



AREA RISORSE

Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione

Via San Pietro Martire, 3 - 42121 Reggio nell'Emilia

PARTE 1: IPOTESI DI ACCORDO SULLA DISTRIBUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

PARTE 2: PREINTESA CCDI 2023/2025 -CCNL 16 novembre 2022 -

PARTE 1

IPOTESI DI ACCORDO SULLA DISTRIBUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023

La Delegazione Trattante di parte Pubblica e la Delegazione Trattante di parte Sindacale prendono atto che:

- la costituzione del Fondo Risorse decentrate per l'anno 2023 è avvenuta con Deliberazione di G.C. n.13 del 31 gennaio 2023 . SEZ. 3 del PIAO “ *indirizzi per la costituzione del fondo destinato alla incentivazione del personale non dirigente del personale di qualifica dirigenziale*”.- sottoposto a verifica da parte dei revisori dei conti ed attestato con verbale n. 24 del 5 settembre 2023 (Allegato A del presente verbale);
- la costituzione del Fondo Risorse decentrate per l'anno 2022 è avvenuta con Deliberazione di G.C. n. 65 del 19 aprile 2022 - Allegato G “Indirizzi per la costituzione del fondo destinato all'incentivazione del personale non dirigente e del personale con qualifica dirigenziale” sottoposto a verifica da parte dei revisori dei conti in data 25 luglio 2022 con verbale n. 23 (Allegato B del presente verbale);
- il comma 1 dell'art. 8 del CCNL 2022 conferma il procedimento di stipula del CCDI indicando: *1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale(cfr.parere Aran n.3831/2021 del 28/05/2021);*

richiamati:

- il contratto decentrato integrativo per il personale dipendente del Comune di Reggio Emilia siglato in data 27/10/2021 e definitivamente sottoscritto in data 22/12/2021 (PG n. 284158 del 28/12/2021) e successive note a verbale interpretative congiuntamente sottoscritte tra le parti che ne costituiscono parte integrante;
- “l'accordo sulla distribuzione del fondo risorse decentrate:a partire dall'anno 2020 per tutto il tempo di vigenza del CCDI siglato in data 27 Ottobre 2021”, definitivamente sottoscritto in data 22/12/2021 (PG n. 283400 del 27/12/2021);
- la deliberazione GC n. 13 del 31 gennaio 2023 con la quale sono stati approvati:
 - il Piano della Performance 2023 ;

- la costituzione anni 2022 – 2023 del Fondo destinato alla incentivazione del personale – allegato G;

considerato che:

- i limiti alla parte stabile ed alla parte variabile del fondo sono definiti dal contratto collettivo e vincolati al rispetto dell'art. 23 comma 2 D.Lgs n. 75/2017 (art. 67 comma 7 del CCNL 2016-2018);
- in fase di costituzione del fondo viene definita la parte stabile in maniera automatica, mentre la parte variabile è comunque contenuta nei predetti limiti;
- la destinazione delle risorse è predefinita dal CCDI attraverso la quantificazione delle diverse voci di salario accessorio definite da Contratto collettivo nazionale di lavoro, in coerenza con la sostenibilità finanziaria del predetto accordo su:
 - Indennità
 - sviluppo professionale
 - premialità annuali.

Preso atto che l'accordo sulla distribuzione del fondo risorse decentrate vigente (definitivamente sottoscritto in data 22/12/2021 PG n. 283400 del 28/12/2021) individua le singole quote delle varie e diverse voci di retribuzione accessoria e traccia i termini di erogazione riportati sotto:

Indennità collegate all'effettività della mansione o a particolari servizi prestati	Periodicamente, sulla base delle attestazioni dei Servizi
Altre indennità (ad es. indennità di funzione, turno reperibilità, indennità per particolari Condizioni di lavoro)	Mensilmente
Indennità per particolari responsabilità	Entro il mese di aprile dell'anno successivo all'assegnazione
Performance Organizzativa	Di norma entro il primo semestre dell'anno successivo, agli esiti della validazione della performance e comunque non oltre il mese di settembre dell'anno successivo.
Performance Individuale	Di norma entro il primo semestre dell'anno successivo, e comunque non oltre il mese di settembre dell'anno successivo.
Progressioni Orizzontali	Entro il mese di giugno dell'anno successivo all'anno di ultima valutazione

LE PARTI CONFERMANO

anche per l'anno 2023 le stesse modalità di distribuzione disposte nel sopracitato accordo vigente PG 283400 e pertanto,

