M. 288107

1 10
PERS

COMUNE DI
REGGIO NELL'EMILIA

AREA RISORSE
Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione

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

COMUNE DI REGGIO EMILIA
06 DIC. 2023
ARRIVO

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 dei 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
Perfomance 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 cosi 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 perfomance 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") cosi 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

Paolo Vicentini
FP CGIL
CISL FP

La Delegazione di parte pubblica

ALL. A

	Fondo miglioramento efficienza – anno 2023 – costituzione e ipotesi 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**		
	Incrementi CCNL 16-18 (art. 67 co. 2, lett.a))	110.988,80		***importo extra limite 2017***
Art. 67, co. 2 – lett. b) – ccnl 16-18	Incrementi a regime riconosciuti alle Posizioni Economiche	58.095,50		***importo extra limite 2017***
Art. 67, co. 2 – lett. c) – ccnl 16-18	Ria e Assegni Ad Personam personale cessato anni precedenti	116.859,05		***importo ricompreso nel tetto 2017***
	Incremento CCNL 19-21 (art. 79 co.1, lett.b)	130.468,00		***importo extra limite 2017***
Incrementi Progr. Economiche	Incremento CCNL 19-21 (art. 79 co.1, lett.d)	51.354,00		***importo extra limite 2017***
Diff.li stipen. B3-B1 e D3-D1	Incremento CCNL 19-21 (art. 79 co. 1-*bis*) *dal 1° aprile 2023*	158.262,12		***importo extra limite 2017***
	Totale Risorse stabili	***4.316.774,47***		
	Risorse stanziate ai sensi dell'art. 79 co.2, lett.c) CCNL 19-21	464.735,00		
Art. 79, co.3 ccnl 19-21 una tantum	Incremento Risorse art. 79 co.2 lett.c) competenza anno 2022	72.819,00		***importo extra limite 2017***
Art. 79, co.3 ccnl 19-21 una tantum	Incremento Risorse art. 79 co.2 lett.c) competenza anno 2023	72.819,00		***importo extra limite 2017***
Art. 67, co.3, lett. d)	Incremento una tantum (frazione di RIA personale cessato 2022)	10.490,00		***importo ricompreso nel limite 2017***
Art. 79, co.2, lett.d)	Risparmi accertati Fondo Straordinari anno 2022	80.549,00		***importo extra limite 2017***
una tantum	Incremento art. 79 co.1, lett. b) CCNL 19-21 competenza 2021	130.468,00		***importo extra limite 2017***
una tantum	Incremento art. 79 co.1, lett. b) CCNL 19-21 competenza 2022	130.468,00		***importo extra limite 2017***
	Totale Risorse variabili	***962.348,00***		
	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 7° anno Piano di Recupero *(Ispezione MEF)*	-21.401,58	(*)	
Art. 67, co.7 – ccnl 16-18	Riduzione per rispetto art. 23 co. 2 D.Lgs. n.75/2017 Art. 67 co.7	-127.349,05		
	Riduzione risorse da destinare alle P.O.	-10.500,00		
	Totale decurtazioni	**-515.911,63**		
dato provvisorio	Quota indennità di comparto	683.068,58		Art.68 co.1 ccnl 16-18
dato provvisorio	Quota indennità personale educativo	256.247,20		Art.68 co.1 ccnl 16-18
dato provvisorio	Quota indennità personale ex VIII q.f.	6.833,91		Art.68 co.1 ccnl 16-18
Art. 68, co. 1 – ccnl 16-18	**Totale quota indisponibile alla contrattazione decentrata**	**946.149,69**		

	Totale fondo 2023	**3.817.061,15**	**Limite anno 2016 escluso P.O. e al netto delle risorse extra tetto euro 3.798.821,00**
	Indennità Condizioni Lavoro (ex art. 70 bis) – *provv.*	120.776,61	art. 68 co. 2 lett. C ccnl 16-18
	Indennità Turno, Reperibilità, Lavoro Festivo – *provv.*	495.486,20	art. 68 co. 2 lett. D ccnl 16-18
	Indennità Turno festivo infrasett. Opzione riposo (figurativo)	0,00	Art. 7 co. 4 lett. AC ccnl 19-21
	Indennità Servizio Esterno PL – *provv.*	9.314,00	art. 56 quinquies ccnl 16-18
	Indennità di Funzione PL – *provv.*	286.950,00	art. 56 sexsies ccnl 16-18
	Performance Organizzativa – *provv.*	423.894,00	art. 68 co. 2 lett. A ccnl 16-18
	ex fondo "C" - *provv.*	139.360,00	art. 68 co. 2 lett. E ccnl 16-18
	Indennità di Funzione PL – *provv.*	2.000,00	art. 56 sexsies ccnl 16-18
	sviluppo orizzontale (**in godimento al 31/12/2022**) – *provv.*	1.503.679,69	art. 68 co. 1 ccnl 16-18
	Progressioni Orizzontali dal 01/04/2023 – *provv.*	135.000,00	
	Conguaglio turni per PEO decorrenza 01/01/2023 – *provv.*	1.579,36	
	Performance Individuale - *provv.*	380.106,00	art. 68 co. 2 lett. B ccnl 16-18
stesso importo 2022	Performance Indiv. PL (contributo di ruolo e di gruppo) - *provv*	98.848,28	
	Incentivo attività tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016)		
	Totale generale	***3.596.994,14***	
	totale disponibilità anno 2023	***220.067,01***	
	Somma a disposizione per PL Iniziativa Privata		*Liquidato in giugno 202... – cap. 39003.10*
risparmi 2006		**34.537,88**	
risparmi 2007		**50.000,00**	
risparmi 2008		**118.345,58**	
risparmi 2010		**310,31**	
disavanzo 2011		**- 33.516,68**	
disavanzo 2012		**- 46.493,84**	
disavanzo 2013		**- 43.498,71**	
disavanzo 2014		**- 26.994,53**	
Risparmi 2015		**97.078,59**	
Risparmi 2016		**163.388,87**	
Risparmi 2017		**130.691,87**	
disavanzo 2018		**- 268.882,16**	
risparmi 2019		**62.481,19**	
risparmi 2020		**151.040,32**	
risparmi 2021		**116.216,05**	
risparmi 2022		**- 272.421,79**	***provvisorio - al netto delle risorse iniziativa privata PL di euro 59.526,00***

	Totale risparmi anni precedenti	**232.282,95**	
(*)	*Decurtazione verbale MEF pg. 118236/2017 – 7° rata*	21.401,58	*Errato calcolo incremento risorse fisse*
	Decurtaz. verbale MEF pg. 118236/2017 – 5° rata (recuperato tutto)	2.040,00	*Illegittimo esborso abbonamento Trasp. Pub.*
Reggio Emilia, 24/10/2023			

Comune di Reggio Emilia

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Verbale n. 24 del 05/09/2023

L'anno 2023, il giorno cinque del mese di settembre, si è riunito in audioconferenza il Collegio dei Revisori Ufficiali dei Conti nelle persone di:

- Villa Paolo (Presidente)
- Mollica Daniela
- Bianchini Paola

La riunione fa seguito alla precedente del 13/7 u.s. alla quale era presente la Dirigente del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione, Battistina Giubbani.

L'Ordine del Giorno della seduta prevede:
ESAME DEL DOCUMENTO DI COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE: ANDAMENTO ANNO 2022 E COSTITUZIONE ANNO 2023 DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE

Premesso:

- che con verbale n. 23 del 25 luglio 2022 il Collegio ha espresso il proprio parere favorevole in merito al procedimento di costituzione del Fondo per il trattamento accessorio e di produttività del personale dipendente non dirigente dell'anno 2022, regolarmente costituito con atto di G.C. n. 65 del 19 aprile 2022 - Allegato G "*Fondo incentivazione personale*";
- che con verbale n. 30 del 29 novembre 2021 il precedente Collegio ha espresso il proprio parere favorevole in merito all' "*Esame della pre-intesa sottoscritta in data 28 ottobre 2021 e del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale dipendente non dirigente - parte normativa - e schema di accordo relativo alla distribuzione del Fondo delle risorse decentrate del Personale dipendente non dirigente per l'anno 2020 e seguenti*", rubricato al n. di PG 233359 in data 29 ottobre 2021 e sottoscritto definitivamente il 22 dicembre 2021, PG. n. 283400 del 27 dicembre 2021;

Visto:

- che il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 risulta regolarmente costituito con atto di G.C. n. 13 del 31 gennaio 2023 - Sezione 3 del PIAO "*Indirizzi per la costituzione del Fondo destinato alla incentivazione del personale non dirigente e del personale di qualifica dirigenziale* ", e che nel medesimo atto di Giunta, nella sezione 2.2 Performance 2023 - 2025, che definisce le modalità ed i criteri di distribuzione dei premi al personale dipendente, sono stati individuati gli obiettivi prioritari dell'Ente per l'eventuale integrazione della parte variabile del fondo 2023 ai sensi dell'art. 67 comma 5 lett. b) del CCNL 16-18,

