

COMUNE DI FISCIANO
Provincia di Salerno

**ACCORDO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE VALIDO PER LA
PARTE ECONOMICA**

ANNO 2020

In data 30 dicembre 2020 presso la residenza municipale del Comune di Fisciano con modalità di videoconferenza ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta :

Presidente – Bisogno Maria Segretario Generale
Componente – Pecoraro Gaetano Responsabile Settore Amministrativo
Componente – Della Bella Francesco S. Responsabile Settore Affari Istituzionali

la delegazione sindacale così composta:

collegati a distanza

OO.SS. Territoriale CGIL Alfonso Rianna

OO.SS. Territoriale CISL Vincenzo Della Rocca

OO.SS. Territoriale UIL Assente

OO.SS. Territoriale C.S.A. Angelo Rispoli

R.S.U. Aziendale CGIL --

R.S.U. Aziendale CISL assente

R.S.U. Aziendale CISL assente

R.S.U. Aziendale CSA assente

Ai fini della validità della deliberazione si attesta che:

- a) il Segretario Generale è presente nella sala delle conferenze, unitamente agli altri due componenti di parte pubblica ;
- b) tutti i presenti, in sede e a distanza, sono stati identificati con certezza dal Segretario Generale;
- c) lo svolgimento della riunione è stato regolare, pertanto, è stato possibile costatare gli interventi ;
- d) tutti i partecipanti hanno avuto la possibilità di intervenire nella discussione, ricevere, visionare o trasmettere documenti

Al termine della riunione le parti si impegnano a sottoscrivere l'accordo per le modalità di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020, in applicazione del disposto degli artt. 7 e 8 del C.C.N.L. 21/05/2018, come da testo in calce.

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente Bisogno Maria	OO.SS. CGIL _____
Componente Pecoraro Gaetano	OO.SS. CISL _____

Componente Della Bella Francesco S.	OO.SS. UIL FPL _____
	R.S.U. Aziendale CGIL _____
	R.S.U. Aziendale CISL _____
	R.S.U. Aziendale CISL _____
	R.S.U. Aziendale CSA _____

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE- PRESA D'ATTO

Preso atto che il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020 risulta costituito come da determinazione DSG n. 906 del 29/12/2020 su proposta n. 156 del 17/12/2020 del Responsabile del Settore Amministrativo.

Per ciò che concerne la parte variabile, sono state acquisite le comunicazioni per la quantificazione degli incentivi da parte dei Responsabili dei rispettivi Settori.

Dal totale "Fondo risorse decentrate" vengono detratti gli importi finanziati con risorse stabili (indennità di comparto, p.e.o., indennità ex VIII q, reinq. Vigili, ecc.), nonché accantonati :

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO RESPONSABILI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Nel corrente anno, le somme destinate al mantenimento degli incarichi a n. 6 Posizioni Organizzative ammontano ad €. 92 625,00,00 così distinte:

Ributuzione di Posizione	€. 71 500,00
Ributuzione di Risultato	€. 21 125,00

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

La quota delle risorse decentrate (parte stabile) destinata al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali, nella percentuale complessiva del 32 % del personale in servizio, ammonta ad €. 12. 020,00. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha

*CSA
AR*

mm CSA/FP

una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel sistema permanente di misurazione e valutazione delle performance vigente

Per l'anno 2020 restano fermi i requisiti e criteri generali di valutazione di cui alla deliberazione di G.C. n. 180/2017

La valutazione è effettuata dal Responsabile preposto alla struttura cui è assegnato il dipendente. In caso di mobilità interna durante l'anno, sarà il Responsabile presso la cui struttura il dipendente ha prestato la propria attività per maggior tempo a dover valutare l'attività, sentito l'altro Responsabile.

Tutto il personale dipendente, anche se comandato o pervenuto in mobilità, ha diritto a partecipare alla selezione dell'ente di appartenenza per la progressione economica nella categoria.

In tale ipotesi l'ufficio personale richiederà all'Ufficio competente dell'Ente presso il quale il dipendente presta o ha prestato servizio, i dati necessari alla compilazione della scheda concernenti l'attività svolta.

**RIPARTIZIONE FONDO POLITICHE DI SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE E PRODUTTIVITA'**

Indi, si procede al riepilogo delle somme rese disponibili alla contrattazione per l'anno 2020, ai sensi dell'art. 68 comma 2 del CCNL del 21.05.2018, suddivise in stabili e variabili, per la verifica della possibilità di utilizzo delle stesse nei vari istituti, alcuni dei quali devono essere necessariamente finanziati con risorse stabili

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, così come disciplinato dagli artt. 67 e 68 del CCNL 21.05.2018, risulta, per l'anno 2020, ripartito come segue :

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Indennità condizioni di lavoro di cui	
Disagio	€ 600
Maneggio valori	€ 1 200,00
Rischio	0
Indennità di turno	€ 15.000,00
Indennità di reperibilità	€ 16 300,00
Indennità specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 1	€ 40 340,00
Indennità specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2	€ 450,00
P.E.O. 2020	€ 12 020,00

Performance	€ 38 186,31
Incentivi per la progettazione (art. 113 D.Lgs. 50/2016)	€ 12 000,00
Condono	€ 6 000,00
Progetto "SGATE"	€ 1 350,00
Messi	€ 450,00

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle suddette risorse, salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.

