



# **CITTÀ DI REGGIO CALABRIA**

**UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2018**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E**

**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**

A handwritten signature or mark in the right margin of the page.

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>DATA DI SOTTOSCRIZIONE</b>		La delegazione trattante ha siglato l'intesa in data 21/12/2018
<b>PERIODO TEMPORALE DI VIGENZA</b>		Anni 2018-20 parte normativa. Anno 2018 Parte economica
<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>
<b>SOGGETTI DESTINATARI</b>		Personale non dirigente del Comparto Regioni ed autonomie locali
<b>MATERIE TRATTATE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO (DESCRIZIONE SINTETICA)</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contratto decentrato integrativo Anni 2018-20</li> <li>- Utilizzo delle risorse decentrate 2018.</li> </ul>
<b>RISPETTO DELL'ITER ADEMPIMENTI PROCEDURALE E DEGLI ATTI PROPEDEUTICI E SUCCESSIVI ALLA CONTRATTAZIONE</b>	<b>INTERVENTO DELL'ORGANO DI CONTROLLO INTERNO. ALLEGAZIONE DELLA CERTIFICAZIONE DELL'ORGANO DI CONTROLLO INTERNO ALLA RELAZIONE ILLUSTRATIVA.</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>	<p><b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</b>            Il piano della Performance anno 2018 è stato adottato con deliberazione G.C. n 4 del 4-01-2018, successivamente modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 151 del 25.06.2018 e n. 255 del 14.11.2018</p> <p><b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013?</b>            Il programma triennale 2018/2020 per la trasparenza e l'integrità è stato approvato con deliberazione G.C n.14 del 29/01/2018</p> <p><b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009?</b>            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).</p> <p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b>            La relazione della Performance anno 2016 è stata approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 128 del 4.06.2018            Con riferimento alla performance anno 2017 Il nucleo di Valutazione ha inviato al Sindaco ed al Segretario Generale in data 11/05/2018 del 5 luglio 2018 le risultanze della valutazione dei Settori.            E' in via di completamento la relazione della performance.</p>
<b>Eventuali osservazioni: =====</b>		

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

**Il TITOLO I rubricato “ Disposizioni generali” concerne :**

**Art. 1 – “Ambito di applicazione, durata, decorrenza-“**

Il contratto decentrato ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 21/05/2018.

Le norme previste nell'ipotesi entreranno in vigore con decorrenza dal 01 -01-2019 salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia 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.

Per quanto non previsto dal contratto ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, nonché con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenute, continuano ad applicarsi le clausole dei contratti collettivo integrativo di questo Ente sottoscritto in data 13 settembre 2017.

**Art.2 -Servizi minimi essenziali**

Modalità di svolgimento del diritto di sciopero

**Art. 3 Relazioni Sindacali (Art. 3 CCNL 21/05/2018)**

Richiama e trasla nel suo contenuto quanto disposto dal CCNL

**Art. 4 Informazione**

Richiama e trasla nel suo contenuto quanto disposto dal CCNL (Art. 4 CCNL 21/05/2018.)

**Art.5 Confronto**

Richiama e trasla nel suo contenuto quanto disposto dal CCNL( Art. 5 CCNL 21/05/2018.)

**Art. 6 Clausole di raffreddamento e interpretazione autentica**

Richiama e trasla nel suo contenuto quanto disposto dal CCNL

**Art. 7 Contrattazione integrativa: soggetti e materie. Tempi e procedure.**

Stabilisce i titolari della contrattazione integrativa e la durata del contratto integrativo che ha durata triennale

**Art. 8 Salute e sicurezza sui posti di lavoro D. Lgs.vo n. 81/2008**

Richiama e trasla nel suo contenuto quanto disposto dal CCNL

**Art. 9 Formazione e aggiornamento del personale**

(Art. 49-bis e Art. 49-ter CCNL 21/05/2018)

Richiama e trasla nel suo contenuto quanto disposto dal CCNL

**Art. 10 Lavoro straordinario**

Reitera il disposto dell'art.14 CCNL 01/04/1999 e dell'art.38 del CCNL14/09/2000, stabilisce un limite massimo per lo straordinario del personale assegnato alle diretta assistenza degli organi istituzionali e prevede la calendarizzazione di incontri trimestrali con le OOSS per un monitoraggio dello straordinario.

