Comune di Casalecchio di Reno
Via dei Mille, 9
40033 Casalecchio di Reno (BO)

A seguito:

- Della preintesa annuale relativa ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2015 per il personale non dirigente del Comune di Casalecchio di Reno, sottoscritta in data 23 dicembre 2015, dalla Delegazione Trattante di parte pubblica e di parte sindacale;
- della positiva certificazione espressa, nel merito, dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 28 gennaio 2016;
- della deliberazione di Giunta Comunale n. 9 del 9 febbraio 2016, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale la Giunta ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo;

In data 24 febbraio 2016 ha luogo l'incontro tra:

la Delegazione Trattante di parte pubblica

Presidente dott.ssa Raffaella Galliani
dott.ssa Fabiana Battistini
dott. Gian Paolo Cavina

E la Delegazione di parte sindacale
Rappresentanze Sindacali Unitarie

Daniele Bianchi, Silvia Morara, Maria Grazia Punginelli,
Silvia Rivetto, Massimiliano Rubbi

Organizzazioni sindacali:

FP CGIL Paolo Carati
FP CISL Mario Durante
UIL FPL Marco Fini

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono l'allegato "Accordo annuale relativo ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2015 per il personale non dirigente del Comune di Casalecchio di Reno".

ACCORDO ANNUALE RELATIVO AI CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2015 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI CASALECCHIO DI RENO

Articolo 1
Oggetto dell'accordo

Il presente accordo viene sottoscritto per la definizione dei criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate disponibili per l'anno 2015, per il personale non dirigente dipendente del Comune di Casalecchio di Reno. Rispetto all'accordo decentrato integrativo sottoscritto il 20/9/2005, si conferma che sono decadute, alla data del 31 dicembre 2012, le parti non più rientranti tra le materie oggetto di contrattazione tra le parti o non in linea con i principi dettati dal Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009.

Nel definire i criteri le parti richiamano il disposto contrattuale di cui all'articolo 4, comma 1, CCNL 1/4/1999, che prevede "In ciascun ente, le parti stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'articolo 15 nel rispetto della disciplina, stabilita dall'articolo 17", e comma 5, che prevede "I contratti collettivi decentrati integrativi non possono essere in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o comportare oneri non previsti rispetto a quanto indicato nel comma 1, salvo quanto previsto dall'articolo 15, comma 5... Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate".

Articolo 2
Quantificazione delle risorse disponibili

Le parti prendono atto delle determinazioni a firma della Dirigente dell'Area Risorse, dott.ssa Fabiana Battistini, n. 23 del 21/01/2015, avente ad oggetto "Costituzione delle risorse decentrate per l'anno 2015 per il personale non dirigente – parte stabile", n. 582 del 23/12/2015, avente ad oggetto "Costituzione delle risorse decentrate per il personale dipendente non dirigente per l'anno 2015", con le quali sono state quantificate, ai sensi dell'articolo 31 del CCNL 22/1/2004 e al netto degli oneri riflessi (compreso IRAP) a carico dell'Ente, le risorse decentrate disponibili e destinate al personale non dirigente, per l'anno 2015, per l'ammontare complessivo di € 888.921,37, determinato, in applicazione dell'articolo 9, comma 2 bis, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. n. 122/2010, con applicazione sia in parte stabile che in parte variabile, di una decurtazione di importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo 2011/2014, corrispondente alla decurtazione anno 2014.

Articolo 3
Destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2015 a finanziamento di istituti già vigenti

Le parti danno atto che nell'ambito delle risorse decentrate di parte stabile costituite per l'anno 2015 sono compresi istituti già vigenti e con finanziamento destinato per le seguenti voci di spesa:

- indennità di comparto a carico delle risorse: € 111.500,00,

tel. 051 598 111 – fax 051 572 023 – www.comune.casalecchio.bo.it

- retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa: € 188.750,00,
- indennità professionali (educatori, ex 8^ qualifica, mansione centralinista): € 35.774,72,
- progressioni orizzontali: € 205.000,00,
- indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, di cui all'articolo 17, comma 2, lettera f del CCNL 01/04/1999: sono state confermate le indennità assegnate nel precedente anno, sulla base dei criteri per l'attribuzione concordati in seduta di Delegazione trattante dell'11/06/2010, con attribuzione di € 2.000,00, valore annuo per personale inquadrato in categoria D, ed € 1.000,00, valore annuo per personale inquadrato in categoria C: totale € 20.000,00;
- indennità accessorie turno, disagio parziale, maggiorazione oraria: € 74.300,00.

