



# ***CITTÀ DI REGGIO CALABRIA***

**UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2019**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**Modulo I**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		Pre-intesa 20 dicembre 2019. Contratto 30 dicembre 2019.....
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Triennio 2019-21.....
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p><b>Parte Pubblica:</b>            Presidente: Dott.Giovanna A. Acquaviva -Segretario Generale            Componente: Dott.ssa Carmen Stracuzza- Dirigente Settore Risorse Umane            Componente: Dott. Francesco Consiglio - Dirigente del Settore Finanze</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b>            FP-CGIL, CISL-FP, , CSA (Regioni ed Autonomie Locali),DICCAP-SULPM</p> <p>Firmatarie della pre-intesa: CISL (<i>indicare le sigle firmatarie</i>)            Firmatarie del contratto: CGIL, CISL (<i>indicare le sigle firmatarie</i>)</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<p>conferma CCID parte normativa sottoscritto in data 31 dicembre 2018 anche per il triennio 2019-21 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:</p> <p>Allegato A- Disposizioni aggiuntive al CCID RC sottoscritto in data 31 dicembre 2018;</p> <p>Allegato B – Criteri per la PEO 2019 e piano di ripartizione;</p> <p>- Approvazione piano di utilizzo del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019 (Allegato C).</p>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno e in che data? Sì il 30 dicembre
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: nessun rilievo.
<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? Sì Data atto: 11/03/2019 Numero atto: 27 Oggetto: PIANO DELLA PERFORMANCE ANNO 2019.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? Numero atto 8-2019 Data atto: 30/01/2019
		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 <b>D.lgs. 150/2009</b> ).

		<p>La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009?</p> <p>La relazione della Performance anno 2016 è stata approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 128 del 4.06.2018</p> <p>Con riferimento alla performance anno 2017 Il nucleo di Valutazione ha inviato al Sindaco ed al Segretario Generale in data 110022 del 5 luglio 2018 le risultanze della valutazione dei Settori nonché ha proceduto con nota prot. n.. alla trasmissione delle valutazioni dei settori anno 2018.</p> <p>E' in via di completamento la relazione della performance anno 2017 e 18.</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></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 convenuto di mantenere in vigore il contratto integrativo già sottoscritto nel 2018 con le seguenti modifiche.

#### **Art. 2 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada Art. 56 -quater CCNL 21/05/2018**

AI proventi delle violazioni stradali, di cui all'*art. 208*, commi 4, lett.c), e 5, *D.Lgs. n. 285 del 1992*, possono finanziare anche le indennità per il servizio esterno di cui all'*art. 56* quinquies del CCNL 2016-18 nella misura massima:

- del 50% di quanto inserito in sede di costituzione del fondo a seguito di deliberazione di Giunta Comunale di destinazione dei proventi a finanziamento dell'attività esterna dei vigili.

del restante 50% per il finanziamento di progetti finalizzati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale;

#### **Art. 23 Indennità per specifiche responsabilità Art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018;**

A partire dell'anno 2020:

- Compensare il personale non incaricato di funzioni di posizione organizzativa e formalmente incaricato della responsabilità di Servizio, con una indennità annua complessiva di €2.200,00, ai sensi dell'*art. 36* del CCNL 22.01.2004.
- Compensare il personale formalmente assegnato a responsabilità di Ufficio con una indennità annua complessiva di € 1.700,00.

#### **Art. 27 Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge omissis..**

Con riferimenti alla destinazione dei proventi per il personale coinvolto nella "*Celebrazione dei Matrimoni ed Unioni Civili in varie Sede comunali nonché in altre sedi di proprietà pubblica e sede di proprietà privata*" la seguente ripartizione: il 25% degli introiti al personale di comparto distribuendo tali proventi per il 50% agli ufficiali di Stato Civile e per il restante 50% ai collaboratori amministrativi ed agli ausiliari coinvolti nell'attività.

a.2) **Addetti al servizio di prevenzione e protezione** (Punto 1 e 2 della declaratoria)

Per il servizio di prevenzione e protezione è previsto €5 euro giornaliero prestazione per attività di prevenzione in manifestazioni svolte al di fuori dell'orario di ufficio dall'Amministrazione (obbligatorio attestato svolgimento corso ed effettiva prestazione del servizio) a cui va aggiunto lo straordinario ove dovuto; Dopo la mezzanotte l'indennità è aumentata a 10 euro.

Per il servizio svolto durante l'orario lavoro ordinario è stabilita in euro 2,00 presso strutture al coperto ed in euro 4,00 presso strutture aperte.

L'amministrazione si impegna a svolgere corsi di formazione al fine di allargare la platea del personale da poter coinvolgere nel servizio. Le modalità di gestione del servizio sono regolamentate con atto dell'amministrazione.