- che il nuovo CCNL del personale del comparto Funzioni Locali - triennio 2019 - 2021, sottoscritto in via definitiva il 16 novembre 2022, disciplina la costituzione del Fondo risorse decentrate, a partire dall'anno 2023, attraverso l'art. 79 "*Fondo risorse decentrate: costituzione*", stabilendo che la parte stabile sia costituita dalle risorse di cui all'art. 67 , comma 1 e 2 lett. a), b), c), d), e), f), g) del CCNL del 21 maggio 2018:

Risorse stabili Art. 67 comma 1

Unico Importo Consolidato anno 2003	2.956.800,00 euro
Incrementi Ccnl 02-05 (art. 32 cc 1-2 c 7)	380.743,00 euro
Incrementi Ccnl 06-09 (art. 8 cc 2-5-6-7 parte fissa)	196.319,00 euro
Ridet. Increm. Stipendiali Ccnl (Dichiarazione Cong. 14 Ccnl 02-05 e 1 Ccnl 08-09)	132.688,00 euro
RIA e Assegni Ad Personam personale cessato (art. 4 c 2 Ccnl 00-01)	395.897,00 euro
Totale	**4.062.447,00 euro**
Risorse destinate alle Posizione Organizzative (indennità posizione e risultato)	- 371.700,00 euro
Unico Importo Consolidato anno 2017 al netto delle risorse per P.O.	**3.690.747,00 euro**

L'Unico Importo Consolidato è stabilmente incrementato, secondo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 67, dalle seguenti voci (giusto Parere C.d.C. del 09 ottobre 2018 - 19/sez Aut/2018/qmig):

Incrementi Risorse stabili Art. 67 comma 2

Importo, su base annua, pari a euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del CCNL, in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 a valere dall'anno 2019 - art. 67 co. 2 lett. a)	110.989,00 euro
Importo pari alla differenza fra incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria - art. 67 co. 2 lett. b)	58.096,00 euro
RIA e Assegni Ad Pers. personale cessato nel periodo 2018 e 2022 - art.67 co.2 lett.c)	116.859,00 euro
Totale incremento Risorse stabili	**285.944,00 euro**

ed è ulteriormente incrementato dalle risorse previste dall'art. 79 comma 1 del CCNL 16 novembre 2022:

Incrementi Risorse stabili Art. 79 comma 1 - Ccnl 16 novembre 2022

Importo, su base annua, pari a euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL, in servizio alla data del 31/12/2018 (comma 1, lett. b)	130.468,00 euro
Importo pari alla differenza fra incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria (comma 1, lett. d)	51.354,00 euro
Totale incremento Risorse stabili	**181.822,00 euro**

Preso atto:

- che l'aumento di cui all'art. 67 co.2 lett.a) del CCNL 21 maggio 2018 e all'art. 79 co.1 lett.b) del CCNL 16 novembre 2022 e gli incrementi riferiti ai differenziali delle progressioni economiche orizzontali, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalla normativa vigente e, in particolare, al limite stabilito dall'art. 23, co.2 del D.Lgs. n. 75/2017, giusto il disposto dell'art. 11 del Decreto Legge 14 dicembre 2018, n. 135 "*Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la*

pubblica amministrazione", convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 febbraio 2019, n.12;

- che a decorrere dal 01 aprile 2023, data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, co.1 del Ccnl 16 novembre 2022, nella parte stabile del Fondo confluirà anche la quota di risorse, già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 dei dipendenti in servizio a quella data, a copertura dell'onere interamente a carico del Fondo dei differenziali stipendiali di cui all'art. 78 del Ccnl 16 novembre 2022. Tenuto conto dei dipendenti che alla data del 1°Aprile 2023 si trovano in posizione di accesso B3 (nr. 66) e D3 (nr. 41), dei rispettivi differenziali stipendiali annui pari a 1.124,90 euro per la categoria B3 e a 3.619,79 euro per la categoria D3, per l'anno 2023 la quota, riferita al periodo 01/05/2023 - 31/12/2023 e riproporzionata agli effettivi rapporti orari, è pari a 158.262,12 euro (in ragione annua 211.016,16 euro).

- che il comma 2 dell'art. 79 del CCNL 2019-2021 stabilisce e declina le ulteriori risorse, variabili di anno in anno, che gli Enti possono destinare al Fondo, fra le quali:
  - il risparmio di spesa accertato a consuntivo sul Fondo Straordinari dell'anno 2022 (fondo istituito ai sensi dell'art. 14 del CCNL 24/04/99), pari a **80.549,00 euro** (art. 79, comma 2, lett. d);
  - la quota una tantum corrispondente alla frazione di RIA del personale cessato nel corso dell'anno 2022, per la parte delle mensilità che residuano dopo la cessazione. Tale quota ammonta per l'anno 2022 a **10.490,00 euro** (art. 67, comma 3 , lett. d) del CCNL 2016-2018);
  - risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli Enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa.
    A tale disposizione vanno ora riferite le risorse di cui al disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL dell'1/04/1999, contenuto nell'art. 243-bis del D. lgs. N. 267/2000 (art. 79, comma 2, lett. c)). In tale ambito rientrano le risorse destinate a remunerare il trattamento accessorio di tutto il personale dipendente impegnato nel conseguimento degli obiettivi prioritari e di miglioramento dell'ente, così come definiti nel piano della performance. Gli indici di miglioramento di efficienza, ottenuti ed evidenziati nel Piano esecutivo di gestione 2022, consentono di accantonare anche per l'anno 2023 la somma di **464.735,00 euro**, che verrà utilizzata solo in seguito all'accertamento dei risultati di gestione, in correlazione con gli obiettivi prioritari individuati nel PEG e descritti nelle priorità organizzative del PIANO DEI FABBISOGNI integrato nel PIAO 2023, in linea con la normativa nazionale di rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del piano nazionale di ripresa resilienza (PNRR).

Considerato:

- che, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, co. 604 della Legge di Bilancio 2022, n. 234/2022, gli Enti posso incrementare, sulla base dell'art. 79, comma 3, del CCNL 2019-2021, in base alla propria capacità di Bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) di una misura complessivamente non superiore allo 0,22% del monte salari 2018 e che le risorse così individuate sono ripartite in modo proporzionale, sulla base degli importi relativi al 2021, tra il Fondo risorse decentrate del personale dipendente e lo stanziamento di cui all'art. 17, comma 6 (titolari di incarico di Elevata Qualificazione);

- che, per espressa disposizione contrattuale, tali risorse non concorrono al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017;

- che l'Ente, valutate le proprie capacità di bilancio, ha disposto l'aumento una tantum a valere sul Fondo 2023, con riferimento all'anno 2022, di **euro 72.819,00** a favore del personale dipendente e di euro 7.892,00 a favore delle ricorse delle Posizioni Organizzative/EQ, determinato come segue:

  Totale Monte salari 2018: 36.687.013,00 euro (al netto della spesa sostenuta per Dirigenti, Alte Specializzazioni, Collaboratori art.90 D. Lgs. 267/2000 e della spesa per arretrati anni precedenti)

  Incremento complessivo pari a 0,22%: 80.711,00 euro

- che, sulla base del parere Aran CFL211, l'incremento di cui all'art. 79, comma 3, può essere deciso dagli Enti anche per gli anni successivi, fino alla misura massima prevista e in relazione alle disponibilità di bilancio e considerato che il Bilancio del 2023 può supportare lo stesso incremento anche in quota Fondo 2023, L'Ente ha disposto di incrementare di **72.819,00 euro** il Fondo del Personale dipendente e di **7.892,00 euro** lo stanziamento delle Posizioni Organizzative/EQ,

- che le quote relative agli incrementi annuali di cui all'art. 79, comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 - pari a **130.468,00 euro per ciascun anno** - sono computate fra le risorse variabili e una tantum del Fondo 2023;

- che il comma 7 dell'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 dispone che la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelli destinate agli incarichi di EQ (di cui all'art. 16) deve avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n.75/2017, con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b) e d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse in base a disposizioni di legge.

