



CITTÀ METROPOLITANA DI VENEZIA

PROTOCOLLO N. 87435/2023 DEL 29/12/2023

CLASSIFICAZIONE 02.08 - 2023/3

**OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA TECNICO-FINANZIARIA SULLA
PREINTESA RELATIVA AL CCDI PER IL TRIENNIO 2023-
2025 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE – PARTE ECONOMICA-. RICHIESTA
CERTIFICAZIONE.**

Con la presente si consegna copia analogica a stampa, tratta, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 3/bis, comma 4/bis ed all'art. 23 del D.Lgs 82/2005, dal documento informatico conservato presso l'Amministrazione in conformità al D.Lgs. 82/2005 (C.A.D.) identificato con HASH, indicato/i in calce, dell'atto in oggetto e dei suoi allegati.

Allegati:

- Relazione illustrativa CCDI 2023_2025_parte economica.pdf
B362E354B9F20CE9575B5DA78A1662033AA4DA148010B59226C93EA3AA2DDC98A
4B05D420C615B3D3A430DCEAFC87980D2A61AE80415081DF28BACEC10B6A31B



Città metropolitana di Venezia

Area Risorse Umane

Venezia, 13/12/2023

Prot. n.

Al Collegio dei revisori dei conti
LL.SS.

OGGETTO: Relazione illustrativa tecnico-finanziaria sulla preintesa relativa al CCDI per il triennio 2023-2025 per il personale non dirigente – parte economica-. Richiesta certificazione.

Ai sensi dell'art. 8 del CCNL 16/11/2022, si presenta la seguente relazione illustrativa e relazione tecnica al contratto integrativo.

Preliminarmente si dà atto che la relazione è redatta secondo lo schema contenuto in allegato alla Circolare n. 25 del 19/07/2012 della Ragioneria Generale dello Stato.

1. Illustrazione degli aspetti procedurali ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.

Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Dirigente Area Risorse Umane – Dott. Giovanni Braga Componente: Dirigente Area Legale – Avv. Roberto Chiaia Componente: Dirigente Area economico finanziario – Dott. Matteo Todesco Componente: Dirigente delle Aree Amministrazione e supporto alla transizione digitale e Rendicontazione e attività progettuali fondi nazionale ed internazionali – Dott. Romano Armellin Organizzazioni sindacali: RSU, CGIL FP Territoriale, CISL FP Territoriale, UIL FPL Territoriale, CSA Territoriale
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente della Città metropolitana di Venezia
Materie trattate	Ripartizione del fondo di cui all'art 79 del vigente CCNL, come da prospetto allegato

Dirigente Responsabile: Dr. Giovanni Braga
Responsabile del procedimento: Paola Zacchello

Ufficio: ☒ Centro Servizi 2 Viale Sansovino, 3/5 - 30173 Mestre Venezia ☎ 041 2501464
www.cittametropolitana.ve.it - e-mail: paola.zacchello@cittametropolitana.ve.it

Codice Fiscale 80008840276

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici per l'erogazione della retribuzione accessoria	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 triennale 2023-2025 per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (P.T.P.C.T.) previsto ai sensi del combinato disposto dei commi 5, 8, 9 e 60, lettera a), dell'art. 1 della legge 6 novembre 2012 n. 190. Il P.T.P.C.P. è confluito nel "Piano integrato di attività e organizzazione" (PIAO) ai sensi e per gli effetti dell'art. 6, co. 1 D.L. 80/2021 – convertito in Legge 113/2021 – e del DPR 81 del 24.06.2022. Il Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025 ed il piano esecutivo di gestione – parte finanziaria – del triennio 2023-2025 sono stati approvati con decreto del Sindaco metropolitano n. 6/2023 del 13.02.2023.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009: nel sito internet della Città metropolitana di Venezia nella sezione TRASPARENZA VALUTAZIONE E MERITO sono pubblicate le informazioni richieste dall'art. 11 del D. Lgs 150/2009.

2. Illustrazione delle modalità di utilizzo delle risorse accessorie -

A) sintesi della costituzione del fondo per le risorse decentrate anno 2023

La costituzione del fondo per le risorse decentrate trova le sue regole fondamentali nell'art. 79 del CCNL 16/11/2022.

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni del contratto collettivo nazionale del Comparto Funzioni locali, è quantificato nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 2.135.148
Risorse variabili	€ 495.249
Totale	€ 2.630.397
Totale risorse soggette a limite	€ 1.965.834
Limite fondo 2016	€ 1.470.876
D. Lgs. n. 75/2017 comma 2 art. 23:	
Eventuale riduzione per superamento limite 2016	€ 494.958
TOTALE FONDO 2023	2.135.439

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

IPOTESI DISTRIBUZIONE FONDO	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
Fondo progressioni orizzontali	511.000,00	465.000,00	449.000,00
Indennità Specifiche Responsabilità	102.000,00	102.000,00	102.000,00
Indennità di comparto	132.550,00	132.550,00	132.550,00
Indennità C.C.N.L. (turno, reperibilità, ecc)	203.000,00	203.000,00	203.000,00
trasferimento risorse al fondo Posizioni Organizzative		39.000,00	39.000,00
TOT. DISTRIBUZIONE PARTE STABILE	948.550,00	941.550,00	925.550,00
Progressioni economiche/Differenziali stipendiali dell'anno	105.000,00	70.000,00	90.000,00
Progressioni economiche/Differenziali stipendiali stabilizzate		105.000,00	175.000,00
Performance Organizzativa			
Performance Individuale	650.000,00	680.000,00	700.000,00
Performance Progetti	30.000,00	75.000,00	100.000,00
	1.733.550,00	1.871.550,00	1.990.550,00
Totale fondo risorse decentrate	2.135.439,00	2.118.396,00	2.034.353,00
Totale utilizzo fondo risorse decentrate	1.733.550,00	1.871.550,00	1.990.550,00
Economie da riportare l'anno successivo	401.889,00	246.846,00	43.803,00
Ulteriori economie da produttività e correlazione	30.853,00		
Ulteriori economie da correlazione E.Q. e comparto da quantificare a fine anno			

C) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il sistema di valutazione per dirigenti, posizioni organizzative (da intendersi ora come elevate qualificazioni) e personale delle categorie (approvato con decreto del Sindaco metropolitano n. 100/2019 del 9 dicembre 2019).

Esso assicura il rispetto del divieto della distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance (art. 18, comma 2, D.Lgs 150/2009).

Il sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) è strettamente collegato al PEG e al report, da cui trae le informazioni ai fini della misurazione dei risultati. Tali strumenti sono stati adeguati ai principi contenuti negli articoli 3,4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1, del suddetto D.Lgs 150/2009, così come modificato dal decreto legislativo n. 74/2017 ed alle Linee guida del Dipartimento della funzione pubblica.

Cordiali saluti

Il Dirigente Area Risorse Umane
- Dr. Giovanni Braga -