### **3. Art. 3 Indennità di servizio esterno Art. 56-quinquies CCNL 21/05/2018**

A partire dal 2020, 5,50 euro il diurno, 8 euro il notturno, 10 euro in caso di attività resa durante la giornata di riposo o nei c.d. superfestivi (corrispondenti alle festività nazionali). Il seguente aumento è comunque subordinato al rispetto dei limiti del budget assegnato € 105.000,00. L'articolo sarà ridiscusso in sede di definizione del nuovo CCID 2020 anche in considerazione dei nuovi orientamenti ARAN (*FCL41 dell'ARAN*).

#### **MODIFICHE alla tabella criteri indennità di disagio.**

Profilo	disagio	indennità
a.4.2 Ausiliario interno che svolga mansioni in modo prevalente di: - CUSTODE MERCATO ITTICO	2	2,5 GIORNO

#### **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 contratto le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

## Utilizzo del Fondo risorse decentrate anno 2019

Rif. CCNL	CCNL 2018	Descrizione	2019 PREVISIONE
Art. 17, c. 1, lett. b), CCNL 01/04/1999	Art. 16 ccnl 2018	Progressioni economiche orizzontali storiche	€ 2.075.000,00
	Art. 16 ccnl 2018	NUOVA Progressione economica orizzontali	€ 145.000,00
Art. 17, c. 1, lett. d), CCNL 01/04/1999	Art. 70 bis	Turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo storiche	€ 355.000,00
Art. 17, c. 1, lett. e), CCNL 01/04/1999	Art. 70 bis	Disagio escluso attività esterna vigili	€ 95.000,00
	Art. 56 quinquies	Attività esterna vigili	€ 105.000,00
Art. 17, c. 1, lett. f), CCNL 01/04/1999	Art. 70 quinquies CCNL 2018	Indennità di responsabilità (Servizio, Ufficio, Procedimento ex. Art. 36 ccnl ed Attività complesse)	€ 340.000,00
Art. 17, c. 1, CCNL 01/04/1999	ART. 68 CCNL 2018	QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - (ART. 15, C.1 LETT. K), CCNL 1998-2001; ART. 92, CC. 5-6, D.LGS. 163/2006)	€ 300.000,00
		- COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI -(ART. 27, CCNL 14.9.2000*	€ 100.000,00
		- art. 59, lett. p), D.Lgs. 446/97 - ICI	
		- compensi Istat	
		Compensi di cui all'art. 4, commi 4 e 5 del D.L. 6.7.2012 n.95	€ 36.050,00
Art. 15 c.1 lett.d CCNL 1.4.1999	ART. 68 CCNL 2018	Servizi c/terzi in applicazione art. 43 L. 449/1997	
Art. 33, CCNL 22/01/2004		Indennità di comparto per la quota a carico del fondo	€ 405.875,00
		Utilizzo alta professionalità anno corrente	
		Piano di razionalizzazione (premi)	€ 0,00
		<b>Performance Organizzativa</b>	€ 34.500,00
		<b>Performance individuale</b>	€ 34.500,00
		<b>TOTALE RISORSE UTILIZZATE</b>	<b>4.025.925,00</b>
		<b>TOTALE RISORSE UTILIZZATE E VINCOLATE</b>	
		DISPONIBILI	€ 0,00
		TOTALE FONDO COSTITUITO	€ 4.025.926,00
		TOTALE FONDO COSTITUITO NON SOGGETTO A VINCOLO	€ 3.589.876,00
			€ 4.025.925,00

### 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 e per un importo pari a €70.000 euro ciascuna 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 € 145.000,00. I Criteri relativi alla progressione economica orizzontale riguardano una quota limitata di dipendenti (inferiore al 40%) ed essere attuate secondo sistemi valutativi, selettivi e meritocratici, nel rispetto di quanto previsto dall'art.23 del D.Lgs. n.150/2009 descritti in apposito allegato al CCID

La procedura di valutazione, la definizione delle graduatorie e l'attribuzione della PEO devono effettuarsi nell'anno successivo alla stipula-

Sulla base della suddetta disponibilità finanziaria le parti concordano che la PEO sarà assegnata,previa valutazione dei dipendenti interessati da parte del Dirigente nell'anno preso a riferimento per la valutazione attraverso il criterio stabilitp dall'art. 16 del CCNL. sulla Media aritmetica delle valutazioni ottenute nel triennio precedente alla PEO da ciascun dipendente integrata dall'esperienza professionale. L'attribuzione avviene sulla base di apposite graduatorie per settore redatte dall'Ente per Categorie per tipologia di PEO, pubblicate dal Settore Risorse Umane a seguito dell'invio da parte di ogni Dirigente delle Graduatorie di Settore e delle relativa completa documentazione prodotta.

### 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.

### G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

\*\*\*\*\*