Considerato, infine

- che risultano correttamente operate le seguenti decurtazioni:

1. **euro 211.763,00** decurtazione permanente prevista dall'art. 9 comma 2 bis del decreto legge n.78 del 31 maggio 2010, così come modificato dall'art. 1 comma 456 della legge 27 dicembre 2013.
2. **euro 90.940,00** riduzione disposta dall'art. 1 comma 236 della legge del 28 dicembre 2015 n. 208 (legge di stabilità 2016);
3. **euro 155.562,00** decurtazione prevista dall'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 secondo il quale: *"a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. ...."*;
4. **euro 25.746,00** riduzione della parte fissa del fondo operata in applicazione dell'art. 15, comma 1, Lett.l) e comma 5 del CCNL degli EE.LL. 01/04/1999, a seguito di trasferimento definitivo di dipendenti ad altri soggetti, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001 e calcolato moltiplicando il V.M.A. - valore medio assoluto - delle risorse del fondo di parte fissa per il numero dei dipendenti trasferiti definitivamente;
5. **euro 21.402,00** decurtazione per recupero delle somme assegnate in eccedenza sul fondo per le politiche di sviluppo del personale dipendente nel periodo dal 2009 al 2016, 7° anno del Piano di Recupero disposto dalla D.D. Ruad n. 1793 del 13/12/2017;
6. **euro 10.500,00** decurtazione con proporzionale aumento dello stanziamento destinato alla remunerazione delle Posizioni Organizzative come convenuto, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. u) del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, tra le delegazioni di parte Pubblica e di

parte Sindacale nel documento *"Ipotesi di 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"*, rubricato al PG n. 262839 del 06 dicembre 2021 e sottoscritto definitivamente il 22 dicembre 2021 con PG nr. 283400 del 27 dicembre 2021.

- che risulta rispettato il limite stabilito dall'art. 23 co.2 del D.Lgs. n. 75/2017;

- che, tenuto conto di tutto quanto sopra, la costituzione del fondo RISORSE DECENTRATE del personale non dirigente per l'anno 2023, secondo il nuovo modello di costituzione Fondo Risorse Decentrate PARTE FISSA E PARTE VARIABILE di cui all'art. 79 del CCNL "16 novembre 2022", è la seguente:
    - totale risorse fisse : euro 4.316.775,00
    - totale risorse variabili : euro 962.348,00 (a cui si aggiungeranno le somme non utilizzate provenienti da anni precedenti)
    - decurtazioni : euro 515.913,00
    - **totale complessivo : euro 4.763.210,00**

Il collegio dei Revisori

CERTIFICA

Ai sensi dell'art. 40, comma 3 D.Lgs. 165/2001

- che gli oneri scaturenti dall'atto di costituzione del fondo per la contrattazione integrativa del personale dipendente non dirigente risultano essere integralmente coperti dalle disponibilità del Bilancio di Previsione 2023 e che in ogni caso la costituzione del fondo non incide negativamente sul contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 co.557 della Legge 269/2006 e s.m.i.;
- la costituzione complessiva del Fondo anno 2023 è stata predisposta in conformità alle vigenti disposizioni di legge;
- le condizioni economiche ed organizzative dell'Ente possono continuare a supportare le integrazioni previste dall'art. 15 del CCNL 1.4.1999, oggi art. 79, comma 2, lett. c) CCNL 16 novembre 2022, per l'anno 2023;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

in ordine alla compatibilità finanziaria degli oneri della contrattazione collettiva integrativa del personale dipendente non dirigente con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli derivanti dell'applicazione del CCNL, sia per l'anno 2022 (andamento) che per l'anno 2023 (costituzione).

Letto, confermato, sottoscritto.

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Villa Paolo (Presidente)
(firma digitale)
Mollica Daniela
(firma digitale)
Bianchini Paola
(firma digitale)

ALL. B

	Fondo miglioramento efficienza – anno 2022 – costituzione e ipotesi 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**		
	Incrementi CCNL 16-18 (art. 67 co. 2, lett.a))	110.988,80	***importo extra limite 2017***	
Art. 67, co. 2 – lett. b) – ccnl 16-18	Incrementi a regime riconosciuti alle Posizioni Economiche	58.095,50	***importo extra limite 2017***	
Art. 79, co. 1 - lett. d) – ccnl 19-21	Incrementi a regime riconosciuti alle Posizioni Economiche	48.851,00	***importo extra limite 2017***	
Art. 67, co. 2 – lett. c) – ccnl 16-18	Ria e Assegni Ad Personam personale cessato anni precedenti	99.006,05	***importo ricompreso nel tetto 2017***	
	Totale Risorse stabili	***4.007.688,35***		
già art. 15 co.2, ccnl 1999	Risorse stanziate ai sensi dell'art. 67 co.5 – lett.b)	464.735,00		
Art. 67, co.3, lett. d)	Incremento una tantum (frazione di RIA personale cessato 2021)	9.042,00	***importo ricompreso nel limite 2017***	
Art. 67, co.2, lett. e)	Risparmi accertati Fondo Straordinari anno 2021	90.687,00	***importo extra limite 2017***	
	Totale Risorse variabili	***564.464,00***		
	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 6° anno Piano di Recupero *(Ispezione MEF)*	-21.401,58 (*)		
Art. 67, co.7 – ccnl 16-18	Riduzione per rispetto art. 23 co. 2 D.Lgs. n.75/2017 Art. 67 co.7	-108.048,05		
	Riduzione risorse da destinare alle P.O.	-10.500,00		
	Totale decurtazioni	**-496.610,63**		
dato definitivo	Quota indennità di comparto	692.488,48	Art.68 co.1 ccnl 16-18	
dato definitivo	Quota indennità personale educativo	240.366,98	Art.68 co.1 ccnl 16-18	
dato definitivo	Quota indennità personale ex VIII q.f.	7.654,08	Art.68 co.1 ccnl 16-18	
Art. 68, co. 1 – ccnl 16-18	**Totale quota indisponibile alla contrattazione decentrata**	**940.509,54**		
	Totale fondo 2022	**3.135.032,18**	**Limite anno 2016 escluso P.O. e al netto delle risorse extra tetto euro 3.798.821,00**	
	Indennità Condizioni Lavoro (ex art. 70 bis) – *definitivo*	111.852,13	art. 68 co. 2 lett. C ccnl 16-18	
	Indennità Turno, Reperibilità, Lavoro Festivo – *definitivo*	467.664,81	art. 68 co. 2 lett. D ccnl 16-18	
	Indennità Servizio Esterno PL – *definitivo*	8.960,00	art. 56 quinquies ccnl 16-18	
	Indennità di Funzione PL – *definitivo*	272.191,00	art. 56 sexsies ccnl 16-18	

	Performance Organizzativa - **ancora da liquidare - provv.**	380.106,00	art. 68 co. 2 lett. A ccnl 16-18
	ex fondo "C" - *definitivo*	139.360,00	art. 68 co. 2 lett. E ccnl 16-18
comprende aumento CCNL 19-21	sviluppo orizzontale (**in godimento al 31/12/2021**) – *definitivo*	1.360.640,87	art. 68 co. 1 ccnl 16-18
	Progressioni Orizzontali dal 01/01/2022 - *definitivo*	138.107,93	
	Conguaglio turni per PEO decorrenza 01/01/2022 – *definitivo*	1.580,20	
	Performance Individuale - **ancora da liquidare - provv.**	423.894,00	art. 68 co. 2 lett. B ccnl 16-18
	Performance Indiv. PL (contributo di ruolo e di gruppo) *definitivo*	98.848,28	art. 68 co. 2 lett. C ccnl 16-18
	Progetto Educaz.ne Stradale - art. 208 CDS – *definitivo*	4.248,75	art. 68 co. 2 lett. B ccnl 16-18
	Incentivo attività tecniche (art. 113 D.Lgs. 50/2016)	0,00	
	Totale generale	***3.407.453,97***	
	totale disponibilità anno 2022	***-272.421,79***	
	Somma a disposizione per PL Iniziativa Privata	***59.525,69***	*Liquidato in giugno 2023 – cap. 39003.10*
risparmi 2006		**34.537,88**	
risparmi 2007		**50.000,00**	
risparmi 2008		**118.345,58**	
risparmi 2010		**310,31**	
disavanzo 2011		**- 33.516,68**	
disavanzo 2012		**- 46.493,84**	
disavanzo 2013		**- 43.498,71**	
disavanzo 2014		**- 26.994,53**	
Risparmi 2015		**97.078,59**	
Risparmi 2016		**163.388,87**	
Risparmi 2017		**130.691,87**	
disavanzo 2018		**- 268.882,16**	
risparmi 2019		**62.481,19**	
risparmi 2020		**151.040,32**	
risparmi 2021		**116.216,05**	
	Totale risparmi anni precedenti	**504.704,74**	
(*)	*Decurtazione verbale MEF pg. 118236/2017 – 6° rata*	21.401,58	*Errato calcolo incremento risorse fisse*
	Decurtaz. verbale MEF pg. 118236/2017 – 5° rata (recuperato tutto)	2.040,00	*Illegittimo esborso abbonamento Trasp. Pub.*
Reggio Emilia, 24/10/2023			

Comune di Reggio Emilia

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Verbale n.23 del 25/07/2022

L'anno 2022, il giorno 25/07/2022, si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti nelle persone di:

- Villa Paolo (Presidente)
- Mollica Daniela
- Bianchini Paola

La riunione fa seguito alla precedente del 12/07/2022 alla quale era presente la Dirigente del Servizio Gestione e Sviluppo del Personale e dell'Organizzazione, Battistina Giubbani.