1. indennità legate alle mansioni e indennità contrattuali vigenti nelle misure indicate: euro 900.000,00 massimo;
2. premi legati alla Performance Organizzativa ed Individuale nei limiti delle risorse destinate nell'atto di costituzione de fondo annuale avendo come riferimento la cifra storica di euro 564.000,00;
3. indennità di posizione organizzativa nelle misura massima del fondo a ciò destinato pari a euro 371.700,00 e ulteriormente incrementato
 - di euro 10.500,00 (Paragrafo 4. LA POLIZIA LOCALE- CCDI) a fronte di proporzionale riduzione della parte stabile del fondo destinato alla retribuzione delle indennità assegnate alla Polizia Locale
 - di euro 40.000,00 a fronte di proporzionale riduzione del fondo risorse decentrate personale dirigenziale, in coerenza agli interventi della magistratura contabile in tema di applicazione dell'art. 23, co. 2 del D. Lgs. n.75/2017 (Deliberazioni CdC Sez. Regionale di controllo per la Regione Puglia nr. 99/PAR/2018 e nr. 27/2019/PAR - Deliberazioni CdC Sezione Regionale di controllo per la Regione Lombardia nr. 54/2018/PAR e nr. 116/2018/PAR - Deliberazioni CdC Sezione della Autonomie nr. 26/2014/QMIG, nr. 34/2016/QMIG e nr. 19/2018/QMIG);
4. indennità per particolari responsabilità nell'ammontare massimo complessivo storicamente destinato di euro 132.000,00, indicando come possibile oscillazione annuale, legata a esigenze organizzative non prevedibili, la spesa massima di euro 140.000,00 da integrarsi con eventuali economie del fondo (qualora esistenti) già inserite in fase di costituzione dell'anno di riferimento;
5. progressioni orizzontali la somma complessiva di euro 135.000,00 così come indicato nei verbali sopracitati che riportano *“Le parti definiscono la somma da destinare annualmente (già dal 2021) alle progressioni orizzontali indicativamente in 135.000 Euro annui (parte fissa del fondo) .Tale cifra, definita prendendo a riferimento i residui medi generati dal personale in uscita, potrà essere modificata annualmente sulla base dell'andamento generale del fondo parte fissa, in sede di trattativa sulla distribuzione del fondo risorse decentrate.”*

Richiamato l'art. 8 comma 8 del CCNL siglato in data 16/11/2022:

“I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.”

LE PARTI CONVENGONO SUI SEGUENTI PUNTI:

- Costituisce oggetto di distribuzione in sede di trattativa, ai sensi del vigente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente del Comune di Reggio Emilia definitivamente sottoscritto in data 22/12/2021 (PG n. 284158 del 28/12/2021) paragrafo 4.1 "Il fondo risorse decentrate" richiamato e confermato, la sola quota di risorse decentrate ancora disponibile, dedotti gli utilizzi già concordati o previsti dal CCNL.
- Costituiscono oggetto di verifica annuale, entro luglio di ogni anno:
- Il monitoraggio dei criteri generali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, anche ai fini dei premi di miglioramento della produttività e dei servizi, in relazione al sistema di valutazione integrato del personale adottato dall'Ente, ai quali deve comunque essere destinata una quota del fondo adeguata a sostenere le politiche di costante mantenimento e di miglioramento dei servizi;
- La verifica e quantificazione effettiva delle risorse indicate nel CCDI e nel presente verbale alle diverse voci di fondo ed andamento della spesa;
- la verifica annuale delle quote del fondo comunque necessarie per dare copertura a tutti gli altri istituti applicati in sede decentrata così come precisato nei punti precedenti;
- La verifica delle risorse disponibili ai fini dello sviluppo orizzontale.

- Poiché l'andamento del fondo e della sua spesa è legato a diversi fattori tra cui il numero dei dipendenti a tempo determinato non prevedibile nell'anno, le somme eventualmente presenti come economie di anni precedenti verranno prioritariamente destinate a mantenere in maniera perequativa le quote teoriche individuali di premialità annuale ed a garantire le eventuali posizioni di particolare responsabilità aggiuntive nei limiti di quanto indicato sopra. I termini e le quantificazioni di riferimento rimangono le intese 2019/2020/2021 sulla distribuzione delle risorse decentrate.
- Qualora le ulteriori economie o le risorse aggiuntive individuate in sede di costituzione del fondo fossero superiori e significative (≥ 50.000) verranno destinate ad integrare *una tantum* le risorse destinate alla premialità individuale.

LE PARTI CONFERMANO

quanto indicato nella NOTA A VERBALE DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA IN RIFERIMENTO ALL'IPOTESI DI ACCORDO SULLA DISTRIBUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PG N. 240561 del 13/10/2023 nel merito della distribuzione dei residui da anni precedenti e contabilizzati negli anni 2022 e 2023 (allegato C).

