

Relazione tecnico-finanziaria

<p>a) illustrazione delle disposizioni previste dal contratto integrativo e delle norme di legge e contrattuali legittimanti</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 e del Direttore Generale, di consegnatario, di economo e delle indennità per il servizio di portierato e custodia nonché per il pagamento dei turni. 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 l'80% delle risorse disponibili, sulla base dei risultati raggiunti collettivamente dal gruppo di lavoro; • per il 20% delle risorse disponibili, prendendo a riferimento la prestazione resa individualmente. <p>L'importo complessivo sarà distribuito attribuendo a ciascun dipendente un punteggio da 5 a 8, cui corrispondono 4 fasce di merito.</p> <p>Le parti intendono applicare l'art. 78 del CCNL comparto funzioni centrali 2016-2018 in materia di differenziazione del premio individuale attraverso l'attribuzione di un premio al personale nel limite massimo del 5% del personale valutato. Il premio verrà assegnato da un'apposita Commissione di valutazione - presieduta dal Direttore Generale e composta dai dirigenti di seconda fascia - tra il personale, cui il singolo dirigente avrà preliminarmente attribuito un punteggio pari o superiore a 8.</p> <p>Al contingente di personale cui è attribuito il suddetto premio viene attribuito un importo (calcolando cumulando la quota di produttività collettiva ed individuale) pari al 130% dell'importo medio pro capite.</p>
<p>b) quadro di sintesi dell'utilizzo delle risorse</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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • somme individuate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze relative al Fondo unico di amministrazione dei dipendenti del comparto Funzioni Centrali che ammontano a 225.283 euro, di cui risorse certe e stabili pari ad euro 106.702 e risorse variabili pari ad euro 118.581 euro; • ulteriori € 39.839, in applicazione dell'accordo stralcio del 18 dicembre 2017, sottoscritto ai sensi della circolare n. 30 del 30/10/2017. <p>Sulla base dell'art. 18, comma 3, del CCNL del 16/2/1999 e in attesa della ponderazione delle posizioni organizzative che verrà effettuata a partire dall'anno 2018, viene prevista un'indennità annua di 2.064,80 euro - al lordo delle ritenute a carico del dipendente - al fine di premiare la disponibilità, l'impegno e la responsabilità di un determinato gruppo di lavoro. Tale indennità verrà parametrata in base alle giornate di effettiva responsabilità.</p> <p>Tale indennità verrà riconosciuta alle 8 posizioni organizzative individuate nel 2017 oltre che ai responsabili della segreteria tecnica del Presidente e del Direttore Generale, nonché al consegnatario e all'economo.</p> <p>E' prevista una particolare indennità per il servizio di portierato e custodia, all'ufficio passi, in ragione della gravosità della prestazione derivante dalla modulazione oraria quantificabile in 3 euro lordi per ogni giornata lavorata.</p> <p>E' previsto il pagamento di un'indennità per la remunerazione dei turni pomeridiani pari ad euro 7,80 per turno pomeridiano.</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.

<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'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 - D.lgs. n. 150/2009 e s.m.i - art. 5, co. 11 bis e ss., D.L. n. 95/2012, convertito con L. n. 135/2012 - CCNL comparto Funzioni Centrali 2018/2020
<p>e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza del principio di selettività delle progressioni economiche</p>	<p>PARTE NON PERTINENTE ALLO SPECIFICO ACCORDO ILLUSTRATO</p>
<p>f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto</p>	<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>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>
<p>g) altre informazioni ritenute utili</p>	<p>///////</p>