

164404

3
PERS.



Direzione generale
Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione

COMUNE DI REGGIO EMILIA

27 DIC. 2018

PROTOCOLLO GENERALE

**IPOTESI DI ACCORDO sulla DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO -ANNO 2018 -
- ART. 7 COMMA 4 lett a) CCNL 2018**

Il CCNL 21 maggio 2018 ridefinisce le modalità di costituzione e distribuzione delle risorse decentrate agli art. 67 e 68.

Il fondo Risorse Decentrate è stato costituito con atto di GC. n. 60 del 2018 Allegato G e riassunto nello schema allegato A) con indicazione delle ipotesi di distribuzione sugli istituti di cui al CCDI 2006/2009 parte normativa.

In seguito all'entrata in vigore del vigente CCNL, ALL' ART. 71 -disapplicazioni- risulta rideterminato sulla base delle indicazione di cui ai citati art. 67 e 68 come da schema allegato B).

La distribuzione per l'anno 2018 avviene sulla base dell'accordo decentrato di cui al PG. 27575/2009 e delle successive modificazioni intervenute. In particolare per la performance di ente ci si riferisce al verbale PG n. 131099 del 13.12.2017(una volta acquisite le certificazioni di performance di Ente, si procederà nel corso dell'esercizio 2019 ad erogare le relative quote).

Le parti, tuttavia, si danno reciprocamente atto che i diversi istituti saranno sottoposti a riordino e sistematizzazione in adeguamento al nuovo assetto normativo contrattuale entro l'anno 2019.

Il nuovo CCDI/ parte normativa verrà realizzato attraverso un percorso di confronto sulla base delle priorità congiuntamente stabilite ed elencate sotto.

TEMPI E DURATA DELL'ACCORDO sul CCDI -parte normativa-

L'accordo per previsione contrattuale avrà validità triennale : gli istituti contrattuali non specificatamente toccati dal presente accordo quadro e non incompatibili con il vigente CCNL rimarranno in vigore e potranno essere disapplicati con nuove e successive intese tra le parti o ad accordo nazionale in contrasto.

[Handwritten signatures and initials]

Nel percorso di definizione del nuovo CCDI e di di applicazione del CCNL 2016/2018 le parti hanno convenuto sulle seguenti **priorità**:

1. criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità. (confronto)
2. criteri delle progressioni orizzontali.(contrattazione decentrata)
3. criteri per attribuzione delle indennità legate alle particolari condizioni di lavoro (ex indennità di disagio, ex indennità di maneggio valori) ed in particolare per il personale della Polizia Municipale l'introduzione e la valutazione delle ricadute sul sistema organizzativo della nuova indennità per il lavoro esterno.(contrattazione decentrata)
4. criteri per la distribuzione dei cosiddetti incentivi "ex lege" in particolare nuovo regolamento sugli incentivi tecnici.(contrattazione decentrata)
5. criteri generali dei sistemi di valutazione della performance.(confronto)
6. criteri per la attribuzione delle posizioni di particolari responsabilità. (Contrattazione decentrata).
7. altri istituti.

I tempi

1. febbraio 2019
2. giugno 2019
3. aprile 2019
4. aprile 2019
5. giugno 2019
6. ottobre 2019
7. ottobre 2019

gli indirizzi

I diversi istituti demandati dal contratto nazionale al confronto in sede decentrata dovranno mirare a garantire sulla scorta delle scelte operate nel previgente CCDI le misure organizzative che si riportano:

1. Il salario accessorio legato alle indennità, confermato e semplificato sulla base delle mansioni effettivamente svolte (particolari condizioni di lavoro, turni, reperibilità particolari responsabilità ecc.), garantirà il differenziale retributivo tra i vari gruppi professionali.
2. Il salario individuale di performance organizzativa dell'Ente, legato in forma variabile agli obiettivi strategici dell'ente individuati annualmente dall'Amministrazione .

