

Proposta dell'Amministrazione all'utilizzo risorse decentrate 2021

La presente delegazione è convocata per la sottoscrizione definitiva del CCDI personale del comparto e per il raggiungimento dell'accordo sull'utilizzo delle risorse residue 2021.

Il fondo delle risorse decentrate, disponibile per il finanziamento del salario accessorio per l'anno 2021, in considerazione del rispetto del tetto di finanza pubblica statuito dall'art. 23 c. 2 del DLgs 75/2017, approvato con DGR 580 del 14/12/2021, ammonta ad €. 43.660.675,37

Pertanto, si procede alla:

- 1) sottoscrizione definitiva del CCDI personale del comparto nel testo approvato, specificando che all'art. 19 il comma 3, punto in cui dispone "*non essendo loro attribuiti obiettivi*", deve intendersi riferito esclusivamente agli obiettivi di performance organizzativa, in linea con quanto stabilito dallo Smivap. Si precisa inoltre che il presente contratto avrà decorrenza 01/01/2022;
- 2) proposta di utilizzo delle risorse residue del fondo 2021, pari ad €. €. 22.380.000,00, come di seguito:

2.1 Progressioni economiche

- a) progressioni orizzontali con decorrenza 01 gennaio 2020, le risorse necessarie stimate in circa €. 900.000,00, non sono ancora state utilizzate. Pertanto, il costo graverà sulle risorse da distribuire, in quanto riportate nel fondo 2021 come economie di parte stabile 2020 ex art 68 c. 1 del CCNL vigente;
- b) progressioni orizzontali con decorrenza 01 gennaio 2020, il costo sul 2021 pari a circa €. 900.000,00, graverà per intero sulle risorse ancora da distribuire del fondo 2021;
- c) progressioni orizzontali con decorrenza 01 gennaio 2021, nuovo avviso, atteso che non si conoscono al momento i vincitori della precedente procedura, da dati previsionali il costo stimato si aggira su €. 1. 200.000,00.

2.2 Premi di performance

- a) la quantificazione del premio di performance individuale e collettivo, ai sensi dell'art. 68 c. 2 e 3, per una valutazione massima prevista per le fasce Smivap, alla luce della proposta presentata da CISL e UIL ed accettata dall'Amministrazione che prevede un premio agganciato alla categoria di appartenenza connessa ai diversi livelli di complessità delle prestazioni rese, è così individuata:
 1. €. 5.500, per la Categoria A per un costo stimato pari ad €. 2.167.000;
 2. €. 5.600 per la categoria B per un costo stimato pari ad €. 3.712.800;
 3. €. 5.700 per la categoria C per un costo stimato pari ad €. 9.239.700;
 4. €. 5.800 per la categoria D senza posizione per un costo stimato pari ad €. 4.112.200;per un valore complessivo di €. 19.231.700. Il diritto alla percezione del premio matura quando il corrispondente rapporto di servizio è attivo. Nei casi nei quali lo stesso sia in uno stato di sospensione per l'intero anno o frazioni dello stesso, quali l'aspettativa senza assegni per i diversi motivi riconosciuti dalle normative di riferimento, l'ammontare del premio verrà rideterminato sulla base del periodo di aspettativa goduto. Detti premi correlati alla performance, attribuiti in osservanza al vigente SMIVAP, spettanti al personale in part time sono ridotti in misura proporzionale al regime orario adottato nel periodo di valutazione.
5. La maggiorazione ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21/05/2018, è riservata al 20% del personale di categorie A, B, C e D non titolare di posizione organizzativa che partecipa alla distribuzione della

produttività. Tale maggiorazione è calcolata sul 30% del valore medio pro-capite ed ammonta ad €. 1.000 circa. Il costo di tale maggiorazione è pari a circa €. 680.000,00. La stessa viene attribuita dal responsabile della SPL, sentiti i dirigenti valutatori, ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate. Il costo totale dei premi di performance così definiti, ammonta complessivamente ad €. 19.380.000,00.

3. Posizioni Organizzative e di risultato

- a) Per l'anno 2021, le risorse economiche destinate a finanziare la retribuzione di posizione del personale incaricato di posizione organizzativa sono state quantificate dalla DGR 580 del 14/12/2021 in €. 13.055.409,00. Le stesse vengono destinate con le seguenti percentuali: nella misura del 78,00% per il pagamento delle p.o. e per il restante 22,00% per il pagamento del risultato e comunque fino al limite delle risorse ivi destinate.
- b) La retribuzione di risultato verrà quantificata tenendo in considerazione i seguenti parametri:
 - b.2 - valutazione conseguite secondo le fasce Smivap;
 - b.3 – effettiva posizione goduta nel corso del 2021;
 - b.4 - effettiva erogazione della posizione che ne costituisce il presupposto.
- c) Per quanto riguarda i criteri di bilanciamento dei trattamenti economici si chiarisce che i dipendenti titolari di posizione organizzativa che abbiano percepito nel 2021, compensi incentivanti (compensi avvocatura, compensi enti terzi, incentivi per spese tecniche, ecc.) che superano il 60% del valore della p.o. in godimento, percepiranno la retribuzione di risultato nella misura minima del 2%. Per i titolari di p.o. che conseguono una valutazione inferiore alla soglia minima prevista, la rispettiva retribuzione di risultato non verrà ridistribuita tra gli altri percettori ma costituirà economia di bilancio.

Napoli 23/12/2021

Per la Direzione Generale Risorse Umane

Dott.ssa Maria Messina

Dott.ssa Stefania Panza

Dott. Salvatore De Maio

OO.SS.:

CGIL.

CISL _ .

UIL ,

CSA : ' .

RSU: come da allegato