Articolo 4
Fattispecie, criteri e valori indennità accessorie

In relazione alle indennità accessorie è confermata l'individuazione delle fattispecie, criteri e procedure concordate nel contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 20/9/2005, tuttora valida.
Quanto ai valori si conferma quanto contrattato in sede di accordo per l'anno 2013, quindi ad esclusione dell'indennità di rischio il cui valore è definito contrattualmente in 30 euro mensili lorde, sono confermati nelle seguenti misure, da corrispondersi con riferimento alle giornate di effettiva presenza in servizio:

indennità di maneggio valori:

- corrispondenza del valore medio € 1,03 per giornata
- superiore di almeno il 50% rispetto al valore medio € 1,55 per giornata
- inferiore al 50% del valore medio con un minimo di € 5,2 € 0,52 per giornata

Viene concordato che dall'anno 2015 l'indennità di maneggio valori spetti al personale adibito in via continuativa al maneggio di denaro o valori dell'Ente, con incasso di entrate anche attraverso strumenti elettronici, pagamenti di spese in contanti o ricevimento e detenzione di valori (a titolo esemplificativo, buoni pasto) per destinarli o erogarli successivamente, assumendo in tal modo la qualità di agente contabile;

indennità per esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte di personale di categoria A, B e C di cui alla lettera e) dell'articolo 17, comma 2, CCNL 1/4/1999:
valore massimo di € 29,00 mensili, per tutte le fattispecie di lavoro disagiato, da corrispondersi in ragione dell'effettivo esercizio di attività disagiata,

compensi per specifiche responsabilità personale di categoria B, C e D di cui alla lettera i) dell'articolo 17, comma 2, CCNL 1/4/1999, riconosciuti per l'attribuzione con atto formale delle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale:
compenso annuo lordo di € 300,00.

Per tutte le tipologie di indennità la segnalazione del personale avente diritto, sulla base dei criteri fissati a livello decentrato, spetta al Dirigente di riferimento, competente per la gestione.

In ragione di quanto concordato al presente articolo si definisce in € 13.500,00 la destinazione delle risorse disponibili per la erogazione delle indennità accessorie di rischio, disagio, maneggio valori e compensi specifiche responsabilità.

tel. 051 598 111 – fax 051 572 023 – www.comune.casalecchio.bo.it

Articolo 5
Progressioni economiche orizzontali

Vengono contrattati, in relazione all'avvio di nuove progressioni orizzontali, i seguenti criteri:

I – Criteri per l'accesso alla selezione

a) permanenza minima nella categoria economica al 31 dicembre dell'anno precedente quello della selezione secondo la seguente definizione:
. categoria A: 3 anni di permanenza in ciascuna categoria economica
. categoria B – posizione giuridica B1: 3 anni di permanenza fino alla categoria B5, 4 anni di permanenza per i passaggi B5/B6 e B6/B7;
. categoria B – posizione giuridica B3: 3 anni di permanenza per il passaggio B3/B4, 4 anni di permanenza per i passaggi successivi;
. categoria C: 3 anni di permanenza per il passaggio C1/C2, 4 anni per i passaggi C2/C3 e C3/C4, 5 anni per il passaggio C4/C5;
. categoria D – posizione giuridica D1 e D3: 5 anni di permanenza per tutti i passaggi.
Per la definizione degli anni di permanenza nella categoria economica varranno i periodi di servizio prestati a tempo indeterminato presso altre Pubbliche Amministrazioni, previa acquisizione della valutazione relativa agli anni richiesti quale requisito.

b) valutazione ottenuta come media aritmetica delle valutazioni della performance conseguite nel triennio precedente l'anno cui si riferisce la selezione, differenziata fra le categorie giuridiche, come segue:
. valore minimo media pari a 70/100 per le categorie A, B1 e B3;
. valore minimo media pari a 73/100 per la categoria C;
. valore minimo media pari a 77/100 per le categorie D1 e D3.