L'Ordine del Giorno della seduta prevede:
ESAME DEL DOCUMENTO DI COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE: ANDAMENTO ANNO 2021 E COSTITUZIONE ANNO 2022 DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENTE

Premesso:

- che con verbale n. 22 del 01 ottobre 2021 il precedente Collegio ha espresso il proprio parere favorevole in merito al procedimento di costituzione del Fondo per il trattamento accessorio e di produttività del personale dipendente non dirigente dell'anno 2021, regolarmente costituito con atto di G.C. n. 133 del 13 luglio 2021 - Allegato G "*Fondo incentivazione personale*";
- che con successivo verbale n. 30 del 29 novembre 2021 il medesimo Collegio ha espresso il proprio parere favorevole in merito all' "*Esame della pre-intesa sottoscritta in data 28 ottobre 2021 e del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale dipendente non dirigente - parte normativa - e schema di accordo relativo alla distribuzione del Fondo delle risorse decentrate del Personale dipendente non dirigente per l'anno 2020 e seguenti*", rubricato al n. di PG 233359 in data 29 ottobre 2021 e sottoscritto definitivamente il 22 dicembre 2021, PG. n. 283400 del 27 dicembre 2021;

Visto:

- che il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 risulta regolarmente costituito con atto di G.C. n. 65 del 19 aprile 2022 - Allegato G "*Costituzione dei Fondi produttività*" , e che nel medesimo atto di Giunta sono stati individuati gli obiettivi prioritari dell'Ente per l'eventuale integrazione della parte variabile del fondo 2022 ai sensi dell'art. 67 comma 5 lett. b) del CCNL 16-18, e il Piano Triennale della Performance 2022 - 2024 - Allegato A - che definisce le modalità ed i criteri di distribuzione dei premi al personale dipendente;
- che il nuovo CCNL del personale del comparto Funzioni Locali - triennio 2016 - 2018, sottoscritto in via definitiva il 21 maggio 2018, è intervenuto tra i tanti istituti, all'art. 67, sulla modalità di costituzione del fondo risorse decentrate a partire dall'anno 2018, stabilendo che la parte stabile sia costituita al netto delle risorse destinate nell'anno 2017 alle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite e che, tuttavia, l'ammontare di dette risorse rientra comunque nel limite previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017;

- che per adeguamento al predetto art. 67, a decorrere dall'anno 2018, le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22/01/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal Collegio dei Revisori e come rideterminate con determinazione dirigenziale RUAD nr. 1793 del 14 dicembre 2017, confluiscono nell'unico importo consolidato, al netto di quelle destinate, nel medesimo anno, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. L'unico importo consolidato resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi:

Risorse stabili Art. 67 comma 1

Unico Importo Consolidato anno 2003	2.956.800,00 euro
Incrementi Ccnl 02-05 (art. 32 cc 1-2 c 7)	380.743,00 euro
Incrementi Ccnl 06-09 (art. 8 cc 2-5-6-7 parte fissa)	196.319,00 euro
Ridet. Increm. Stipendiali Ccnl (Dichiarazione Cong. 14 Ccnl 02-05 e 1 Ccnl 08-09)	132.688,00 euro
RIA e Assegni Ad Personam personale cessato (art. 4 c 2 Ccnl 00-01)	395.897,00 euro
Totale	**4.062.447,00 euro**
Risorse destinate alle Posizione Organizzative (indennità posizione e risultato)	- 371.700,00 euro
Unico Importo Consolidato anno 2017 al netto delle risorse per P.O.	**3.690.747,00 euro**

L'Unico Importo Consolidato è stabilmente incrementato, secondo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 67, dalle seguenti voci (giusto Parere C.d.C. del 09 ottobre 2018 - 19/sez Aut/2018/qmig):

Incrementi Risorse stabili Art. 67 comma 2

Importo, su base annua, pari a euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del CCNL, in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 a valere dall'anno 2019 - art. 67 co. 2 lett. a)	110.989,00 euro
Importo pari alla differenza fra incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria - art. 67 co. 2 lett. b)	58.096,00 euro
RIA e Assegni Ad Pers. personale cessato nel periodo 2018 e 2021 - art.67 co.2 lett.c)	99.006,00 euro
Totale incremento Risorse stabili	**268.091,00 euro**

Preso atto:

- che l'aumento di cui all'art. 67 co.2 lett.a) e gli incrementi riferiti ai differenziali delle progressioni economiche orizzontali, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalla normativa vigente e, in particolare, al limite stabilito dall'art. 23, co.2 del D.Lgs. n. 75/2017, giusto il disposto dell'art. 11 del Decreto Legge 14 dicembre 2018, n. 135 "*Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione*", convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 febbraio 2019, n.12;
- che l'art. 67 co. 3 del CCNL 2016-2018 stabilisce che il fondo può continuare ad essere alimentato con importi variabili di anno in anno;

- che, ai sensi dell'art. 67 co.3 lett. e), la parte variabile del Fondo 2022 è incrementata di **euro 90.687,00** pari al risparmio di spesa accertato a consuntivo sul Fondo Straordinari dell'anno 2021 (fondo istituito ai sensi dell'art. 14 del CCNL 24/04/99);
- che ai sensi dell'art, 67 co.3 lett. d), confluisce alla parte variabile del Fondo 2022 anche la quota una tantum corrispondente alla frazione di RIA del personale cessato nel corso dell'anno 2021, per la parte delle mensilità che residuano dopo la cessazione. Tale quota ammonta per l'anno 2022 a **euro 9.042,00**;
- che la lettera i) del citato comma 3 consente di integrare il fondo con risorse destinate a remunerare il trattamento accessorio di tutto il personale dipendente impegnato nel conseguimento degli obiettivi prioritari e di miglioramento dell'ente, così come verranno definiti nel piano della performance;
- che gli indici di miglioramento di efficienza, ottenuti ed evidenziati nel Piano esecutivo di gestione 2021, consentono di accantonare anche per l'anno 2022 la somma di **464.735,00 euro**, quale integrazione variabile di cui all'art. 67 co.3 lett. i), che verrà utilizzata solo in seguito all'accertamento dei risultati di gestione;
- che, come convenuto tra le delegazioni di parte Pubblica e di parte Sindacale nel documento *"Ipotesi di 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"*, rubricato al PG n. 262839 del 06 dicembre 2021 e sottoscritto definitivamente il 22 dicembre 2021 con PG n. 283400 del 27 dicembre 2021, è stata operata la decurtazione di **euro 10.500,00** a favore dello stanziamento destinato alla remunerazione delle Posizioni Organizzative;
- che risultano correttamente operate le seguenti decurtazioni:
  - **euro 211.763,00** decurtazione permanente prevista dall'art. 9 comma 2 bis del decreto legge n.78 del 31 maggio 2010, così come modificato dall'art. 1 comma 456 della legge 27 dicembre 2013.
  - **euro 90.940,00** riduzione disposta dall'art. 1 comma 236 della legge del 28 dicembre 2015 n. 208 (legge di stabilità 2016);
  - **euro 136.260,00** decurtazione prevista dall'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 secondo il quale: *"a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. ...."*;
  - **euro 25.746,00** riduzione della parte fissa del fondo operata in applicazione dell'art. 15, comma 1, Lett.l) e comma 5 del CCNL degli EE.LL. 01/04/1999, a seguito di trasferimento definitivo di dipendenti ad altri soggetti, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001 e calcolato moltiplicando il V.M.A. - valore medio assoluto - delle risorse del fondo di parte fissa per il numero dei dipendenti trasferiti definitivamente;
  - **euro 21.402,00** decurtazione per recupero delle somme assegnate in eccedenza sul fondo per le politiche di sviluppo del personale dipendente nel periodo dal 2009 al 2016, 6° anno del Piano di Recupero disposto dalla D.D. Ruad n. 1793 del 13/12/2017;
- che risulta rispettato il limite stabilito dall'art. 23 co.2 del D.Lgs. n. 75/2017;
- che la costituzione del fondo RISORSE DECENTRATE del personale non dirigente per l'anno 2022, secondo il nuovo modello di costituzione Fondo Risorse Decentrate PARTE FISSA E PARTE VARIABILE di cui all'art. 67 del CCNL "21 maggio 2018", è la seguente:
  - totale risorse fisse : euro 3.958.838,00
  - totale risorse variabili : euro 564.464,00 (a cui si aggiungeranno le somme non utilizzate provenienti da anni precedenti)
  - decurtazioni : euro 496.611,00
  - **totale complessivo : euro 4.026.691,00**

Il collegio dei Revisori

CERTIFICA

Ai sensi dell'art. 40, comma 3 D.Lgs. 165/2001

- che gli oneri scaturenti dall'atto di costituzione del fondo per la contrattazione integrativa del personale dipendente non dirigente risultano essere integralmente coperti dalle disponibilità del Bilancio di Previsione 2022 e che in ogni caso la costituzione del fondo non incide negativamente sul contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 co.557 della Legge 269/2006 e s.m.i.;
- la costituzione complessiva del Fondo anno 2022 è stata predisposta in conformità alle vigenti disposizioni di legge;
- le condizioni economiche ed organizzative dell'Ente possono continuare a supportare le integrazioni previste dall'art. 15 del CCNL 1.4.1999, oggi art. 67 CCNL 21 maggio 2018, per l'anno 2022;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

in ordine alla compatibilità finanziaria degli oneri della contrattazione collettiva integrativa del personale dipendente non dirigente con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli derivanti dell'applicazione del CCNL, sia per l'anno 2021 (andamento) che per l'anno 2022 (costituzione).