Amministratore

PM

LC *AV* *AP* *ECM* *DBL* *AX*

3. La performance individuale, che valuti il contributo dato al raggiungimento degli obiettivi della struttura di riferimento è integrata da elementi che valutino non solo l'arricchimento del ruolo (specializzazione), ma anche l'allargamento del ruolo stesso (polifunzionalità).
4. Il sistema di progressione orizzontale che tenga conto delle variabili di valutazione individuale, della crescita o dell'allargamento del ruolo, valorizzando e incrociando le dimensioni del sapere, del saper fare e del saper essere (collegamento tra i profili e gli step professionali).

PROGRESSIONI ORIZZONTALI -ANNO 2018 -

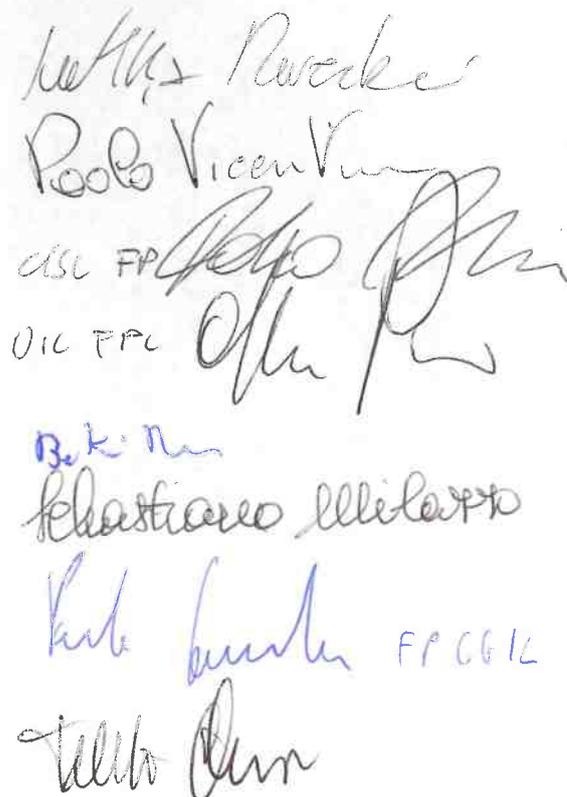
Viene richiamato l'allegato C) alla presente ipotesi di accordo "Attribuzioni delle progressioni orizzontali anno 2018".

Reggio Emilia, li 20/12/2018

La Delegazione Trattante di parte pubblica



Le Rsu e OO.SS.


Roberto Pavesi
Paolo Vicentini
ASL FP
DIL FP
B.K. N.
Stefano Miliardi
Roberto Miliardi FP CGIL
Tullio Miliardi

