

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO STRALCIO RELATIVAMENTE AD
ALCUNE MATERIE RIMESSE ALL'AUTONOMIA NEGOZIALE TRA LE PARTI.**

Premesso che:

- il giorno 24 maggio 2021 è stata sottoscritta dalle delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale, l'ipotesi di accordo stralcio relativo ad alcune materie delle risorse del salario accessorio del personale dipendente rimesse alla negoziazione tra le parti per l'anno 2021;
- in data 26/5/2021 è stata predisposta dal dirigente del Servizio Affari Generali la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria a corredo dell'ipotesi raggiunta, sottoposta al Collegio dei Revisori dei Conti per il parere di cui all'art.40 comma 3-sexies e 40-bis del D.Lgs.165/2001;
- il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n.13 del 28/06/2021 ha certificato positivamente l'ipotesi di accordo in oggetto;
- con Decreto del Presidente n.103 del 5/7/2021 è stata approvata l'ipotesi raggiunta, autorizzando il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato;

oggi, 12 luglio 2021, si sono riunite le delegazioni trattanti della Provincia e delle OO.SS. e RSU così rappresentate:

- per la Provincia di Reggio Emilia:

Alfredo Luigi Tirabassi - Segretario Generale, presidente delegazione trattante,

- per la parte sindacale:

R.S.U. : Dallari Giuseppe, Oleari Silvia

Organizzazioni Sindacali:

Fabio Bertoia - CISL FPS
Paolo Consolini - CGIL FP

per la sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo Decentrato Stralcio dell'anno 2021 relativamente ad alcune materie rimesse all'autonomia negoziale tra le parti, sui seguenti argomenti:

- a) Orientamenti in merito alle progressione economiche orizzontali per l'anno 2021
- b) Rafforzamento organizzativo dell'ente e conseguenti determinazioni

a) Sul prima tema, il segretario generale ricorda che, a seguito di percorso selettivo, sono state attribuite le PEO a decorrere dall'1/1/2020 e che in precedenza erano state attribuite le PEO con

decorrenza dall'1/07/2019. In questo modo ha beneficiato di questo istituto circa il 75% del personale in possesso dei requisiti e sulla base dell'originaria programmazione triennale è possibile ipotizzare di individuare le risorse sufficienti a realizzare la terza tranche che consenta di riconoscere la progressione economica ad una ulteriore quota di dipendenti non superiore al 50% dei potenziali aventi diritto.

Su questo tema i rappresentanti delle OOSS si dichiarano d'accordo e ritengono che, nei limiti delle risorse disponibili, il percorso di riconoscimento delle PEO debba avere continuità anche esaurito il programma triennale previsto.

Il segretario generale si dichiara in linea di massima disponibile e che occorre un approfondimento, da rinviare al 2022, per verificare le effettive risorse e l'eventuale riduzione della percentuale dei dipendenti da ammettere annualmente alla progressione.

In considerazione degli esiti della contrattazione nazionale per la quale si sta per concludere il triennio, si concorda per un rinvio al 2022.

b) Rispetto al secondo tema, il segretario generale illustra sinteticamente le esigenze di riorganizzazione e di rafforzamento della struttura organizzativa dell'ente, sia sotto il profilo quantitativo (in questo senso sono in corso numerose assunzioni), sia sotto il profilo di esigenze di maggior coordinamento e articolazione. Da questo punto di vista emerge la necessità di aumentare, almeno di una unità, il numero complessivo delle posizioni organizzative e di incrementare il livello delle retribuzioni di posizioni, soprattutto di quelle più basse, ferme da almeno un decennio, in modo che l'assunzione di significative responsabilità venga correttamente compensato. Inoltre si rende necessario, aumentare di poche unità il numero delle Unità operative e definire un terzo livello economico della relativa indennità (attorno a 2.000-2.200 euro) per quelle unità che svolgano compiti di maggiore rilevanza. In conclusione viene proposto un incremento delle risorse destinate alla remunerazione delle posizioni organizzative di circa € 24.000, la cui definizione è rimandata alla contrattazione decentrata dall'art. 7 c. 4 lett. u) del CCNL del 21/05/2018. Poiché l'ipotesi di lavoro è di avviare la riorganizzazione dall'1/07/2021, per l'anno 2021 la somma indicata va considerata per la metà. Per evitare che questo trasferimento comporti una significativa riduzione delle risorse destinate alla produttività dei dipendenti, viene proposto di dare attuazione alla previsione di cui all'art. 67 c. 2 lett. g) del CCNL del 21/05/2018 che consente di alimentare le risorse stabili del fondo per il salario accessorio a fronte di una permanente e equivalente riduzione del fondo per lo straordinario. Il segretario generale propone una riduzione del fondo straordinario e la corrispondente alimentazione delle risorse stabili per un importo di circa 20 mila euro dal 2022 e di circa la metà per il 2021.