Letto, confermato, sottoscritto.
(FIRMATO DIGITALMENTE)

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Dott. Paolo Villa (presidente)

Dott.ssa Daniela Mollica

Dott.ssa Paola Bianchini

ALL C

n. 240561

1 10

PERS

NOTA A VERBALE DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA IN RIFERIMENTO ALL' "**IPOTESI DI 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"** (sottoscritto definitivamente in data 22 dic. 2021 PG n. 283400), IN RELAZIONE AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PG. N.233359 SIGLATO IN DATA 27.10.2021 – QUANTIFICAZIONE DEI PREMI ANNUALI E DISTRIBUZIONE UNA TANTUM .

Le parti CONGIUNTAMENTE concordano NELL' INTERPRETAZIONE AUTENTICA dei PUNTI RICHIAMATI SOTTO (ultimi 2 capoversi) DEL VERBALE **IPOTESI DI 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** :

.....omissis...

- *Poiché l'andamento del fondo e della sua spesa è legato a diversi fattori variabili, 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.*

DOVE, RIFERIBILMENTE AL PUNTO

"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 INTERPRETANO -in sede di verifica e monitoraggio -

che i criteri di distribuzione delle risorse residue per l' "*integrazione una tantum*" siano QUELLI DEFINITI DAL PRECEDENTE CAPOVERSO:

...le somme eventualmente presenti come economie di anni precedenti verranno prioritariamente destinate a mantenere in maniera perequativa le quote teoriche individuali di premialità annuale ...

e pertanto ,

TENUTO CONTO DELLA QUANTITA' delle risorse accantonate e dell'andamento annuale, le quote ANNUALI individuali PEREQUATIVAMENTE debbano essere tendenzialmente garantite anche tra a le diverse annualità di vigenza del CCDI di riferimento, qualora le risorse lo consentano.

Ad es. In relazione alle risorse evidenziate alla voce "residui" nei documenti allegati e certificati con Verbale n. 24 del 05/09/2023 dal Collegio dei revisori dei conti, la disponibilità del fondo risorse decentrate consente di integrare come una tantum le SOMME DESTINATE alle quote INDIVIDUALI DI PREMIALITA' su due diverse annualità di 240.000 Euro per gli anni 2022 E 2023.

Reggio Emilia, li 11/10/2023

La Delegazione di parte pubblica

La Delegazione di parte sindacale

RSU

FPCGIL

CISL FP

ALLEGATO D

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

---

premesse

Il nuovo CCNL prevede che al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale possono essere attribuiti nel corso della vita lavorativa uno o più " differenziali stipendiali" .
I differenziali stipendiali, da applicare al nuovo sistema ordinamentale, sostituiscono le progressioni orizzontali (PEO) dei precedenti contratti con alcune differenze quantitative e procedurali.

Lo stesso CCNL individua i criteri generali per addivenire alla attribuzione dei differenziali:

a) La partecipazione alle procedure selettive è consentita ai lavoratori che:

- **negli ultimi tre anni** (decorrenti dalla data di decorrenza delle progressioni economiche effettuate) **non hanno beneficiato di alcuna progressione economica.** In sede di contrattazione collettiva integrativa, tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4 anni;
- **non siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi due anni** (se vi è in corso un procedimento disciplinare, il dipendente viene ammesso con riserva e la liquidazione del differenziale viene sospesa fino alla conclusione del procedimento disciplinare);

b) Nell'ambito delle risorse destinate, in contrattazione collettiva decentrata viene definito **il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna area.** A differenza delle progressioni previste nel CCNL 2018, poiché il valore economico del differenziale di ciascuna area è fisso (con l'eccezione di quanto indicato agli art 92 e 102 del CCNL) , le parti non solo possono decidere l'importo totale del fondo da destinare alle progressioni, ma anche, tendenzialmente, il numero massimo di progressioni per ciascuna area. I differenziali stipendiali sono, così, attribuiti fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area.

c) Per ogni procedura selettiva, è possibile prevedere **un solo differenziale economico per dipendente**;

d) La graduatoria dei partecipanti è definita in base ai seguenti criteri, la cui ponderazione è effettuata in sede di contrattazione integrativa:

- **Media delle ultime tre valutazioni individuali conseguite** o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio per una delle annualità. A tale criterio non può essere attribuito dalle parti contrattuali un peso inferiore al 40% del totale.
- **Esperienza professionale** maturata nel medesimo profilo o equivalente, con o senza soluzione di continuità, a tempo determinato o indeterminato, parziale o pieno, nella stessa o altra amministrazione del comparto o nel medesimo o corrispondente profilo presso altre amministrazioni di comparti diversi. A tale criterio, non può essere attribuito dalle parti un peso superiore al 40%.

- **Ulteriori criteri definiti in sede di contrattazione integrativa**, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 dello stesso CCNL (ossia previste nei piani di formazione dell'ente). A tale criterio, viene attribuito il peso residuale derivante dall'applicazione di valutazione ed esperienza.

I criteri attuali di attribuzione delle progressioni orizzontali

CATEGORIA	Valutazione	Esperienza	Punteggio aggiuntivo decrescente	TOTALE
A	60	30	10	100
B	60	30	10	100
C	70	20	10	100
D	80	10	10	100

Laddove per valutazione si intente la media delle ultime 3 valutazioni (mediate attraverso la *normalizzazione*) , per esperienza si intende il periodo trascorso in categoria anche a tempo determinato e per punteggio aggiuntivo decrescente si intende un punteggio che viene attribuito in maniera decrescente rispetto al livello economico posseduto dalla persona, un premio alle categorie iniziali.
Alla luce del nuovo sistema previsto dal contratto, sottoscritto definitivamente in data 16 novembre 2022, nella necessità di disapplicare le parti del vigente CCDI incompatibili con le indicazioni del CCNL, ma anche di confermare e salvaguardare gli aspetti coerenti con il CCNL medesimo (es. sistema di valutazione, criteri generali di formulazione delle graduatorie di progressione orizzontale ora differenziali economici ecc.) in linea con la pareristica ARAN che descrive l' istituto dei "differenziali economici" in continuità con il previgente sistema di "Progressione economica orizzontale" , si ritiene di dover addivenire ad una regolazione transitoria che salvaguardi le valutazioni e le attribuzioni per l'anno 2022 (valutazioni 2022/attribuzioni 1 gennaio 2023).

Applicazione transitoria ANNO 2022

Le progressioni economiche orizzontali ora **DIFFERENZIALI STIPENDIALI**
(Art. 23 del Dlgs 150/2009 – art. 16 del CCNL del 21/05/2018 - art. 14 CCNL 16/11/2022)

I DIFFERENZIALI ECONOMICI (EX progressioni economiche orizzontali -PEO-) sono attribuiti in misura selettiva ad un numero limitato di dipendenti di ruolo, in base alle risultanze della valutazione della performance individuale, ovvero in relazione allo sviluppo delle competenze professionali rilevati dal sistema di valutazione dell'Ente.
Ai fine DI UN ULTERIORE DIFFERENZIALE rispetto a quello in godimento (il c.d passaggio alla posizione economica superiore nel sistema previgente), vengono messi in relazione 3 fattori:

- periodo di tempo di permanenza nella categoria economica/differenziale economico raggiunto, "*ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate*" (CCNL).

- media delle valutazioni normalizzate della performance individuale relative al triennio precedente all'anno di attribuzione della progressione.
- Esperienza/anzianità maturata

L'attribuzione del DIFFERENZIALE decorre dal 1° gennaio dell'anno successivo al triennio di valutazione. I dipendenti che possono accedere al differenziale stipendiale (ex PEO) devono pertanto essere in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente a tale data.

