



CITTÀ DI REGGIO CALABRIA

Accordo contrattazione decentrata integrativa personale Dirigenziale

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 2021 |
| Periodo temporale di vigenza | | Triennio 2022/2024 |
| Composizione della delegazione trattante | | Parte Pubblica: Presidente: Dott.ssa Maria Riva - Segretario Generale Componente: Dott.ssa Iolanda Mauro - Dirigente Settore Risorse Umane Componente: Dott. Demetrio Barreca - Direttore Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, (Regioni ed Autonomie Locali) Firmatarie della pre-intesa: FP-CGIL, CISL-FP. |
| Soggetti destinatari | | Personale dirigente |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | | - CCID parte normativa per il triennio 2022-2024 fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI così per come integrato dai seguenti allegati: - 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. | Il Collegio dei revisori dei Conti, con parere n. 71 del 12/12/2022, ha certificato la conformità del Fondo Dirigenti dal 2000 al 2022 alla vigente normativa ed esprime parere favorevole alla costituzione dello stesso. |
| | 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? Le amministrazioni comunali non devono più redigere il piano della performance in quanto abrogato ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80/2021. È stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024, ai sensi del citato art. 6 D.L. n. 80/2021, con Delib. GC n. 254 del 16-11-2022. |
| | | È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza Triennio 2022-2024 è stato approvato dalla Giunta Comunale con Deliberazione n. 72 del 29-04-2022. |
| | È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, commi 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009? L'amministrazione ha proceduto a pubblicare il PIAO sul proprio sito istituzionale nella sezione amministrazione trasparente, nonché agli altri adempimenti di cui all'art. 11, comma 8, del D.Lgs. n. 150/2009. Non ha proceduto all'adempimento di cui all'art. 11, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009, in quanto non previsto dal Piano della Trasparenza. Si precisa che il citato 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 "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". | |

| | | |
|-------------------------------|--|--|
| | | 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 hanno riscritto complessivamente la parte normativa anche in relazione al nuovo contratto nazionale stipulato in data 17 dicembre 2020.

Il nuovo contratto normativo, che riproduce complessivamente il precedente impianto contrattuale, introduce parziali revisioni di alcuni istituti contrattuali, alla luce della esperienza applicativa e agli indirizzi formulati dall'organo di indirizzo politico alla parte pubblica.

Con riferimento alla parte economica si prevede l'impiego delle Risorse Decentrate anno 2022 per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale della dirigenza, nel rispetto della disciplina prevista dal CCNL 17.12.2020.

Con riferimento alla costituzione del fondo, si rinvia al prospetto allegato alla determina del Direttore Generale n. 5025 del 9/12/2022 di approvazione del fondo, validata dal Collegio dei Revisori con parere n. 71 del 12/12/2022.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri stabiliti nel contratto decentrato, le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

| DESTINAZIONE | |
|--|---------------------|
| DESCRIZIONE VOCI | IMPORTI |
| RETRIBUZIONE DI POSIZIONE | € 470.547,51 |
| RETRIBUZIONE DI RISULTATO | € 83.037,80 |
| TOTALE | € 553.585,30 |
| LIQUID. SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE (ART. 37 CCNL 23.12.99) | 34.865,00 |
| QUOTE PER PROGETTAZIONE (ART. 92 cc. 5-6 D.LGS 163/06) | |
| TOTALE | € 588.450,30 |

C) Effetti abrogativi impliciti

Nessun effetto abrogativo implicito

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

La preintesa, richiamando il sistema di valutazione del personale dirigente, in coerenza con la disciplina legislativa (D.lgs. 150/2009 e s.m.i.) e contrattuale (art. 30), prevede la valorizzazione del personale dirigente in ragione dell'esito della valutazione della performance individuale.

La retribuzione di risultato, che non potrà essere inferiore al minimo del 15% del fondo, è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.

L'effettiva retribuzione di risultato spettante annualmente sarà determinata in relazione a quanto definito nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato nell'Ente.

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

La disciplina contenuta nel Contratto Integrativo si ispira al principio secondo cui la premialità deve ricondursi a situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto rispetto alle proprie funzioni istituzionali nonché al mantenimento e miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni assegnate.