Inoltre, viene comunicato che per effetto delle cessazioni intervenute nel 2020 e della quantificazione delle retribuzioni individuali di anzianità ed assegni ad personam di cui beneficiavano i dipendenti, è possibile un'integrazione significativa delle risorse stabili del fondo, a regime per circa 10.000 euro.

Per quanto riguarda la parte variabile, il Segretario generale informa anticipatamente che è intenzione dell'Amministrazione dare attuazione alla norma di cui all'art.1 comma 870 della Legge 178/2020, come richiesto anche dalla parte sindacale, che consente di integrare il fondo per il salario accessorio con i risparmi derivanti dalla minore spesa sostenuta dall'ente per i buoni pasto.

Le rappresentanze sindacali sottolineano che lo spostamento di risorse dal fondo per il salario accessorio alle disponibilità per la remunerazione delle posizioni organizzative comporta sempre perplessità perché riduce potenzialmente gli importi destinabili alla produttività dei dipendenti. In questo caso, la proposta dell'amministrazione di stabilizzare una quota del fondo dello straordinario consente di bilanciare la richiesta con la prospettiva di un sostanziale mantenimento, se non incremento, delle risorse destinate alla generalità dei dipendenti. Inoltre sebbene limitata al solo 2021, nella stessa direzione va considerata la disponibilità dell'ente a usufruire della possibilità di destinare al salario accessorio i risparmi dei buoni pasti.

Per quanto riguarda le Unità operative e le relative indennità, le organizzazioni sindacali convengono sull'ipotesi di individuare una fascia più alta e invitano l'ente a contenere l'esborso a questo titolo per evitare una eccessiva depauperamento del fondo.

Le parti approfondiscono il confronto sui temi in oggetto e, al termine dell'incontro,

CONVENGONO

quanto segue:

a) nel corso del 2021 si procederà all'attribuzione della progressione economica, secondo le modalità già definite dall'ente, nel limite del 50% dei potenziali aventi diritto;

b) nel 2022 si darà continuità all'istituto delle progressioni orizzontali nelle modalità e con le risorse che le parti definiranno in sede di confronto;

c) le risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative sono incrementate di € 12.000,00 nel 2021 e di ulteriori 12.000,00 nel 2022 (per arrivare a regime nel 2022 a complessivi € 24.000,00) con corrispondente riduzione delle risorse stabili del fondo per il salario accessorio;

d) la parte stabile del fondo per il salario accessorio è incrementata di € 13.500,00 nel 2021 e di ulteriori € 13.500,00 nel 2022 (per arrivare a regime nel 2022 a complessivi € 27.000,00) con corrispondente stabile riduzione del fondo per il lavoro straordinario in applicazione dell'art. 67 c. 2 lett. g) del CCNL del 21/05/2018;

e) relativamente alle unità operative e le relative indennità per particolari responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL del 21/05/2018 è istituito un ulteriore livello economico, pari ad € 2.200,00 per compensare il coordinamento di unità operative cui siano affidate attività o compiti di particolare rilievo e complessità, inoltre lo stanziamento complessivo a carico del fondo non supererà complessivamente € 5.000,00;

f) l'ente si impegna a dare attuazione alla norma di cui all'art.1 comma 870 della Legge 178/2020, che prevede la possibilità di integrare il fondo per il salario accessorio del 2021 con i risparmi derivanti dalla minore spesa sostenuta dall'ente per i buoni pasto, per i quali è in via di acquisizione la relativa certificazione.

Le parti si riservano di verificare più puntualmente le esigenze dei fondi di cui ai punti precedenti e di apportare le necessarie modifiche.

Letto, approvato e sottoscritto.

per la Provincia di Reggio Emilia:

F.to Alfredo Luigi Tirabassi

per la parte sindacale:

R.S.U. :

F.to: Dallari Giuseppe, Oleari Silvia

Organizzazioni Sindacali:

F.to Fabio Bertoia- CISL FPS

F.to Paolo Consolini - CGIL FP