Per accedere alla graduatoria delle progressioni economiche orizzontali, il lavoratore deve essere in possesso dei requisiti di cui ai successivi paragrafi – A – B -

-A -

periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento CONTRATTUALMENTE STABILITO , ovvero:

- 2 anni (24 mesi) compreso l'anno di attribuzione
- 3 anni compreso l'anno di attribuzione
- **4** anni compreso l'anno di attribuzione

a seconda del n. di differenziali / PEO in godimento.[1]

IL PERIODO MINIMO DI PERMANENZA nella posizione economica è differenziato in relazione alla categoria economica di appartenenza e viene confermato transitoriamente, al fine di garantire un ordinato riallineamento tra il previgente CCDI ed il nuovo CCDI sul sistema di attribuzione e formulazione delle graduatorie.

Inoltre la conservazione in via transitoria di tempi di permanenza diversificati sulle ex categorie economiche consente di procedere alle assegnazioni di differenziali stipendiali, sulla base dell'accordo in essere e delle risorse già destinate a questo istituto da CCDI per l'anno 2022, confermando la data di assegnazione al 1 gennaio 2023 triennio di valutazione 2020-2022..

AREA OPERATORI (EX A)	Anni permanenza
O -1°	3
O- 2°	4
O-3°	4
O-4°	4
O-5°	4

AREA OPERATORI ESP (EX B)	Anni permanenza

[1] Sul punto della contabilizzazione o meno dell'anno di attribuzione si rilevano 2 pareri ARAN in contrasto tra di loro, l'ultimo in ordine di tempo (FL 224/2023) sembra ricomprendere l'anno di attribuzione nel calcolo del tempo di permanenza nella posizione economica acquisita

OE -1°	3
OE- 2°	4
OE-3°	4
OE-4°	4

OE-5 °	4
B6 – B7 * 1°bis	Transitorio (4)
B7 – B8* 2°bis	Transitorio (4)

* presenti/non presenti in servizio

AREA ISTRUTTORI (EX CAT.C)	Anni permanenza
I -1°	3
I - 2°	4
I -3°	4
I -4°	4
I -5 °	4

AREA FUNZIONARI/EP (EX CAT. D)	Anni permanenza
F -1°	3
F- 2°	4
F- 3°	4
F-4°	4
F-5 °	4
F-6°	4
EX D6-D7 1°bis	Transitorio (4)

L'anno di decorrenza viene considerato per intero anche in presenza di gradini di progressione orizzontale attribuiti con decorrenze diverse dal 01/01.

In caso di assunzione per mobilità di personale da altri Enti del comparto gli anni di permanenza nel gradino si conteggiano a decorrere dalla data di attribuzione dell'ultima progressione economica presso l'Ente di provenienza

Per i dipendenti già titolari di contratti di formazione lavoro o a tempo determinato presso il Comune di Reggio Emilia nella medesima categoria economica nei 6 anni precedenti all'assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro prestati in virtù di tali contratti sono utili ai fini della permanenza nel gradino, e vengono valorizzati con i criteri di cui al presente paragrafo

Rilevano ai fini DEL CALCOLO DEL REQUISITO DELL'ESPERIENZA i periodi di comando o distacco presso enti diversi dal Comune di Reggio Emilia.

Modalità di valorizzazione dell'anzianità ai fini della formulazione della graduatoria

Esperienza professionale:

L'anzianità di servizio nella AREA/categoria di appartenenza (non rilevano i periodi lavorati in AREA/categoria inferiore) verrà valorizzata come elemento esperienziale utile a garantire un significativo sviluppo professionale ; verrà attribuito il punteggio massimo alla anzianità massima dei dipendenti presenti in graduatoria, e un punteggio proporzionale a valori di esperienza inferiori. Il punteggio massimo attribuito al presente parametro si differenzia in base alle graduatorie di ciascuna AREA come di seguito:

- 40 punti max per la graduatoria della AREA OPERATORI (EX A)
- 40 punti max per la graduatoria della AREA OPERATORI ESP (EX B)
- 30 punti max per la graduatoria della AREA ISTRUTTORI (EX CAT.C)
- 20 punti max per la graduatoria della AREA FUNZIONARI/EP (EX CAT. D)

In particolare ai fini della partecipazione alla graduatoria saranno considerati utili i periodi superiori a 180 giorni (181 gg = 1 ANNO).

- es. massimo 40 punti: anzianità massima 40 punti. Esperienze professionali inferiori sono conseguentemente riproporzionate (es. 19 anni = 38 punti; 18 anni = 36 punti; .
- I periodi prestati nell'anno uguali o superiori a 181 giorni sono considerati come anno intero, periodi inferiori non sono considerati.

Ai fini di mitigare l'impatto dell'anzianità di servizio con gli altri requisiti utili al posizionamento in graduatoria ed a fini di equità del sistema verrà valutata in maniera differenziata l'anzianità/ esperienza già utilizzata (valorizzata) per accedere alle PEO/differenziali economici, attribuendo così pesi differenziati all'anzianità di servizio ante e post ultima progressione, inserendo un criterio che tenga conto soprattutto di mettere a valore il tempo/esperienza intercorsa dall'ultima attribuzione PEO/differenziale .

- B -

Media delle valutazioni del triennio antecedente l'anno di attribuzione del DIFFERENZIALE STIPENDIALE coerente alle attese di ruolo, ovvero uguale o superiore alla soglia attesa, determinata in relazione alla categoria economica di arrivo del previgente sistema di attribuzione (vedi **TABELLE A bis – Soglie attese per categoria transitorie fino al 1 gennaio 2023**–) ovvero al numero dei differenziali già attribuiti contabilizzando anche i gradini di progressione economica in godimento.

Concorrono alla media le ultime 3 valutazioni disponibili (se manca una valutazione, si considera quella immediatamente antecedente).

Per rendere confrontabili le valutazioni effettuate da valutatori differenti, la media delle valutazioni è "normalizzata", ovvero la valutazione annuale è moltiplicata per un coefficiente dato dal rapporto tra la media delle valutazioni di Ente e la media delle valutazioni del Servizio di assegnazione, ponendo un tetto inferiore pari a 0,85 e superiore pari a 1,15 a tale coefficiente da applicarsi al valore medio riferito all'anno di formulazione della graduatoria.

Concorrono alla definizione della media del servizio esclusivamente le valutazioni dei dipendenti che hanno i requisiti soggettivi (anzianità/esperienza, **periodo minimo di permanenza nella posizione economica**

presenza in servizio attivo contrattualmente previsti, in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente alla data di attribuzione del differenziale) per poter accedere alla graduatoria di ente.[2].

Il punteggio massimo attribuito al presente parametro si differenzia in base alle graduatorie di ciascuna categoria giuridica come di seguito:

a) 60 punti max per le graduatorie delle ex CAT. A e B - AREA OPERATORI
b) 70 punti max per la graduatoria della EX CAT C- AREA OPERATORI ESPERTI
c) 80 punti max per la graduatoria della EX CAT D -AREA FUNZIIONARI /EQ

Per definire la graduatoria di merito ai fini dell'attribuzione della progressione economica, le valutazioni che superano il 100%, prima della normalizzazione sono riportate a 100% .

C

punteggio premiale 3% previsto dal CCNL vigente.

Per il personale che non ha ricevuto differenziali stipendiali da più di 6 anni che è ancora nei 3 gradini economici iniziali es ex A1/A2/A3 (ovvero ≥ 7 anni) è attribuita anche in maniera graduata una maggiorazione pari al 3% del punteggio complessivo raggiunto.

2.3 principi generali

in sede di monitoraggio e verifica sull'applicazione degli istituti che regolano il sistema di premialità ed attribuzione dei differenziali economici emerge la necessita di precisare ulteriormente quanto segue:

la valutazione

Tutti i dipendenti che nell'anno di valutazione hanno svolto presso l'Ente periodi di lavoro pari o superiori a 181 giorni (anche non continuativi) riferibili alla medesima area di inquadramento, sono sottoposti alla valutazione delle competenze, indipendentemente dalla tipologia contrattuale con cui hanno prestato servizio (ruolo/tempo determinato/formazione lavoro/misto).

La valutazione non è effettuata per il personale, in aspettativa per i c.d. incarichi ex art.110 e art.90 dlgs 267/00, che non abbia svolto in servizio ATTIVO presso il Comune RE almeno 181 giorni .

Personale distaccato o comandato o assente

Il personale in distacco o in comando presso altro Ente che non abbia svolto presso il comune di Reggio Emilia almeno181 giorni di lavoro effettivo non verrà inserito nelle graduatorie dell'anno di riferimento ai fini della attribuzione dei differenziali economici salvo che gli accordi di comando o distacco non abbiano disposto diversamente..