**Art.11 Servizio sostitutivo mensa**

In conformità al disposto contrattuale di cui agli artt. 45 e 46 del CCNL 14/09/2000 disciplina l'erogazione dei buoni mensa stabilendo un limite minimo di prestazione per avere diritto al buono mense e disciplina, in applicazione dell'art. 13 del CCNL 09/05/2006, l'erogazione del buono mensa a favore del personale dipendente appartenente all'area di vigilanza, all'area della protezione civile, all'area scolastica ed educativa ed all'attività di biblioteca, che articola la propria prestazione lavorativa in turni.

**Art. 12 Banca delle ore**

In conformità all'art. 38 bis dell'accordo integrativo del CCNL di comparto da atto della conferma della banca delle ore.

**Art. 13 Comitato unico di garanzia e pari opportunità**

*Richiama l'art. 57 del D.Lgs. n. 165/2001 e sintetizza le competenze del Comitato.*

**Art. 14 Welfare integrativo**

*Stabilisce che Le parti concordano di sviluppare iniziative, finalizzate alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.*

**TITOLO II  
IL TRATTAMENTO ECONOMICO**

**Art. 15 Risorse finanziarie**

L'amministrazione annualmente costituisce annualmente il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente dando tempestiva informazione alle RSU ed alla informazione sindacale.

**Art. 16 Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale**

Disciplina le modalità di sede di riparto delle somme del fondo del salario accessorio le parti stabiliscono i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi ed a remunerare la performance organizzativa e individuale.

Si stabilisce che la liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.

**CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI COLLEGATI ALLA PERFORMANCE**

	<i> FONTE </i>	<i> A </i>	<i> B </i>	<i> C </i>	<i> D </i>	
<i> PERFORMANCE ORGANIZZATIVA </i>	<i> Risultante dal livello di raggiungimento degli obiettivi del Settore in cui è assegnato il dipendente per come ricavato dalla Relazione della performance </i>	<i> 50% </i>	<i> 50% </i>	<i> 50% </i>	<i> 50% </i>	
<i> PERFORMANCE INDIVIDUALE </i>	<i> Scheda individuale di valutazione dell'anno in cui è attribuita la produttività </i>	<i> 50% </i>	<i> 50% </i>	<i> 50% </i>	<i> 50% </i>	

**Art. 17 Risorse finalizzate agli obiettivi previsti e programmati nel Piano della Performance organizzativa**

Stabilisce che la quota di risorse per le politiche di sviluppo, è finalizzata ad obiettivi che si prefiggono di raggiungere risultati ed obiettivi aggiuntivi ai compiti ed alla programmazione ordinaria dell'Ente.

**Art. 18 Differenziazione del premio individuale (somme variabili)**

**(Art. 69 CCNL 21/05/2018).**

Stabilisce che ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2 del CCNL 21/05/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

**Art. 19 Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative**

Per quanto attiene alla disciplina delle Posizioni Organizzative (P.O.) si rinvia alle vigenti e specifiche disposizioni contrattuali dettate dagli artt. 13,14, 15, 17 e 18 del CCNL 21/05/2018 ed al regolamento istitutivo .

**Art. 20 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, c. 4, lett. v, CCNL 2018)**

Stabilisce che la somma destinata alla retribuzione di risultato è pari al 15 % delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative. Si stabilisce che la retribuzione di corrisposta a valutazione a seguito di valutazione annuale.

a) 70% in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance individuale assegnati dal dirigente alla PO

b) 30% sulla base della valutazione del comportamento individuale della PO per come valutato dal dirigente

**Art. 21 Progressione economica orizzontale Art. 16 CCNL 21/05/2018**

Si prevede che Le progressioni economiche orizzontali dovranno riguardare obbligatoriamente una quota limitata di dipendenti ed essere attuate secondo sistemi valutativi, selettivi e meritocratici, nel rispetto di quanto previsto dall'art.23 del D.Lgs. n.150/2009. Per la determinazione dei criteri si rinvia ad apposito allegato .

