



CITTÀ DI REGGIO CALABRIA

UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2022

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

Modulo I

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Pre-intesa 22 dicembre 2022
Periodo temporale di vigenza		Annualità 2022
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica: Presidente: Dott.ssa Maria Riva Segretario Generale Componente: Dott.ssa Iolanda Mauro- Dirigente Settore Risorse Umane Componente: Dott. Demetrio Barreca- Direttore Generale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, CSA (Regioni ed Autonomie Locali)</p> <p>Firmatarie della pre-intesa: FP-CGIL, CISL-FP.</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		CCID parte economica per l'anno 2022
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	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 <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? Si è stato approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 254 del 16/11/2022 di ADOZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO).
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? E' stato approvato con Deliberazione G.C. n. 72 del 29/04/2022.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009? L'amministrazione ha proceduto a pubblicare il Piano della performance sul proprio sito istituzionale nella sezione amministrazione trasparente nonché agli altri adempimenti di cui al comma 8. Non ha proceduto all'adempimento di cui al comma 6 in quanto non previsto dal Piano della Trasparenza. Si precisa che il comma 6 non è di diretta applicazione presso gli enti locali in quanto norma di principio (Art. 16 comma 2 D.lgs. 150/2009). In ogni caso il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 ha disposto (con l'art. 52, comma 5) che " <i>Dalla data di entrata in vigore del presente decreto, qualsiasi rinvio al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità di cui all'articolo 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, si intende riferito all'articolo 10</i> "
La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009? La relazione della Performance anno 2021 è stata validata dall'organismo di Valutazione in data 23 dicembre 2022 ed è in attesa di approvazione da parte dell' organo di governo		

Eventuali osservazioni

Modulo II

Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie risultati attesi altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo (di seguito alcune descrizioni a titolo esemplificativo)

Le parti non hanno rivisto il CCDI parte normativa stipulato nel 2021.

Allegato 1 - Tabella analitica della costituzione del fondo.

Vedi determina dirigenziale di approvazione fondo

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri stabiliti nel CCNL e CCDI, le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

Comune di Reggio Calabria Settore Risorse Umane e Servizi Demografici	
PIANO DI RIPARTO ANNO 2022	
TOTALE FONDO COSTITUITO	4.742.889,00
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ATTRIBUITE (Storiche)	
	1.281.399,88
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI DECORRENZA 01/01/2022	130.000,00
INDENNITA' DI COMPARTO (art. 33 CCNL 22/01/2004)	316.936,80
STANZIAMENTO PEO 2019-2020-2021	490.000,00
INDENNITA' DI TURNO (art. 23 CCNL 21/05/2018)	287.000,00
INDENNITA' REPERIBILITA' (art. 24 CCNL 21/05/2018)	59.000,00
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO (art. 70-bis CCNL 21/05/2018)	78.000,00
<i>di cui:</i>	

<i>maneggio valori</i>	6.000,00
<i>rischio</i>	22.000,00
<i>disagio</i>	50.000,00
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018)	309.000,00
di cui:	
comma 1	300.000,00
comma 2	9.000,00
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO VIGILI (art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018)	97.000,00
SOMME PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	1.140.352,00
di cui:	
<i>servizi c/terzi in applicazione art. 43 l. 449/97</i>	2.629
<i>recupero evasione ici</i>	53.809
<i>messi notificatori - (art.67, c.3, lett.f) ccnl 20116-2018;art. 54, ccnl 14.9.2000)</i>	7.000
<i>quote incentivi funzioni tecniche</i>	576.584
<i>compensi professionali legali</i>	418.385
<i>compensi contenzioso tributario</i>	20.745
<i>compensi istat</i>	53.600
<i>incentivo matrimoni in sedi decentrate (art. 43, l. 449/1997; art. 15, c.1, lett. d), ccnl 1998-2001)</i>	7.600
PERFORMANCE	554.200,32
TOTALE UTILIZZO FONDO	4.742.889,00

C)

Effetti abrogativi impliciti

Nessun effetto abrogativo implicito

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Lo schema di CCDI approvato prevede premialità per la produttività, divisa in performance organizzativa e individuale per un importo complessivo pari a € 554.200,32 euro divisi al 50% tra performance individuale e organizzativa .

1. L'attribuzione al personale del compenso incentivante è strettamente correlata agli effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi verificato attraverso la valutazione delle performance organizzativa ed individuale nel rispetto delle previsioni di legge di cui al D.Lgs. n. 150/2009 e al D.Lgs. n. 165/2001, per come declinato nel sistema di valutazione della performance dell'Ente approvato con deliberazione n. 90 del 30 marzo 2012 ed allegata al presente documento.

2. E' esclusa l'erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria o legata ad automatismi comunque denominati.
 3. L'attribuzione di premialità non potrà mai avvenire in assenza di apposita verifica dell'organismo di valutazione sul raggiungimento dei risultati previsti dal piano della performance.
 4. Al fine di premiare il personale meritevole, le eventuali risorse rese disponibili saranno attribuite come premio o bonus annuale, al personale rientrante nella prima fascia di valutazione secondo quanto stabilito dal art. 19 del CCDI.
- 5 E' congruente l'importo della premialità rispetto alla disponibilità di risorse variabili disponibili e non destinate con specifiche disposizione di legge.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI prevede progressioni economiche orizzontali per un importo pari ad € 130.000,00.
I Criteri relativi alla progressione economica orizzontale riguardano una quota limitata di dipendenti (inferiore al 45% della platea degli aventi diritto) ed essere attuate secondo sistemi valutativi, selettivi e meritocratici, nel rispetto di quanto previsto dall'art.23 del D.Lgs. n.150/2009.
L'attribuzione avviene sulla base di apposite graduatorie per settore redatte dall'Ente per Categorie giuridiche

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

La delegazione trattante di parte pubblica ha proceduto all'adozione in ragione di uno specifico atto di indirizzo dell'amministrazione di valorizzare il personale dell'amministrazione coinvolto nella realizzazione dei Piani della Performance, finalizzato ad accrescere l'applicazione di istituti che incentivino il merito e la produttività

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Sono allocate all'esterno del fondo risorse per euro 32.257,50 eterofinanziate da fondi Pon metro e destinate alle Posizioni organizzative Pon metro e alle Posizioni organizzative che contribuiscono alla gestione dei fondi Pon
