

164406

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 indicazioni 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]*

Nel percorso di definizione del nuovo CCDI e 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 .

*Handwritten signatures and initials:*  
P.M. (in blue)  
L.C.  
A.  
O.P.  
E.C.M.  
D.B.P.  
A.

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).

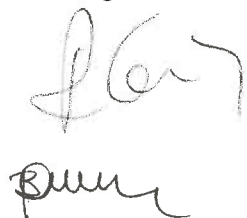
### PROGRESSIONI ORIZZONTALI -ANNO 2018 -

---






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 Pavek  
Roberto Vicentini  
CSI FP   
OIC FPL   
B.K.   
Eustachio Miletto  
Roberto  FP CGIL  
Tullio 