**Art. 22 Indennità condizioni di lavoro Art. 70-bis CCNL 21/05/2018**

Vengono definite le modalità di assegnazione dell'indennità prevista dall'art. 70 bis del CCNL. Per l'anno 2018 sono confermati importi e declaratorie del precedente contratto.

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

Per l'anno 2018 sono confermati importi e declaratorie del precedente contratto.

**Art. 24 Reperibilità**

Per l'anno 2018 sono confermati importi e declaratorie del precedente contratto.

Per l'anno 2019 sono incrementati

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

Verranno corrisposte le seguenti indennità per :

- Compensare il personale non incaricato di funzioni di posizione organizzativa e formalmente incaricato della responsabilità di Servizio, con una indennità annua complessiva di €2.100,00, 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 € 1.600,00.
- Compensare il personale formalmente assegnatario di incarico di responsabile di procedimento con una indennità annua complessiva di € 1.100,00.
- Compensare responsabilità attività complesse con una indennità annua complessiva di € 600,00

**Art. 25 Indennità per orario notturno, festivo e festivo notturno (art. 24 comma 5 CCNL 14/09/2000 – art. 14 CCNL 5/10/2001)**

Per l'anno 2018 sono confermati importi e declaratorie del precedente contratto.

**Art. 26 Turnazioni**

L'ipotesi richiama e trasla quanto specificato nell'Art. 23 CCNL 21/05/2018

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

L'ipotesi richiama e trasla quanto specificato nell'art. 17, comma 2, lettera c) CCNL 1/4/1999)

**Art. 28 Messi Notificatori**

Ai sensi dell'art 54 del CCNL del 14/09/2000, previa verifica annuale della sussistenza delle condizioni finanziarie, viene destinata una quota pari al 30% del totale del rimborso spese per notificazione degli

atti dell'Amministrazione finanziaria al fondo di cui all'art.15 CCNL 1/04/1999, viene anche definita la modalità di calcolo dell'importo dovuto.

Al CCDI è correlato un Allegato che disciplina i criteri per le Progressioni economiche e le modalità di determinazione delle indennità di cui all'art.70 del CCNL

#### **ALLEGATO PEO-**

Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti secondo gli importi stabiliti annualmente dall'accordo di destinazione. La PEO è da applicare e calcolare, per ogni annualità, sul n° dei soggetti aventi titolo a partecipare ogni anno alle selezioni, all'interno di ogni categoria e tipologia di PEO all'interno della categoria (il calcolo avviene con arrotondamento all'unità superiore) e per ogni settore (unità organizzativa di primo livello).

Possono accedere ad ogni procedura di selezione annuale per l'inquadramento nella posizione economica orizzontale successiva i dipendenti a tempo indeterminato in possesso del requisito di almeno 24 mesi di servizio nell'Ente ed almeno 24 mesi di permanenza nella categoria economica posseduta, riferiti ambedue alla data del 31/12/2017 compreso.

Sono ammessi a valutazione anche i dipendenti posti in quiescenza o cessati dal Servizio nel corso dell'anno.