II – Quota destinabile di risorse stabili

La quota di risorse stabili da destinare a nuove progressioni economiche viene definita tra le parti annualmente, nell'ambito della contrattazione sul Fondo e in relazione alla sua consistenza nell'anno stesso.
Per l'anno 2015, rispetto ad un totale di risorse disponibili di parte stabile pari ad euro 133.230,18, la quota di risorse stabili individuate è di Euro 40.000,00 più o meno il 10%.

III – Criteri per l'assegnazione delle progressioni

Per garantire i principi di selettività cui debbono informarsi i criteri per la valorizzazione del merito anche ai fini delle progressioni orizzontali, ai sensi del Decreto Legislativo n. 150 del 27/10/2009, vengono concordati criteri che tengano conto dello sviluppo delle competenze professionali e dei risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione della performance. Pertanto, ai fini dell'attribuzione della progressione economica, per ciascuna categoria giuridica si redigerà una graduatoria determinata, come per l'accesso, dal calcolo della media dei risultati ottenuti nella valutazione della performance negli ultimi tre anni antecedenti quello cui si riferisce la selezione.

Per l'anno 2015 potranno accedere alla progressione orizzontale per ciascuna categoria le seguenti percentuali di personale partecipante alla selezione:
. categorie A e B: 40%
. categoria C: 30%
. categoria D: 20%
con arrotondamento matematico all'unità di personale.

tel. 051 598 111 – fax 051 572 023 – www.comune.casalecchio.bo.it

Le progressioni economiche verranno assegnate, a decorrere dal 1° febbraio dell'anno di riferimento, in base all'ordine in graduatoria in ognuna delle categorie giuridiche, nel rispetto delle suddette percentuali, così stabilite per l'anno 2015 a garanzia dei principi di selettività.

In caso di pari merito in graduatoria nell'ultima posizione nella categoria giuridica, la progressione economica viene attribuita a tutti i dipendenti in posizione di pari merito, prelevando le risorse necessarie dalla parte stabile del Fondo in aggiunta rispetto alla quota definita, ma comunque entro il limite massimo definito al punto II (salvo l'eventuale caso di incapienza assoluta della parte stabile del Fondo).

Qualora, dopo la definizione degli aventi diritto alla progressione orizzontale sulla base delle percentuali sopra definite, risulti non rispettato il limite massimo della quota destinata al finanziamento della progressione nell'anno, non si attribuirà detta progressione alle persone collocate all'ultimo posto delle graduatorie, tenuto conto comunque dei pari merito, in ordine decrescente dalla categoria D3 a seguire, fino a concorrenza del limite massimo di risorse destinate.

IV – Vigenza delle disposizioni

Le regole individuate nel presente accordo per le progressioni orizzontali rimangono valide per gli anni 2015 e 2016, e per gli anni successivi in assenza di diversa definizione in contrattazione tra le parti o di variazioni normative che mutino in maniera significativa il quadro in cui esse sono state concordate.
Fa eccezione, come indicato al punto II, la definizione delle risorse da destinare a nuove progressioni, che viene contrattata insieme al Fondo con cadenza annuale unitamente alla percentuale di passaggi per le singole categorie.

Articolo 6
Incentivazione per rilevazioni statistiche (articolo 15, comma 1, lettera k)

Nella costituzione delle risorse decentrate risulta inserita quale quota da erogarsi per le rilevazioni statistiche la somma di € 750,00, al netto di oneri riflessi a carico dell'ente, integralmente finanziata in entrata da trasferimenti dell'Istituto Nazionale di Statistica e destinata secondo i criteri fissati da detto Istituto. Detta quota potrà risultare ampliata a conclusione delle rilevazioni dell'anno, confermando l'integrale finanziamento esterno da parte dell'Istituto.