| PERSONALE NON DIRIGENTE | | |
|--|--------|------------------|
| COSTITUZIONE FONDO ANNO 2018 | | |
| DESCRIZIONE | CODICE | IMPORTI |
| Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità | | |
| UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 (ART.31 C. 2 CCNL 02-05) | F556 | 2.956.800 |
| INCREMENTI CCNL 02-05 (ART. 32. CC. 1-2 C. 7) | F61G | 380.743 |
| INCREMENTI CCNL 04-05 (ART. 4. CC. 1,4,5 PARTE FISSA) | F62G | |
| INCREMENTI CCNL 06-09 (ART. 8. CC. 2,5,6,7 PARTE FISSA) | F63G | 196.319 |
| RID. FONDO PER PROGR. STORICHE (DICH. CONG. 14 CCNL 02-05) | F64G | 132.688 |
| INCR DOT ORG/RIORG STAB SERV (ART15 C5 - P.FISSA CCNL 98-01) | F918 | |
| RIA E ASS. AD PERSONAM PERS. CESSATO (ART.4 C. 2 CCNL 00-01) | F919 | 395.897 |
| DECURTAZIONE PERMANENTE EX ART. 1 C. 456 L. 147/2013 | F27I | 211.763 |
| DEC.FONDO/PARTE FISSA CESSATI E LIMITE 2015 (ART. 1 C.236 I. 208/2015) | F00G | 79.381 |
| DEC.FONDO/PARTE FISSA LIMITE 2016 (ART.23 D.LGS.75/2017) | F00H | 24.674 |
| ALTRE DECURTAZIONI DEL FONDO / PARTE FISSA | F86H | 25.746 |
| Totale Risorse fisse | | 3.720.883 |
| Risorse variabili | | |
| QUOTE PER LA PROGETTAZIONE (ART. 92 CC. 5-6 D.LGS. 163/06) | F930 | 20.584 |
| SPONSORIZZAZIONI (ART. 43 L. 449/97) | F959 | |
| CONTENZIOSO TRIBUTARIO ART. 15-bis D.LGS. 546/1992 | F928 | 3.216 |
| SPECIFICHE DISP. DI LEGGE (ART. 15 C. 1 L. K CCNL 98-01) (**) | F929 | 16.880 |
| RISPARMI DA STRAORDINARIO (ART. 14 C. 1 CCNL 98-01) | F926 | 79.786 |
| LIQUID. SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE (ART. 27 CCNL 14.09.00) | F88H | 3.881 |
| INTEGR. FONDO CCIAA IN EQ. FIN. (ART.15 C.1 L. N CCNL 98-01) | F931 | |
| NUOVI SERVIZI O RIORG. (ART. 15 C. 5 - P.VARIAB. CCNL 98-01) | F925 | * 464.735 |
| INTEGRAZIONE 1,2% (ART. 15 C. 2 CCNL 98-01) | F932 | |
| SOMME NON UTILIZZATE FONDO ANNO PRECEDENTE - IPOTESI | F999 | 460.841 |
| DEC.FONDO/PARTE VARIAB. CESSATI E LIMITE 2015 (ART. 1 C.236 I. 208/2015) | | 11.559 |
| DEC.FONDO/PARTE VARIAB. LIMITE 2016 (ART.23 D. LGS. 75/2017) | | 3.538 |
| DECURTAZ. PER ERRATO INCREMENTO PARTE FISSA FONDI 2009-2016 – 2° RATA SU 8 | | 21.402 |
| DECURTAZ. ILLEGITTIMO ESBORSO PARTE VARIABILE FONDI 2012-2016 – 2° RATA SU 5 | | 2.040 |
| Totale Risorse variabili | | 1.011.384 |
| TOTALE - euro | | 4.732.267 |

* In stretta adesione agli obiettivi prioritari del sistema di performance.

Fondo miglioramento efficienza – anno 2018 – ipotesi di costituzione e di distribuzione