Le risorse finalizzate a premiare la performance individuale ed organizzativa sono attribuite ai dipendenti sulla base del SMiVaP vigente, approvato con deliberazione di G.C. n. 82 del 15/5/2019

FONDO PRESTAZIONI LAVORO STRAORDINARIO

Il fondo di cui all'art. 14 del CCNL del 1/4/2019 per l'anno 2020 ammonta ad € 24 804,00

DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non previsto nel presente accordo, si rinvia alle disposizioni del CCDI 2018, che conserva efficacia fino alla sua sostituzione.

Il presente accordo acquisterà efficacia definitiva e vincolante, ad avvenuta acquisizione del parere del Collegio dei Revisori dei Conti in ordine al controllo sulla compatibilità dei costi, come previsto dall'art. 40-bis, comma 1°, del D.Lgs. n. 165/01.

Le parti concordano e si impegnano a tenere un nuovo incontro, già dal mese di gennaio 2021 e non oltre la prima decade di febbraio, al fine di valutare le proposte avanzate dalle OO.SS. sulle PEO nonché su altri istituti contrattuali, in linea con l'organizzazione dell'Ente e compatibilmente con le risorse disponibili ed i vincoli finanziari.

CSA
AR

UM CISL/FL

COMUNE DI FISCIANO
Provincia di Salerno

ACCORDO PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE VALIDO PER LA
PARTE ECONOMICA

ANNO 2020

COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE- PRESA D'ATTO

Preso atto che il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020 risulta costituito come da determinazione DSG n. 906 del 29/12/2020 su proposta n. 156 del 17/12/2020 del Responsabile del Settore Amministrativo.

Per ciò che concerne la parte variabile, sono state acquisite le comunicazioni per la quantificazione degli incentivi da parte dei Responsabili dei rispettivi Settori.

Dal totale " Fondo risorse decentrate" vengono detratti gli importi finanziati con risorse stabili (indennità di comparto, p.e.o., indennità ex VIII q, reinq. Vigili,ecc.), nonché accantonati :

**RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO
RESPONSABILI POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Nel corrente anno, le somme destinate al mantenimento degli incarichi a n. 6 Posizioni Organizzative ammontano ad €. 92 625,00,00 così distinte:

Retribuzione di Posizione	€. 71 500,00
Retribuzione di Risultato	€. 21 125,00

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

La quota delle risorse decentrate (parte stabile) destinata al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali, nella percentuale complessiva del 32 % del personale in servizio, ammonta ad €. 12. 020,00. I costi sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha

per C.S./EP

una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel sistema permanente di misurazione e valutazione delle performance vigente

Per l'anno 2020 restano fermi i requisiti e criteri generali di valutazione di cui alla deliberazione di G.C. n. 180/2017

La valutazione è effettuata dal Responsabile preposto alla struttura cui è assegnato il dipendente. In caso di mobilità interna durante l'anno, sarà il Responsabile presso la cui struttura il dipendente ha prestato la propria attività per maggior tempo a dover valutare l'attività, sentito l'altro Responsabile.

Tutto il personale dipendente, anche se comandato o pervenuto in mobilità, ha diritto a partecipare alla selezione dell'ente di appartenenza per la progressione economica nella categoria.

In tale ipotesi l'ufficio personale richiederà all'Ufficio competente dell'Ente presso il quale il dipendente presta o ha prestato servizio, i dati necessari alla compilazione della scheda concernenti l'attività svolta.

**RIPARTIZIONE FONDO POLITICHE DI SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE E PRODUTTIVITA'**

Indi, si procede al riepilogo delle somme rese disponibili alla contrattazione per l'anno 2020, ai sensi dell'art. 68 comma 2 del CCNL del 21.05.2018, suddivise in stabili e variabili, per la verifica della possibilità di utilizzo delle stesse nei vari istituti, alcuni dei quali devono essere necessariamente finanziati con risorse stabili

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, così come disciplinato dagli artt. 67 e 68 del CCNL 21.05.2018, risulta, per l'anno 2020, ripartito come segue :

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Indennità condizioni di lavoro di cui	
Disagio	€ 600
Maneggio valori	€ 1 200,00
Rischio	0
Indennità di turno	€ 15.000,00
Indennità di reperibilità	€ 16 300,00
Indennità specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 1	€ 40 340,00
Indennità specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 2	€ 450,00
P.E.O. 2020	€ 12 020,00

Performance	€ 38 186,31
Incentivi per la progettazione (art. 113 D.Lgs. 50/2016)	€ 12 000,00
Condono	€ 6 000,00
Progetto "SGATE"	€ 1 350,00
Messi	€ 450,00

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle suddette risorse, salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.

Le risorse finalizzate a premiare la performance individuale ed organizzativa sono attribuite ai dipendenti sulla base del SMiVaP vigente, approvato con deliberazione di G.C. n. 82 del 15/5/2019

FONDO PRESTAZIONI LAVORO STRAORDINARIO

Il fondo di cui all'art. 14 del CCNL del 1/4/2019 per l'anno 2020 ammonta ad € 24 804,00

DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non previsto nel presente accordo, si rinvia alle disposizioni del CCDI 2018, che conserva efficacia fino alla sua sostituzione.

Le parti concordano e si impegnano a tenere un nuovo incontro, già dal mese di gennaio 2021 e non oltre la prima decade di febbraio, al fine di valutare le proposte avanzate dalle OO.SS. sulle PEO nonché su altri istituti contrattuali, in linea con l'organizzazione dell'Ente e compatibilmente con le risorse disponibili ed i vincoli finanziari.

CSA
AR

mau/tp