Articolo 7
Compensi professionali Avvocatura interna

La corresponsione dei compensi professionali dovuti all'Avvocato Funzionario titolare di posizione organizzativa a seguito di sentenza favorevole è stata disciplinata con deliberazione di Giunta comunale n. 39/2011.
La somma di detti compensi alimenta annualmente le risorse decentrate solo in senso figurativo, essendo destinata a remunerare le prestazioni professionali esclusivamente dell'unico Funzionario dell'Ente che riveste il ruolo di Avvocato, come affermato anche dalla Corte dei Conti sezioni riunite in sede di controllo con la delibera n. 51/CONTR/11.
In sede di costituzione delle risorse decentrate, articolo 15, comma 1, lettera k, e articolo 27 CCNL 14/9/2000, le quote accantonate a titolo di compensi dovuti per sentenze favorevoli all'Ente per l'anno 2015, sono risultate pari ad € 10.190,00.

tel. 051 598 111 – fax 051 572 023 – www.comune.casalecchio.bo.it

In ossequio all'articolo 27 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 14/09/2000, che dispone la disciplina, in sede di contrattazione decentrata, della correlazione tra i compensi professionali per l'Avvocatura e la retribuzione di risultato di cui all'articolo 10 del Contratto 31/03/1999, si concorda che, nel caso in cui i compensi professionali risultino pari o superiori nell'anno all'ammontare corrispondente al massimo erogabile a titolo di retribuzione di risultato, tale retribuzione non sarà erogata.

Articolo 8
Criteri per la ripartizione e destinazione della somma contrattabile a titolo di compensi produttività

La quota di risorse decentrate che rimane disponibile, dopo le definizioni di cui ai precedenti articoli, per la contrattazione è pari ad euro 189.156,65, fatta salva la definizione della quota assegnata alle progressioni orizzontali per come espresso all'articolo 5, punto II. Dette risorse devono essere finalizzate e distribuite nel rispetto dell'articolo 17 del CCNL 01/04/1999 e del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale definito in conformità alle norme del Decreto Legislativo n. 150/2009, come modificato con deliberazione di Giunta n. 100/2013, tenuto anche conto di quanto concordato già per il precedente anno circa le assenze di tipo solidaristico che non daranno luogo a decurtazione.

Le parti concordano i seguenti criteri di ripartizione e destinazione:

- compensi diretti a incentivare la qualità, la produttività e la capacità innovativa della prestazione lavorativa per il riconoscimento e valorizzazione delle professionalità e del merito.

  I criteri per la distribuzione vengono definiti come segue:

  a) sono destinatari dei compensi i dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Casalecchio di Reno e i dipendenti assunti a tempo determinato che risultino aver prestato un minimo di 6 mesi (180 giorni) di servizio effettivo nell'anno;
  b) deve essere rispettata nella distribuzione la disciplina dettata dall'articolo 17 del CCNL 1/4/1999, come successivamente modificato dall'articolo 7, comma 1, del CCNL 9/5/2006 e dall'articolo 36, comma 2, del CCNL 22/1/2004;
  c) rispetto alla quota complessivamente destinata di € 189.156,65, l'importo pari ad € 44.000,00 viene assegnato in particolare alle seguenti attività, secondo la previsione di cui alla deliberazione di Giunta n. 116/2015:
     1. Sicurezza sul territorio, fino ad un massimo di € 15.500,00;
     2. Sviluppo degli sportelli per il pubblico, fino ad un massimo di € 11.000,00;
     3. Avvio attività e servizi nell'Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia, fino ad un massimo di € 15.000,00;
     4. Cultura per l'accoglienza e la partecipazione: servizi e attività per l'innovazione della Casa della Conoscenza e del sistema culturale, fino ad un massimo di € 2.500,00.

     Le suddette attività individuate sono collocate nel sistema di pianificazione per budget e obiettivi approvato per l'anno in corso. Per poter accedere alla distribuzione delle quote individuate dovrà essere superata la soglia di raggiungimento pari all'85% degli obiettivi definiti e assegnati.

     Le parti concordano che l'Ente garantirà la massima trasparenza nelle modalità di erogazione e comunicazione individuali;

tel. 051 598 111 – fax 051 572 023 – www.comune.casalecchio.bo.it

d) tutti i compensi saranno erogati in relazione a certificazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione sul raggiungimento degli obiettivi assegnati di lavoro, previa valutazione da parte del Dirigente competente;
e) le valutazioni della performance dei dipendenti saranno formulate secondo i criteri individuati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione, ovvero:
   - risultati conseguiti, misurati attraverso gli indicatori di performance del Servizio di appartenenza: peso assegnato 30%, pari a 30 punti,
   - comportamenti organizzativi agiti nell'esercizio dei compiti assegnati: peso assegnato 70%, pari a 70 punti;
f) eventuali quote residuali sulle singole voci di spesa, anche per istituti non oggetto di contrattazione in quanto già vigenti di cui agli articoli 3, 4 e 5, verranno utilizzate ad integrazione della quota destinata ai compensi diretti ad incentivare la qualità, la produttività e la capacità innovativa della prestazione lavorativa di cui al presente articolo.

