e il 30% a quella individuale (euro 37.120,84). In applicazione dell'art. 78 CCNL 2016-2018 in materia di differenziazione del premio individuale si prevede una maggiorazione del premio individuale in favore di un contingente di personale non superiore al 5% del personale valutato; la maggiorazione consiste in un importo supplementare pari al 30% del premio individuale medio pro-capite spettante per la remunerazione complessiva della produttività individuale. |
| <p>c) Effetti abrogativi impliciti ed eventuali limiti a precedenti contratti con riproduzione testuale della relativa disciplina</p> | <p>L'ipotesi di accordo in esame non ha effetti abrogativi.</p> |
| <p>d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni legislative in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi</p> | <p>Le risorse vengono attribuite al personale sulla base dei criteri generali fissati nell'ipotesi di accordo integrativo e dalle norme legislative e contrattuali vigenti in materia di produttività del lavoro pubblico:</p> |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - D.lgs. n.165/2001 e s.m.i., in particolare art.45 - D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i. - CCNL comparto Funzioni Centrali – triennio 2016-2018 |
| e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza del principio di selettività delle progressioni economiche | Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato |
| f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto | <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. Anche la maggiorazione del premio individuale sarà attribuita al contingente individuato in conformità al sistema di valutazione.</p> |
| g) Altre informazioni ritenute utili | Nessuna |

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