La decorrenza del beneficio della PEO ha in ogni caso effetto dal 1° gennaio dell'anno di approvazione delle graduatorie, previo formale conferimento da operarsi all'esito della valutazione delle prestazioni e dei risultati conseguiti nell'anno di valutazione. Allo stesso modo per gli anni successivi.-

Per il 2018 è stata prevista una progressione per circa il 40% degli aventi diritto e sono stati stanziati 175.000,00

#### **ALLEGATO B INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO ART. 70-BIS CCNL 21/05/2018**

##### **Lettera a) ATTIVITÀ DISAGIATE**

E' concessa l'indennità al personale che svolge la sua attività lavorativa sulla base dei seguenti

*1) Con la persistenza di oggettive condizioni di disagio, che pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative;*

*2) che incide sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale (quali ad esempio attività con orario disagiato, con programmazione plurisettimanale ed alternanza di orari interi e spezzati, o con orari spezzati con intervallo lungo).*

*3) esposte a condizioni meteorologiche sfavorevole*

##### **LETTERA B ESPOSTE A RISCHI E, PERTANTO, PERICOLOSE O DANNOSE PER LA SALUTE;**

1.) Prestazioni di lavoro che comportino il continuo esercizio dell'attività di trasporto con scuolabus e altri automezzi di dimensione analoga;

2) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano l'utilizzo prevalente e diretto di attrezzi, macchinari, sostanze, o strumenti che, per le modalità con cui devono essere impiegati, o per le caratteristiche oggettive del loro funzionamento, o della loro composizione, sono fonte di pericolo per la salute o l'integrità fisica del dipendente;

3) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dallo svolgimento prevalente dell'attività in luoghi che, in relazione ai mezzi o sostanze che vi vengono impiegati, sono fonte di pericolo per la salute e l'integrità fisica del dipendente (officine, cantieri, cucine e simili);

4) Prestazioni di lavoro che comportino l'esposizione continua e diretta a rischi derivanti dal compimento di attività che implicano il contatto con salme (sepoltura, tumulazione, rimozione e simili);

5) Personale addetto all'esecuzione di interventi sulle apparecchiature della sala macchine del centro elaborazione dati o delle strutture informatiche periferiche, e alla manutenzione e gestione della rete di cablaggio

## B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Rinviano alla relazione tecnica finanziaria il dettaglio delle misure e delle revisioni effettuate, si riporta il quadro di sintesi delle modalità di utilizzo per l'anno 2018

<b>Progressioni economiche orizzontali storiche</b>	<b>2.100.000,00</b>
NUOVA Progressione economica orizzontali	175.000,00
Turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo storiche	383.000,00
Disagio escluso attività esterna vigili	99.000,00
Attività esterna vigili	105.000,00
Indennità di responsabilità	345.000,00
Indennità comparto	399.689,21
Compensi professionali in relazione a sentenze favorevoli non compensate	200.000,00
- art. 59, lett. p), D.Lgs. 446/97 - ICI	17.000,00
- compensi Istat	22.000,00
- messi notificatori	4.000,00
Servizi c/terzi in applicazione art. 43 L. 449/1997	810,00
Performance Organizzativa	59.739,00
Performance individuale	59.739,00
<b>TOTALE RISORSE UTILIZZATE</b>	<b>3.969.977,21</b>
DISPONIBILI € 0,79	
<b>TOTALE FONDO COSTITUITO</b>	<b>3.969.978,00</b>

Relativamente alla Previsione su spese compensate su sentenze favorevoli, non sono state inserite le "propine" in quanto in via di definizione la procedura di erogazione

## **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 pari a €59.739,00 euro ciascuna.

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. È 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.

## **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 € 175.000,00.

I Criteri relativi alla progressione economica orizzontale riguardano una quota limitata di dipendenti 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 competente sulla base della Media aritmetica delle valutazioni ottenute nel triennio precedente alla PEO da ciascun dipendente

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 Peo e nella Performance.

**G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili:**

L'atto sarà vincolante fino alla nuova regolamentazione pattizia e, nelle more, avrà validità per le annualità 2018 e successive per l'erogazione, previa costituzione del relativo fondo e certificazione da parte del collegio dei revisori, delle indennità collegate agli istituti contrattuali finanziati con le risorse del fondo incentivante che presentano carattere di certezza e stabilità, al fine di evitare situazioni di precarietà nell'organizzazione dei servizi, che poco giovano ad una corretta gestione dell'organizzazione.