[2]Per evitare distorsioni dovute alla dinamica della dotazione organica (nuovi assunti, cessazioni, ecc.) la media delle valutazioni di Ente e la media delle valutazioni del Servizio di appartenenza prende in considerazione solo il personale che possiede i requisiti per accedere alla graduatoria ,

Parimenti si sospende la valutazione per il personale che non abbia svolto almeno 181 giorni di lavoro presso il comune di Reggio Emilia salvo il caso che il dirigente di riferimento non ritenga comunque di disporre degli elementi necessari per esprimere la valutazione .

la valutazione dei distacchi sindacali:

si sospende il percorso di valutazione ed attribuzione delle progressioni :le parti si incontreranno per definire i criteri che consentano di introdurre una forma accelerata (riduzione del tempo di permanenza) al rientro in servizio .

Mandato elettorale

la valutazione del personale in ASPETTATIVA per mandato elettorale comporta la sospensione del percorso d valutazione così come l'attribuzione dei differenziali economici, come ed in analogia al personale in aspettativa per art.110 ed art 90 dlgs 267/00.

Formulazione della graduatoria

Nell'ambito delle risorse economiche stanziate a tal fine in sede di contrattazione decentrata (definite in sede di costituzione del Fondo per le risorse decentrate) la distribuzione delle risorse economiche da destinarsi alle PEO/DIFFERENZIALI sulle diverse aree (EX categorie giuridiche) è effettuata proporzionalmente alle risorse ipoteticamente necessarie per attribuire IL DIFFERENZIALE a tutto il personale avente i requisiti per l'accesso in graduatoria. Ovvero, le percentuali di risorse da destinarsi a ciascuna graduatoria di AREA sono determinate dal rapporto tra il costo per l'attribuzione DEL DIFFERENZIALE al personale della singola graduatoria, e il costo complessivo per l'attribuzione DEL DIFFERENZIALE a tutto il personale dell'ente, tenuto conto, sia a numeratore che a denominatore, del solo personale dotato dei requisiti di accesso in graduatoria.

Eventuali criteri di precedenza per i pari punto:

L'attribuzione dei punteggi per la determinazione della graduatoria sono arrotondati alla seconda cifra decimale.

In caso di pari punto sono applicati i seguenti criteri di precedenza, in ordine di applicazione:

- Minor N° di differenziali stipendiali (progressioni) ricevute
- Media triennale normalizzata più alta
- Maggior N.° di anni dall'ultima progressione economica (/DS)
- Anzianità anagrafica più elevata

TABELLA C quadro di sintesi per la formulazione delle graduatorie utili alla attribuzione del differenziale economico anno 2022 decorrenza 1 gennaio 2023

EX CATEGORIA	Valutazione	Esperienza
A	60	40
B	60	40
C	70	30
D	80	20

TABELLE A – Soglie attese per categoria fino al 1 gennaio 2022

Cat.	Soglia attesa
A1	≥ 40 %
A2	≥ 60 %
A3	≥ 70 %
A4	≥ 81 %
A5	≥ 93 %
A6	≥ 97 %

Cat.	Soglia attesa
B1	≥ 40 %
B2	≥ 60 %
B3	≥ 66 %
B4	≥ 72 %
B5	≥ 79 %
B6	≥ 86 %
B7	≥ 93 %
B8	≥ 97 %

Cat.	Soglia attesa
C1	≥ 40 %
C2	≥ 60 %
C3	≥70 %
C4	≥ 81 %
C5	≥ 93 %
C6	≥97 %

Cat.	Soglia attesa
D1	≥ 40 %
D2	≥ 60 %
D3	≥ 67 %
D4	≥75 %
D5	≥ 84 %
D6	≥ 93 %
D7	≥ 97 %

TABELLE A bis – Soglie attese per categoria transitorie fino al 1 gennaio 2023

Area Operatori (ex Cat. A)	Soglia attesa
0-1°	≥ 40 %
0-2°	≥ 60 %
0-3°	≥ 70 %
0-4°	≥ 81 %
0-5°	≥ 93 %
A6 transitorio 1°bis	≥ 97 %

Area Operatori esperti (ex Cat. B)	Soglia attesa
0E-1°	≥ 40 %
0E-2°	≥ 60 %
0E-3°	≥ 66 %
0E-4°	≥ 72 %
0E-5°	≥ 79 %
B6 transitorio 1°bis	≥ 86 %
B7 transitorio 2°bis	≥ 93 %
B8 transitorio 3°bis	≥ 97 %

Area Istruttori (ex Cat. C)	Soglia attesa
I-1 °	≥ 40 %
I-2 °	≥ 60 %
I-3 °	≥70 %
I-4 °	≥ 81 %
I-5 °	≥ 93 %
C6 transitorio 1° bis	≥97 %

Area Funzionari/EP (ex cat. D)	Soglia attesa
F-1 °	≥ 40 %
F-2 °	≥ 60 %
F-3 °	≥ 67 %
F-4 °	≥75 %
F-5 °	≥ 84 %
F-6 °	≥ 93 %
D7 transitorio 1° bis	≥ 97 %

Le parti si incontreranno per dettagliare le modalità applicative/operative del modello definito nella presente intesa.

Reggio Emilia, li 30/11/2023

La Delegazione di parte pubblica

La Delegazione di parte sindacale

Paolo Vicentini

FP CGIL

CISL FP

ALL. E

Passaggi tra le aree (c.d. verticalizzazioni)
Artt. 13 comma 6 e 15 CCNL 2019/2021

Premesse
I requisiti:

- nella procedura transitoria, i requisiti sono quelli della tabella C allegata al CCNL (titolo di studio + esperienza), che dà la possibilità di candidarsi anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno, ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza;
- nella procedura a regime, i requisiti sono invece quelli previsti dall'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 (titolo di studio richiesto per la "categoria" + esperienza) ;

nella procedura transitoria, i criteri più specifici che declinano i criteri generali stabiliti dal contratto, nonché i pesi loro attribuiti, sono definiti dalle amministrazioni previo confronto con i rappresentanti dei lavoratori.
Nelle procedure a regime, ovvero quelle attuate ai sensi dell'arti 52 comma 1 bis D.lgs 165/20021, occorre, comunque, garantire che una percentuale almeno pari al 50%, sulla " categoria/area", del personale reclutato con le ordinarie facoltà assunzionali sia destinata all'accesso dall'esterno, in coerenza con i principi, anche di rango costituzionale, che regolano l'accesso alla PA. Limitando al 50% delle complessive assunzioni l'accesso con procedure interamente destinate al personale già dipendente[1].
Le procedure previste dalle norme contrattuali ovvero "Valutative" "dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza" e "Comparative" "a regime" prevedono l'attivazione di strumenti di tipo comparativo volti a selezionare il candidato migliore per il posto/i posti da ricoprire, pertanto le procedure non esitano alcuna graduatoria, non prevedono esclusioni se non in fase di ammissione, comportano viceversa l'attivazione di un processo valutativo dove l'attribuzione di eventuali punteggi o " giudizi" è in mera analogia con le procedure amministrative di tipo selettivo/concorsuale; dette procedure hanno lo scopo di individuare in maniera motivata le migliori competenze ed esperienze osservate, l'espressione di questa valutazione avviene attraverso griglie di correlazione con cui si attribuiscono punteggi/giudizi da parte di una commissione.

	Requisiti
da Area degli Operatori all'Area degli Operatori esperti	assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione, opportunamente valutabile;
da Area degli Operatori esperti all'Area degli Istruttori	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile;
da Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari /EQ	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile; b) diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione ed opportunamente valutabile.

---

[1] Corte. Cost. 1/1999

DISCIPLINA INTERNA -CRITERI APPLICATIVI-

1. procedure valutative (fase transitoria fine 2025)[2]

Requisiti da CCNL:

a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato;

b) titolo di studio;

c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali".

parametri proposti:

- valutazione anzianità di servizio (per la sola fase transitoria) 30 %
- titoli di studio propri della categoria superiore o ulteriori rispetto ai titoli richiesti per l'accesso alla categoria posseduta (diplomi, lauree, master, abilitazioni) eventuali incarichi (mansioni superiori, particolari responsabilità ecc) rivestiti, particolari competenze o abilitazioni acquisite in percorsi formativi presso centri di formazione esterni abilitati a certificare competenze (es competenze informatiche, linguistiche, abilitazioni ecc) max 20 % (per la sola fase transitoria)
- valutazione del contributo, espresso in termini di qualità/professionalità/competenze acquisite della prestazione espresse ed osservate in ambito lavorativo, basata sulle risultanze della valutazione di performance (media delle ultime tre valutazioni) 10% ;
- valutazione effettuata attraverso metodi che facciano emergere le competenze, le capacità e lo stile comportamentale che le persone mettono in atto sul lavoro (tecniche di assessment[3]) sulle competenze proprie della area/categoria superiore descritte nel profilo (colloquio) 30%.
- valutazione dell'accrescimento delle competenze professionali di tipo specialistico descritte nel profilo professionale effettivamente maturate , rilevata attraverso colloquio 10%.