PARTE 2

PREINTESA CCDI 2023/2025 -CCNL 16 novembre 2022 -

LE PARTI CONVENGONO IN SEDE DI:

aggiornamento, adeguamento, revisione e verifica del CCDI vigente PG n. 284158 del 28/12/2021 alla luce del CCNL 16 novembre 2022,

Di confermare la disciplina -parte normativa- contrattuale decentrata :

- delle progressioni economiche orizzontali (ex PEO) in riferimento a quanto indicato all'art 14 del nuovo CCNL in merito al sistema di progressioni economiche all'interno delle aree (ATTUALI DIFFERENZIALI STIPENDIALI) con le integrazioni riportate sotto.
- del salario accessorio legato alle indennità erogato sulla base delle mansioni effettivamente svolte (disagio, turni, reperibilità particolari responsabilità ecc.)
- del salario accessorio correlato alla performance organizzativa annuale
- della performance individuale ed i premi annuali correlati, dove rimangono confermate le modalità di erogazione
- della disciplina interna che regola l'area delle ex "posizioni organizzative" attuali funzioni di -Elevate Qualificazioni-

RITENGONO

nel merito della disciplina normativa delle ex PEO , attuali DIFFERENZIALI STIPENDIALI, che le ricadute di 2 elementi (esperienza e tempo di permanenza) del CCDI nonché le modalità retributive (connesse al nuovo regime dei DIFFERENZIALI STIPENDIALI) sono da ritenersi disapplicate e da riordinare con le indicazioni contrattuali poiché la nuova disciplina coinvolge le attribuzioni successive all'entrata in vigore del CCNL a fine 2022 (16 novembre) quindi anche le attribuzioni 2022 decorrenza 2023,

di **CONFERMARE LA DISCIPLINA** convenuta nel CCDI vigente anche per l'anno 2022 con le modifiche e le indicazioni **di cui all' allegato D** al presente verbale che viene riapprovato in sede di preintesa per l'anno 2022/2023 e di **RITENERE CONSEGUENTEMENTE DISAPPLICATO** il paragrafo **2.3 criteri di premialità della performance individuale e criteri di attribuzione delle Progressioni economiche Orizzontali limitatamente ai punti :**

- **Le progressioni economiche orizzontali -pag 10-**

- **personale comandato a prestare servizio in altro ente -pag. 13-**
- **norma transitoria -pag. 13 -**
- **formulazione della graduatoria – pag. 14 -**

Nel merito del CCDI attualmente in vigore (PG N. 284158/2021) di **CONFERMARE** quanto disposto, regolato e convenuto in detta sede in quanto conforme, coerente e rispondente agli indirizzi, limiti e contenuti del nuovo CCNL.

CONVENGONO INOLTRE

di attivare già dal mese di gennaio 2024 un percorso di monitoraggio e valutazione delle ricadute sui diversi istituti e sulla distribuzione del fondo del vigente CCDI, così come modificato con la presente intesa, al fine della eventuale rimodulazione del sistema indennitario e delle relative risorse e sulla base delle eventuali osservazioni/criticità di coerenza applicativa con gli indirizzi dell' intesa 2022/2023.

DA ULTIMO LE PARTI

dichiarano concluso il confronto, ai sensi dell'art. 5 del CCNL del Comparto Funzioni Locali del 16/11/2022, sulle disciplina interna per la fase "transitoria" che regole le progressioni tra le aree (c.d. "verticalizzazioni") così come declinata nel documento allegato (allegato E) -Passaggi tra le aree (c.d. verticalizzazioni) -Artt. 13 comma 6 e 15 CCNL 2019/2021-.

ALLEGATI:

FONDO MIGLIORAMENTO EFFICIENZA ANNO 2022/2023/: COSTITUZIONE E IPOTESI DI DISTRIBUZIONE

VERBALI COLLEGIO REVISORI DEI CONTI N. 24 DEL 5/9/2023 E N. 23 DEL 25/7/22

NOTA A VERBALE PG. N. 240561 DEL 13 OTTOBRE 2023

VERBALE : PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE - I DIFFERENZIALI ECONOMICI - (ex progressioni orizzontali) ART. 14 CCNL 2019/2021

VERBALE DI CHIUSURA DELLA CONCERTAZIONE SU Passaggi tra le aree (c.d. verticalizzazioni) Artt. 13 comma 6 e 15 CCNL 2019/2021

Reggio Emilia, li 30/11/2023

La Delegazione di parte sindacale

La Delegazione di parte pubblica