L'art. 5.3. stabilisce la necessità di una necessaria rivisitazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, anche al fine del recepimento delle indicazioni degli obiettivi obbligatori stabiliti dal PIAO (semplificazione, digitalizzazione, pari opportunità, accesso ai servizi per gli ultracinquantenni).

F) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

///////

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Con riferimento alla costituzione del fondo si richiama la nota prot. n. 261248 del 06/12/2022 con la quale la Dirigente del Settore Risorse Umane, in attuazione della deliberazione di Giunta Comunale n. 253 del 16/11/2022, ha trasmesso al Direttore Generale la proposta di definitiva (ri)determinazione del fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti dal 2000 al 2022, con la quale sono state quantificate sia le risorse stabili che quelle variabili.

Il Direttore Generale ha approvato la predetta proposta con propria determinazione n. 5025 del 09.12.2022, come rettificata con la determinazione n. 5119 del 14/12/2022.

Gli esiti di questa ricostruzione, comprensiva della costituzione del fondo per l'anno 2022, sono stati certificati dal collegio dei revisori con parere n. 71 del 12/12/2022.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vi sono somme non regolate dal presente contratto.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

In questa sezione sono rappresentate, come da tabella:

1. retribuzione di posizione: sono inserite le risorse del fondo tali da poter remunerare le posizioni dirigenziali presenti nell'ente;
2. retribuzione di risultato: è stata inserita la voce relativa alla retribuzione di risultato dei dirigenti presenti non inferiore al 15% dell'importo totale del fondo;
3. compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

| DESTINAZIONE | |
|--|--------------|
| DESCRIZIONE VOCI | IMPORTI |
| RETRIBUZIONE DI POSIZIONE | € 470.547,51 |
| RETRIBUZIONE DI RISULTATO | € 83.037,80 |
| TOTALE | € 553.585,30 |
| LIQUID. SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE (ART. 37 CCNL 23.12.99) | 34.865,00 |
| QUOTE PER PROGETTAZIONE (ART. 92 cc. 5-6 D.LGS 163/06) | |
| TOTALE | € 588.450,30 |

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non ci sono destinazioni ancora da regolare.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

| Descrizione | Importo (€uro) |
|----------------------------------|----------------|
| Somme non regolate dal contratto | 0,00 |
| Somme regolate dal contratto | 558.450,30 |
| Somme da recuperare | 0,00 |
| Totale | 558.450,30 |

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non ci sono destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. *attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse del Fondo stabili;*

Le risorse stabili ammontano a € 553.585,00 e le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (retribuzione di posizione e di risultato) ammontano a € 553.585,00. Pertanto, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. *attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente e con la supervisione del OIV.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Si rinvia al prospetto allegato alla nota prot. n. 261248 del 06/12/2022 con la quale la Dirigente del Settore Risorse Umane, in attuazione della deliberazione di Giunta Comunale n. 253 del 16/11/2022, ha trasmesso al Direttore Generale la proposta di definitiva (ri)determinazione del fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti dal 2000 al 2022, con la quale sono state quantificate sia le risorse stabili che quelle variabili. Il Direttore Generale ha approvato la predetta proposta con propria determinazione n. 5025 del 09.12.2022, come rettificata con la determinazione n. 5119 del 14/12/2022.

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate trovano capienza negli stanziamenti previsti per l'anno 2022 per spese di personale, come da Bilancio di previsione di competenza (capitoli n. 1521299, n.1521206 e n.15209).

La verifica tra sistema contabile e dati del fondo è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato, come si evince dalla citata nota del dirigente del Settore Risorse Umane prot. n. 261248 del 06/12/2022 e dalla determinazione direttoriale di approvazione fondo n. 5025 del 09.12.2022, come rettificata con la determinazione n. 5119 del 14/12/2022.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione trova capienza negli stanziamenti previsti per l'anno 2022 per le spese di personale, come da Bilancio di previsione di competenza capitoli n. 1521299, n.1521206 e n.15209).

IL DIRIGENTE DEL SETTORE
RISORSE UMANE E SERVIZI DEMOGRAFICI
Dott.ssa Iolanda Mauro