2. procedure comparative a regime

stessi parametri e criteri del punto 1. in aggiunta al titolo di studio necessario con le seguenti precisazioni:

- valutazione anzianità di servizio (per la sola fase A "REGIME") 25 %
- titolo di studio titoli di studio propri della categoria superiore o ulteriori (per la sola fase A "REGIME") 25 %

3. criteri applicativi

3.1. "ESPERIENZA" l'esperienza è fattore elementare di crescita professionale che viene in soccorso ai fini della valutazione attraverso due criteri fondamentali: il tempo e gli incarichi di responsabilità che arricchiscono la prestazione professionale di cui si dirà al successivo punto 2.

a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato

FASE TRANSITORIA max 30% = 20 punti

FASE A REGIME max 25% = 20 punti

---

[2] Corte cost. 407/2005 : «non sono pertanto ragionevoli norme che prevedano scivolamenti automatici verso posizioni superiori (senza concorso o comunque senza adeguate selezioni o verifiche attitudinali) o concorsi interni per la copertura della totalità dei posti vacanti» (sentenza n. 159 del 2005) .

[3] Valutazione delle competenze comportamentali descritte nel profilo professionale attraverso metodologie riconosciute ed utilizzate da esperti

Ai fini del requisito dell'accesso alla procedura: possono concorrere tutti i dipendenti che alla data di scadenza del bando abbiano maturato almeno 1 anno di assunzione a tempo indeterminato presso il Comune di Reggio Emilia.

Ai fini della maturazione del requisito minimo di anzianità previsto dalla tabella C -Tabella di corrispondenza - allegata al CCNL, si considerano anche i periodi trascorsi a tempo determinato o CFL nella medesima categoria/area prestati presso l'ente.

Ai fini dell'attribuzione di eventuale punteggio aggiuntivo si considerano i periodi prestati a tempo indeterminato e determinato ovvero CFL nella medesima categoria/area, prestati anche presso altri enti , ulteriori rispetto al requisito di accesso.

20 anni massimo valutabili:

- per la fase TRANSITORIA,1.5 punti ad anno per il servizio prestato all'interno della medesima famiglia professionale, 0.65 punti ad anno per il servizio prestato in diversa famiglia professionale escluso gli anni utili per la ammissibilità alla procedura
- per la fase A REGIME,1.25 punti ad anno per il servizio prestato all'interno della medesima famiglia professionale, 0.70 punti ad anno per il servizio prestato in diversa famiglia professionale escluso gli anni utili per la ammissibilità alla procedura

Le frazioni di anno e superiori a 6 mesi sono valutate come anno intero, mentre i gg superiori a 15 sono valutati come mese intero.

3.2. "TITOLI DI STUDIO E CURRICULUM FORMATIVO"

a) titoli di studio propri della categoria superiore o ulteriori rispetto ai titoli richiesti per l'accesso alla categoria posseduta (diplomi, lauree, master, abilitazioni) eventuali incarichi (mansioni superiori, particolari responsabilità ecc) rivestiti, particolari competenze o abilitazioni acquisite in percorsi formativi presso centri di formazione esterni abilitati a certificare competenze (es competenze informatiche, linguistiche, abilitazioni ecc)

FASE TRANSITORIA max 20% = 20 punti

FASE A REGIME max 25% = 25 punti

Titolo di studio	**Valutazione**	**Punteggio max**
Lauree (max 1 ulteriore)	Laurea breve 5 punti 10 laurea magistrale/vecchio ordinam.	10
dottorato di ricerca (max 1 ulteriore)	12	12
master di II livello (max 2) se attinente al ruolo da ricoprire	2 punti a titolo	4
master di I livello (max 2) se attinente al ruolo da ricoprire	1 punto a titolo	2
corso di perfezionamento post laurea (max 1 ulteriore) se attinente al ruolo da ricoprire	8	8
diploma (max 2)	5 a titolo	10
post diploma (max 1)	5	5
Competenze ed abilitazioni certificate da enti formatori esterni (max 5)	1 punto ad attestazione certificazione	5

b) responsabilità ed incarichi

particolari responsabilità, incarichi, mansioni superiori	Valutazione	Punteggio max
Mansioni superiori	1 punto ad anno	5
Agente contabile/economo	0.25 punto ad anno	5
RUP/DEC/ responsabile di tributo	0.50 punto ad anno	5
Attribuzione di incarichi di particolari responsabilità	0.50 punto ad anno	5
Incarico di ufficiale di anagrafe o stato civile/messo notificatore	0.25 punto ad anno	5

3.3 "COMPETENZE PROFESSIONALI"

max 50%

c) competenze professionali

Il CCNL le descrive a titolo esemplificativo come "le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali"" (DA CCNL).

Rispetto al requisito in esame ci si riferisce alla valutazione di competenze tecnico/ comportamentali professionali cosi come catalogate dal sistema di job description in uso nell'ente, la valutazione mira "all'accertamento del possesso e della capacità di utilizzazione concreta delle stesse", sia all'accertamento delle competenze e dei comportamenti organizzativi che caratterizzano la categoria/area ed il profilo professionale.

Partendo dalla considerazione che la formazione è un diritto/dovere e la sua messa a valore non può essere ricondotta alla mera frequenza (titolo formativo), ma più propriamente al miglioramento progressivo della prestazione professionale in termini di profondità, ampiezza, polifunzionalità o specializzazione, si propone di utilizzare un mix di strumenti che vadano a "valorizzare" le competenze possedute ed osservate.

In particolare oltre all'esperienza ed al alle competenze/abilitazioni certificate da curriculum di studi e formativo di cui si è detto al precedente punto 2., si ritiene di considerare come elemento di osservazione e di valutazione il livello di autonomia e di responsabilità acquisito dal/dalla dipendente interessato/a:

- valutazione del contributo, espresso in termini di qualità/professionalità/competenze acquisite della prestazione espresse ed osservate in ambito lavorativo, basate sulle risultanze della valutazione di performance (media delle ultime tre valutazioni) attraverso il sistema di valutazione in uso presso l'ente max 10% ;
- valutazione effettuata attraverso metodi che facciano emergere le competenze, le capacità e lo stile comportamentale che le persone mettono in atto sul lavoro (tecniche di assessment) sulle competenze proprie della area/categoria superiore descritte nel profilo (colloquio) max 30%.
- valutazione dell'accrescimento delle competenze professionali di tipo specialistico descritte nel profilo professionale effettivamente maturate nel contesto lavorativo (profilo di ruolo -posizione-) , rilevata attraverso colloquio max 10%.

Qualità/professionalità/competenze acquisite, basate sulle risultanze della valutazione di performance – triennio	10,00%	10	sotto soglia	Il punteggio di valutazione pari o superiore a 100 max = 10		
			0	100=10	soglia minima 0 = 0	
Assessment contributo di ruolo atteso/competenze comportamentali (da job description)	30,00%	30	Non adeguato	Parzialm. Adeguato	adeguato al ruolo da ricoprire	In grado di assumere le resp. Proprie del ruolo
			0	5	10	30
valutazione dell'accrescimento delle competenze professionali di tipo specialistico descritte nel profilo professionale	10,00%	10	Non adeguate	Parzialm. Adeguate	adeguate al ruolo da ricoprire	In grado di assumere le resp. Proprie del ruolo
			0	3	6	10

Laddove la valutazione delle competenze comportamentali e specialistiche proprie del profilo da ricoprire espressa sinteticamente nella tabella come :

- **non adeguato/e** (punteggio 0) corrisponde al "Assenza di competenze minime per l'esercizio del ruolo"
- **parziamente adeguato/e** (punteggio 5 e punteggio 3) corrisponde alla osservazione di "Competenze di base sufficienti per l'esecuzione dei compiti propri del nuovo profilo in affiancamento".
- **adeguato/e al ruolo da ricoprire** (punteggio 10 e punteggio 6) corrisponde alla osservazione di "Competenze adeguate che consentono l'esecuzione in autonomia dei compiti, ma sotto la diretta supervisione di un collega esperto".
- **In grado di assumere le responsabilità proprie del ruolo (**punteggio 30 e punteggio 10) corrisponde alla osservazione di " Competenze approfondite che consentono l'esecuzione in completa autonomia dei compiti la capacità di risoluzione di problemi nuovi e complessi, tale da costituire da subito un punto di riferimento ".

4. nomina del vincitore

All'esito della procedura valutativa/comparativa verrà nominato in categoria superiore il/la candidato/a che avrà ottenuto il punteggio migliore.

In caso di pari punto verrà nominato il/la candidato/a che avrà ottenuto il miglior punteggio valutativo sulle competenze professionali, a ulteriore parità di punteggio il/la candidata con la maggior anzianità di servizio ed infine il/la candidata più giovane.