



***CITTÀ DI REGGIO CALABRIA***  
***SETTORE AFFARI GENERALI***

**UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2021**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E**

**RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA**



## 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 22 dicembre 2021
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Triennio 2021 23
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p><b>Parte Pubblica:</b>            Presidente: Dott.ssa Maria Riva Segretario Generale            Componente: Dott.ssa Carmen Stracuzza- Dirigente Settore Risorse Umane            Componente: Dott. Demetrio Barreca- Direttore Generae</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</b>            FP-CGIL, CISL-FP, , CSA (Regioni ed Autonomie Locali)</p> <p>Firmatarie della pre-intesa: FP-CGIL, CISL-FP, <i>(indicare le sigle firmatarie.</i></p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<p>CCID parte normativa per il triennio 2021-23 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 CCID così per come integrato dai seguenti allegati:</p> <p>CCID parte economica per l'anno 2021</p>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	
	<b>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>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.51 del 15 marzo 2021 il PIANO DELLA PERFORMANCE PROVVISORIO 2021-2023 , successivamente modificato in sede di approvazione del PEG 2021 (Deliberazione di Giunta Comunale n. 194 del 27/10/2021)</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?            Numero atto 6            Data atto: 31/03/2021</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 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>).            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</i></p>

		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 2020 è stata validata dall'organismo di Valutazione in data 12 novembre ed è in attesa di approvazione da parte dell'organo di governo
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## 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 rivisto complessivamente il CCDI parte normativa stipulato nel 2018, con le modifiche apportate in sede di contrattazione decentrata nel 2019 e 2020, approvando un rinnovato testo contrattuale che sostituisce interamente il precedente, a far data dall'annualità 2021.

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.

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 € 274.000 a €474.000,00, 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. 69 del CCNL), assicurando un'equa ripartizione tra performance individuale ed organizzativa;
- b) la destinazione di una quota delle risorse stabili da destinare alla Peo, 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. 70 quinquies, comma 1, valorizzando i diversi livelli di complessità e responsabilità degli incarichi attribuiti;
- la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, mediante una riduzione proporzionale degli importi da attribuire in ragione degli importi corrisposti in sede di incentivazione;
- la determinazione per l'anno 2021 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 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. 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 contratto le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

## CITTA' DI REGGIO CALABRIA

### PIANO DI RIPARTO ANNO 2021

CCNL 2018	Descrizione	2021
Art. 16 ccnl 2018	Progressioni economiche orizzontali storiche	€ 1.380.272,36
	Stanziamiento PEO 2018 da erogare	€ 60.788,48
	Stanziamiento PEO 2019 da erogare	€ 145.000,00
	Stanziamiento PEO 2020 da erogare	€ 200.000,00
Art. 16 ccnl 2018	NUOVA Progressione economica orizzontale	€ 145.000,00
Art. 70 bis	rischio, maneggio valori	€ 32.620,00
Art. 24 ccnl 2018	reperibilità	€ 70.000,00
Art. 23 ccnl 2018	Turno orario notturno, festivo e notturno-festivo	€ 290.000,00
Art. 70 bis	Disagio (con front office) escluso attività esterna vigili	€ 49.000,00
Art. 56 quinquies	Attività esterna vigili	€ 98.000,00
Art. 70 quinquies CCNL 2018	Indennità di responsabilità	€ 300.000,00
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)	€ 576.584,00
	COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI -(ART. 27, CCNL 14.9.2000*	€ 304.841,00
	Contenzioso tributario	€ 20.745,00
	art. 59, lett. p), D.Lgs. 446/97 - ICI	€ 30.157,00
	compensi Istat	€ 22.575,00
	Compensi di cui all'art. 4, commi 4 e 5 del D.L. 6.7.2012 n.95	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) <sup>(4)</sup>	€ 4.500,00	
ART. 68 CCNL 2018	Servizi c/terzi in applicazione art. 43 L. 449/1997	€ 2.629,00
	Indennità di comparto per la quota a carico del fondo	€ 304.214,83
	Performance Organizzativa	€ 274.493,00
	Performance individuale	€ 274.493,00
	<b>TOTALE RISORSE UTILIZZATE</b>	<b>€ 4.585.912,67</b>
	<b>TOTALE RISORSE UTILIZZATE E VINCOLATE</b>	
	recupero	€ 7.322,33
	<b>TOTALE FONDO COSTITUITO</b>	<b>€ 4.593.235,00</b>

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 € 474.000 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 45% della platea degli aventi diritto) ed essere attuate secondo sistemi valutativi, selettivi e meritocratici, nel rispetto di quanto previsto dall'art.23 del D.Lgs. n.150/2009.

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 stabilito dall'art. 16 del CCNL. sulla media aritmetica delle valutazioni individuali ottenute nel triennio precedente alla PEO da ciascun dipendente.

L'attribuzione avviene sulla base di apposite graduatorie per settore redatte dall'Ente per Categorie giuridiche

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, 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 euro 32.257,50 eterofinanziate da fondi Pon metro e destinate alla Posizioni organizzative Pon metro e alle Posizioni organizzative che contribuiscono alla gestione dei fondi Pon

il Dirigente  
dott.ssa Carmela Stracuzza

\*\*\*\*\*