Articolo 9
Durata dell'accordo

Il presente Accordo è relativo al periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2015. Le disposizioni sono efficaci ed applicabili se ed in quanto conformi alle norme contrattuali nazionali (articolo 4, comma 5, del CCNL 1/4/1999).

P. LA DELEGAZIONE TRATTANTE

dott.ssa Raffaella Galliani - Presidente

dott.ssa Fabiana Battistini

dott. Gian Paolo Cavina

P. LA RSU AZIENDALE

FP CGIL

FP CISL

UIL FPL

tel. 051 598 111 – fax 051 572 023 – www.comune.casalecchio.bo.it

DICHIARAZIONE DI PARTE SINDACALE N. 1

Al fine di mantenere nel medio termine importi adeguati per il sistema di incentivazione decentrato, la parte sindacale ritiene indispensabile l'attivazione dello strumento dei piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione e di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, previsti dall'art. 16 (commi 4-5) del DL 98/2011, con destinazione di una parte dei risparmi conseguiti e certificati al Fondo risorse decentrate secondo le modalità dettate dalla normativa, a partire dalla prima scadenza utile del 31 marzo 2016 (con effetti sul Fondo annuale 2017).
La mancata collaborazione della parte pubblica a inquadrare in questo strumento le opportunità di razionalizzazione della spesa dell'Ente a esso conformi, oltre a smentire le aperture che la parte sindacale ha riscontrato in diverse sedute di Delegazione trattante nel corso del 2015, comporterebbe una rilevante responsabilità politica e tecnica rispetto alla riduzione degli importi incentivanti medi a disposizione di ogni dipendente nei prossimi anni – riduzione che è lecito attendersi in base all'attuale normativa relativa al turn-over di personale, ai riflessi in materia di costituzione del Fondo della lunga vacanza contrattuale in corso, e a scelte a carattere pluriennale, con evidenti riflessi sulla distribuzione del Fondo risorse decentrate, cui l'Amministrazione ha già ritenuto di vincolarsi.

DICHIARAZIONE DI PARTE SINDACALE N. 2

In considerazione dell'accresciuta rilevanza delle schede di valutazione annuale a seguito dell'accordo raggiunto sulle progressioni economiche, la parte sindacale mette in evidenza la necessità di definire momenti istituzionali di verifica nei quali condividere con i dipendenti eventuali difformità dai comportamenti attesi, per consentirne la correzione prima del termine del periodo da valutare, oltre allo stato di avanzamento degli obiettivi.
In linea di principio si concorda che uno scambio puntuale e un colloquio costante con il dipendente, laddove siano presenti situazioni di criticità, sia una prassi corretta e auspicabile aldilà della valutazione; la rappresentanza sindacale considera proprio compito garantire che questo modo di agire sia prassi abituale in tutti i servizi e non lasciato alla valutazione personale dei singoli Responsabili, che anzi dovrebbero risentire nella propria valutazione delle eventuali mancanze in questo ambito.
Si accoglie quindi come segnale positivo la scelta di reinserire la fase di verifica intermedia prospettata nel nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente, come da richiesta della parte sindacale. L'idea di un momento definito e consapevole per entrambe le parti, in cui rivedere le attività in corso e potere approfondire insieme i comportamenti, efficaci o meno, sembra una garanzia per tutti che supera gli eventuali colloqui, che come detto dovrebbero comunque essere parte di una normale e corretta gestione organizzativa; si prende atto con soddisfazione che l'Amministrazione concorda con la proposta di parte sindacale di collegare questo momento alla consegna delle schede relative all'anno precedente, in modo da non appesantire l'organizzazione delle diverse attività.

FP CGIL

FP CISL

UIL FPL

RSU