



CITTÀ DI REGGIO CALABRIA
SETTORE RISORSE UMANE E SERVIZI DEMOGRAFICI

UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2023
RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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 2023
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2023 25
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Dott.ssa Antonia Criaco 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, , CSA (Regioni ed Autonomie Locali) Firmatarie della pre-intesa: FP-CGIL, CISL-FP, CSA (Regioni ed Autonomie Locali)
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	CCID parte normativa per il triennio 2023-25 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 2023

<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p>	
	<p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>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. 4 del 19 gennaio 2023 il PEG provvisorio comprensivo degli piano degli obiettivi. Con successiva Deliberazione di Giunta comunale n.212 del 5 Ottobre 2023 è stato approvato il PIAO 2023-2025.</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? Si integrato con il PIAO (Deliberazione di Giunta comunale n.212 del 5 Ottobre 2023)</p>
		<p>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 PIAO 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></p>
<p>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. E' in corso di approvazione la relazione della performance anno 2022</p>		
<p>Eventuali osservazioni</p>		

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 implementato il nuovo CCDI parte normativa a seguito dell'introduzione del nuovo CCNL approvato il 16 novembre 2022, approvando un rinnovato testo contrattuale che sostituisce interamente il precedente.

Il nuovo contratto normativo, che riproduce complessivamente il precedente impianto contrattuale, introduce parziali revisioni di alcuni istituti contrattuali, alla luce della esperienza applicativa.

In particolare tra gli elementi più qualificanti del contratto parte normativa e parte economica, figurano:

- l'incremento, rispetto all'anno precedente quasi in misura doppia, delle risorse da 554.200,32 a 792.584,65,

da destinare delle risorse per il finanziamento degli Strumenti di premialità (i.e. premi correlati alla performance organizzativa, premi correlati alla performance individuale premio individuale di cui all'art. 80 del CCNL), assicurando una ripartizione tra performance individuale 60% ed organizzativa 40%;

- la destinazione di una quota delle risorse stabili da destinare alla Progressione economica orizzontale, in misura non superiore alla metà della quota “Ria e assegni ad personam” (art.67, comma 2 lett.c del CCNL) riferita al personale cessato nell'anno 2020;
- la revisione dei criteri per l'attribuzione delle indennità per Specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL, valorizzando i diversi livelli di complessità e responsabilità degli incarichi attribuiti;
- la correlazione tra i compensi di produttività e la retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione, mediante una riduzione proporzionale degli importi da attribuire in ragione degli importi corrisposti in sede di incentivazione;
- la determinazione per l'anno 2023 di una indennità di risultato per le posizioni Organizzative pari al 20% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento;
- la previsione, per gli incarichi ad interim, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, di un ulteriore importo pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la E.Q. oggetto dell'incarico ad interim;