| | | | | | | | | |
|--|---|--|---------------------|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | |
| | Importo Unico Consolidato anno 2003 | | 2.956.800,00 | | | | | |
| | Incrementi CCNL 02-05 (art. 32 CC 1-2 C7) | | 380.743,00 | | | | | |
| | Incrementi CCNL 06-09 (art. 8 CC 2-5-6-7 parte fissa) | | 196.319,00 | | | | | |
| | Rideterminazione per incrementi stipendiali CCNL 02-05 CCNL 08-09) | | 132.688,00 | | | | | |
| | Ria e Assegni Ad Personam personale cessato (art.4 C 2CCNL 00-01) | | 395.897,00 | | | | | |
| | Importo Unico Consolidato anno 2017 al lordo P.O. | | 4.062.447,00 | | | | | |
| di cui: | Risorse destinate alle P.O. anno 2017 | | 362.100,00 | | | | | |
| | Risorse destinate alle P.O. anno 2018 | | 9.600,00 | | | | | |
| | Totale risorse destinate alle P.O. (Posizione e Risultato) | | 371.700,00 | | | | | |
| | Importo Unico Consolidato anno 2017 al netto P.O. | | 3.690.747,00 | | | | | |
| Art. 67, co. 2 – lett. b) – ccnl 16-18 | Incrementi a regime riconosciuti alle Posizioni Economiche | | 44.688,84 | | | | | importo extra limite 2017 |
| Art. 67, co. 2 – lett. c) – ccnl 16-18 | Ria e Assegni Ad Personam personale cessato anno prec. | | 2.856,23 | | | | | importo ricompreso nel tetto 2017 |
| | Totale Risorse stabili | | 3.738.292,07 | | | | | |
| già art. 15 co.2, ccnl 1999 | Risorse stanziante ai sensi dell'art. 67 co.5 – lett.b) | | 464.735,00 | | | | | |
| | Totale Risorse variabili | | 464.735,00 | | | | | |
| | Decurtazione permanente ex art. 1 co. 456 L. 147/2013 | | -211.763,00 | | | | | |
| | Decurtazione rispetto al limite 2016 (art. 23 co.2 D.Lgs. 75/2017) | | -119.152,00 | | | | | |
| | Altre Decurtazioni del Fondo (trasferimento Peri e Fond.Sport) | | -25.746,00 | | | | | |
| | Decurtazione 2° anno Piano di Recupero (Ispezione MEF) | | -23.442,00 (*) | | | | | |
| Art. 67, co. 7 – ccnl 16-18 | Riduzione per rispetto art. 23 co. 2 D.Lgs. n.75/2017 Art. 67 co. 7 | | -2.856,23 | | | | | |
| | Totale decurtazioni | | -382.959,23 | | | | | |
| | Quota indennità di comparto | | 707.608,49 | | | | | |
| | Quota indennità personale educativo | | 202.050,46 | | | | | |
| Art. 68, co. 1 – ccnl 16-18 | Totale quota indisponibile alla contrattazione decentrata | | 909.658,95 | | | | | |
| | Totale fondo 2018 – disponibile alla contrattazione decentrata | | 2.910.408,89 | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | Indennità esistenti | | 917.443,90 | | | | | art. 31 co. 2 ccnl 2004 parte fissa |
| | Produttività collettiva (stesso importo del 2017) | | 0,00 | | | | | art. 31 co.3 ccnl 2004 parte variabile |
| | ex fondo "C" - stesso importo 2017 | | 131.999,98 | | | | | art. 31 co.3 ccnl 2004 parte variabile |
| | sviluppo orizzontale (in godimento al 01/01/2018) | | 1.290.755,21 | | | | | art. 31 co. 2 ccnl 2004 parte fissa |

R

F. Sber

bank

R

AP

RS



Direzione generale
Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione

Attribuzione delle progressioni orizzontali anno 2018

Premesse

Richiamata l'intesa sulla distribuzione del fondo risorse decentrate PG. n. 131099 del 13 dicembre 2017, ed in particolare:

“la Delegazione trattante di parte Pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale concordano:

(..)

di prevedere, a partire dall'anno 2017, il riavvio dell'assegnazione dei passaggi di progressione orizzontale sulla base dei criteri di accesso già previsti dall'accordo decentrato vigente, le eventuali progressioni non potranno che avere decorrenza da data successiva alla stipulazione del presente verbale di preintesa (01/01/2018) e verranno attuate a valere sulle risorse, che ogni anno, si renderanno disponibili a tale titolo (ammontare stimato sull'esercizio 2018 sulla base delle dimissioni 2016/2017 di personale assegnatario di progressione pari a 135.000 euro), nei limiti del budget di fondo a ciò destinato. E sulla base dei successivi accordi applicativi di dettaglio da perfezionare dopo la conclusione del confronto di approfondimento in sede tecnica che dovrà valutare la possibilità di un percorso pluriennale che coinvolga tutto il personale, fatta salva la metodologia di valutazione. (...)”

richiamato, inoltre, il CCDI PG. n.27575/2008 transitoriamente vigente per l'applicazione dell'istituto di cui si discute al punto 2.1 Il fondo di produttività capoverso 4^ ultima alinea:

“(..) Qualora il fondo non fosse sufficiente a retribuire tutte le progressioni orizzontali, previo incontro con i rappresentanti dei lavoratori, potrà essere effettuata limitatamente all'anno di riferimento, una graduatoria tra tutti i destinatari sulla base della categoria di appartenenza, dell'anzianità di servizio, dando priorità a quei dipendenti che potrebbero essere collocati a riposo. Nel caso di valutazione dell'anzianità di servizio si considerano i periodi prestati a tempo indeterminato presso l'Amministrazione Comunale di Reggio Emilia, anche se prestati in altra categoria od in altra famiglia professionale, e a questo si sommano gli eventuali periodi prestati in contratto di formazione lavoro.” (...)

Accesso alle graduatorie

- In fase di accesso alle graduatorie si considera non solo il tempo di permanenza minimo nel gradino di progressione orizzontale previsto dall'accordo decentrato, ma anche i 7 anni di blocco dell'istituto.

- In fase di posizionamento nella graduatoria si utilizza il punteggio di valutazione, considerando, come indicatore, la media delle ultime tre valutazioni, adottando lo strumento della ponderazione dei punteggi solo in caso di carenza di risorse.

Il criterio generale per poter accedere alla graduatoria è il tempo di permanenza minimo stabilito dal CCNL nel gradino di progressione orizzontale, così come declinato a livello di ente dal CCDI 2006/2009 a cui si aggiungono 7 anni.

Inoltre, per poter accedere alle graduatorie occorre, come stabilito dal CCDI, avere una valutazione congruente con il livello di sviluppo professionale atteso per l'assegnazione del gradino di progressione orizzontale.

La posizione in graduatoria è data dal punteggio ottenuto considerato la media della valutazione di sintesi degli ultimi 3 anni (percentuale del grado di copertura degli anni 2015/2017).

L'ordine seguirà il punteggio di valutazione. A parità di valutazione si considererà l'anzianità nella posizione economica ed a parità di valutazione e di anzianità nella posizione economica, come criterio di preferenza verrà utilizzato l'anzianità di servizio così come indicato dal CCDI.

Definizione del budget

Il costo complessivo per l'attribuzione delle progressioni orizzontali ai dipendenti che hanno maturato i requisiti per l'annualità 2018 ammonta ad € 211.031,60.

L'Ente conferma la disponibilità nei fondi delle risorse necessarie.

Si conferma il risparmio sulla parte di fondo destinato alle progressioni orizzontali di € 57.032,81.

la Delegazione trattante di parte Pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale concordano:

- di riavviare a partire dall'1-1-2018 il percorso di assegnazione dei passaggi di PEO all'interno di un percorso pluriennale che tenga conto nel suo sviluppo dell'interruzione iniziata col blocco dell'istituto a seguito del DL 78/2010.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'PB' above it, a signature with 'PR' above it, and a signature with 'OP' below it, along with other smaller initials.

- di coinvolgere in questo percorso tutto il personale che in questi anni ha maturato i requisiti necessari.
- Con nota congiunta le parti prefigureranno il metodo di sviluppo dell'istituto per i prossimi anni.
- In fase di accordo annuale sulla distribuzione del fondo RISORSE DECENTRATE le parti definiranno le risorse da destinare annualmente alle PEO .
- Le parti, all'interno del percorso pluriennale concordato, considerano le PEO di importanza centrale nel percorso di definizione del fondo RISORSE DECENTRATE.

Reggio Emilia, li 20/12/2018

La Delegazione Trattante di parte pubblica

Two handwritten signatures in black ink, one above the other, representing the public party delegation.

Le Rsu e OO.SS.

A series of handwritten signatures in black ink representing the Rsu and OO.SS. representatives. The signatures are arranged vertically. Some include printed names and affiliations in blue ink: 'Paolo Vicentini', 'CISL FA FABIO BENTONIA', 'UIL FPL', 'Stefano Peronca', 'Boki Nam', 'Sebastiano Meloni', 'Luca Banti FP CGIL', and 'Angeli'.