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	
IPOTESI UTILIZZO ECONOMICO ANNO 2023 (all. A)	2023
TOTALE FONDO DISPONIBILE	€ 7.231.878,42
di cui: RISORSE STABILI DISPONIBILI	€ 4.195.843,92
UTILIZZO INDISPONIBILE	
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI ATTRIBUITE fino al 2020	€ 1.759.871,60
PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI DECORRENZA 01/01/2023 art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	€ 160.000,00
INDENNITA' DI COMPARTO art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	€ 320.659,23
INDENNITA' EDUCATORI ASILO NIDO (art. 37 c. 1 CCNL 06/07/1995 e art. 31 c. 7 CCNL 14/09/2000)	€ 0,00
INDENNITA' EX VIII Q.F. art. 80, comma 1, CCNL 16/11/2022	€ 0,00
STANZIAMENTO PEO 2021-22 art. 80, comma 1, CCNI 16/11/2022	€ 275.000,00
TOTALE VOCI INDISPONIBILI	€ 2.515.530,83
AVANZO RISORSE STABILI AL NETTO DELLE VOCI INDISPONIBILI	€ 1.680.313,09
UTILIZZO DISPONIBILE	
COMPENSI LAVORO STRAORD. RIPOSO SETTIMANALE (art. 24 c. 1 CCNL 14/09/2000)	0,00
INDENNITA' DI TURNO art. 80, comma 2, lett. d), CCNL 16/11/2022	290.000,00
INDENNITA' REPERIBILITA' (art. 80, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022)	58.000,00
INDENNITA' CONDIZIONI LAVORO (art. 80, comma 2, lett. c), CCNL 16/11/2022)	107.000,00
di cui:	
maneggio valori	6.000,00
rischio	31.000,00
disagio	40.000,00
front office	30.000,00
INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 80, comma 2, lett. e), CCNL 16/11/2022)	350.000,00
di cui:	
comma 1	350.000,00
comma 2	
INDENNITA' DI SERVIZIO ESTERNO VIGILI art. 80, comma 2, lett. f), CCNL 16/11/2022)	90.000,00
INDENNITA' DI FUNZIONE P.M. ((art.97, CCNL 16/11/2022)	0,00
PERFORMANCE CORRELATA A SPECIFICI OBIETTIVI (art. 80, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022)	0,00
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	895.000,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	3.410.530,83
SOMME PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE	€ 3.036.034,94
di cui:	
SERVIZI C/TERZI IN APPLICAZIONE ART. 43 L. 449/97	€ 4.272,00
MESSI NOTIFICATORI - (Art.67, C.3, lett.F) CCNL 20116-2018;ART. 54, CCNL 14.9.2000)	€ 6.000,00
QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE art. 80, comma 2, lett. g), CCNL 16/11/2022	€ 2.508.447,94
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI art. 80, comma 2, lett. g), CCNL 16/11/2022	€ 453.250,00
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT,ECC.-art. 80, comma 2, lett. g), CCNL 16/11/2022	€ 64.065,00
TOTALE UTILIZZO FONDO CON SPECIF. DISP. LEGGE	6.446.565,77
PROIEZIONE PERFORMANCE art. 80, comma 2, CCNL 16/11/2022	785.312,65
TOTALE VERIFICA UTILIZZO COMPLESSIVO FONDO	7.231.878,42

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 e per un importo pari a € 792 584 euro ciascuna divisi al 60% tra performance individuale e 40% organizzativa.

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 G.C. n. 90 del 30 marzo 2012

E' esclusa l'erogazione indifferenziata della retribuzione accessoria o legata ad automatismi comunque denominati.

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.

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 CCDI.

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 € 160.000,00.

I Criteri relativi alla progressione economica orizzontale prevedono che la stessa riguarda una quota limitata di dipendenti (inferiore al 50% della platea degli aventi diritto) ed una attuazione secondo sistemi valutativi, selettivi e meritocratici, nel rispetto di quanto previsto dall'art.23 del D.Lgs. n.150/2009.

Sulla base della suddetta disponibilità finanziaria le parti concordano che la Progressione economica assegnata, previa valutazione dei dipendenti interessati da parte del Dirigente nell'anno preso a riferimento per la valutazione attraverso il criterio stabilito dall'art. 14 del CCNL del CCNL 16.11.2022 sulla media aritmetica delle valutazioni individuali ottenute nel triennio precedente alla progressione economica /differenziale stipendiale da ciascun dipendente L'attribuzione avviene sulla base di apposite graduatorie per settore redatte dall'Ente per Aree di inquadramento.

La procedura di valutazione, la definizione delle graduatorie e l'attribuzione delle Progressioni economiche/differenziali stipendiali all'interno delle aree di cui all'art.14 del CCNL 16.11.2022 devono effettuarsi nell'anno successivo alla stipula.

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 progetti PON e POC (deliberazione Giunta Comunale n. 218 del 09/10/2023), istituendo una cabina di regia ed un gruppo di lavoro 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 eterofinanziate da fondi PON e POC e destinate alle Posizioni organizzative ed alle Alte professionalità che contribuiscono alla realizzazione degli obiettivi di gestione dei fondi come da deliberazione Giunta Comunale n. 218 del 09/10/2023 summenzionata.

Il Dirigente
dott.ssa Iolanda Mauro