



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



## ACCORDO ANNUALE RELATIVO AI CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2017 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI CASALECCHIO DI RENO

A seguito:

- della preintesa annuale relativa ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2017 per il personale non dirigente del Comune di Casalecchio di Reno, sottoscritta in data 12 dicembre 2017, dalla Delegazione Trattante di parte pubblica e di parte sindacale;
- della positiva certificazione espressa, nel merito, dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 9 gennaio 2018;
- della deliberazione di Giunta Comunale n. 7 del 30/01/2018, 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 05 MARZO 2018 ha luogo l'incontro tra:

la Delegazione trattante di parte pubblica

dr.ssa Fabiana Battistini  
dr. Gian Paolo Cavina

e la Delegazione di parte sindacale  
Rappresentanze Sindacali Unitarie:

RUBBI MASSIMILIANO  
MORARA SILVIA  
BIANCHI DANIELE

Organizzazioni sindacali:

FP CGIL Paolo Carati  
FP CISL Mario Durante ✓

Le parti sottoscrivono l'allegato "Accordo annuale relativo ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2017 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 2017, 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 del Responsabile del Servizio Personale Associato, dott.ssa Monica Trenti, n. 228 del 30/06/2017, avente ad oggetto "Costituzione delle risorse decentrate per l'anno 2017 per il personale non dirigente - parte stabile", n. 444 del 27 ottobre 2017, avente ad oggetto "Costituzione delle risorse decentrate per il personale dipendente non dirigente per l'anno 2017", 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 2017, per l'ammontare complessivo di € 823.920,55.

## **Articolo 3** **Destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2017 a finanziamento di istituti già vigenti**

Le parti danno atto che nell'ambito delle risorse decentrate di parte stabile costituite per l'anno 2017 sono compresi istituti già vigenti e con finanziamento destinato per le seguenti voci di spesa:

- indennità di comparto a carico delle risorse: € 98.800,00;
- retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa: € 190.175,00;
- indennità professionali (educatori, ex 8<sup>a</sup> qualifica, mansione centralinista): € 29.000,00;
- progressioni orizzontali: € 248.500,00;
- indennità per l'esercizio di compiti che comportano particolari 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 € 19.800,00.  
In attesa di una diversa disciplina complessiva dell'istituto delle particolari responsabilità, da definirsi in ambito sovracomunale, la parte pubblica si impegna a definire l'importo massimo delle risorse destinate a tale istituto per l'anno 2018 e successivi secondo i criteri stabiliti nella seduta del 11/06/2010 di delegazione trattante;
- indennità accessorie turno e maggiorazione oraria: € 54.073,00.

2



#### **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 confermato per l'anno 2017 quanto concordato nell'anno 2015: l'indennità di maneggio valori spetta al personale adibito in via continuativa al maneggio di denaro o valori dell'Ente, 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 € 19.927,00 la destinazione delle risorse disponibili per la erogazione delle indennità accessorie di rischio, disagio, maneggio valori e compensi specifiche responsabilità.

#### **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;

3



- . 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.

I servizi prestati a tempo indeterminato presso altre Pubbliche Amministrazioni vengono valutati per il personale assunto tramite mobilità, e purché le schede di valutazione risultino acquisite nel fascicolo personale del dipendente al 15.12.2017.

Le valutazioni effettuate da altri Enti vengono riparametrate secondo i criteri fissati dal Nucleo di Valutazione nell'anno 2015 al fine di renderle comparabili con quelle del Comune di Casalecchio di Reno.

Le valutazioni annuali dei titolari di posizione organizzativa verranno riparametrate proporzionalmente sia ai fini dell'accesso alla selezione sia ai fini dell'assegnazione delle progressioni, tenendo conto del punteggio massimo conseguito dai dipendenti di pari categoria giuridica non titolari di posizione organizzativa.

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 68/100 per le categorie A, B1 e B3;
- . valore minimo media pari a 71/100 per la categoria C;
- . valore minimo media pari a 75/100 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 2017, rispetto ad un totale di risorse disponibili di parte stabile pari ad euro 76.460,65, la quota di risorse stabili individuate è di Euro 26.000,00 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 2017 potranno accedere alla progressione orizzontale per ciascuna categoria le seguenti percentuali di personale partecipante alla selezione:

- . categorie A e B: 65%
- . categoria C: 65%
- . categoria D: 35%

con arrotondamento matematico all'unità di personale.

La categoria A, ai fini della selezione, verrà considerata insieme alla categoria B1.

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 2017 a garanzia dei principi di selettività.

  4

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 l'anno 2018, 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 € 1.207,00, 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 2017, si quantificano in € 12.377,50.

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 sarà erogata nella misura minima prevista dai CCNL.



## 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 150.061,05, fatta salva la definizione della quota assegnata alle progressioni orizzontali per come espresso all'articolo 5, punto II.

Tali risorse sono state determinate tenendo conto dell'integrazione di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL 1/4/1999 per un importo di € 28.640, pari allo 0.43% del monte salari 1997, e dell'integrazione di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 1/4/1999 per un importo di € 35.000, meglio dettagliato nel punto successivo.

Le risorse disponibili 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. 16/2016, tenuto anche conto di quanto concordato già per i precedenti anni 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.

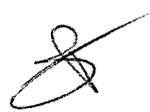
I criteri per la distribuzione vengono definiti come segue:

- 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 nell'anno. Concorrono al raggiungimento dei 6 mesi (180 giorni) di servizio anche gli eventuali periodi svolti nell'anno precedente senza soluzione di continuità;
- 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 € 150.061,05, l'importo pari ad € 35.000,00 viene assegnato in particolare alle seguenti attività, secondo la previsione di cui alla deliberazione di Giunta n. 88 del 4 luglio 2017:
  1. Presidio del territorio, fino ad un massimo di € 13.800,00;
  2. Riorganizzazione sportelli per il pubblico, fino ad un massimo di € 11.700,00;
  3. Nuova gestione Servizi dell'Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia, fino ad un massimo di € 7.000,00;
  4. Riorganizzazione servizi culturali, 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;

- d) l'importo pari ad € 3.600,00 viene assegnato all'incentivazione del personale impegnato nelle attività di controllo urbanistico ed edilizio del territorio per gli anni 2016 e 2017. Tali incentivi possono essere riconosciuti anche ai titolari di posizione organizzativa entro il limite della retribuzione di posizione e di risultato massima riconosciuta dal ccnl;
- e) tutti i compensi saranno erogati in relazione a certificazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione sui raggiungimento degli obiettivi assegnati di lavoro, previa valutazione da parte del Dirigente competente;

  <sup>6</sup>

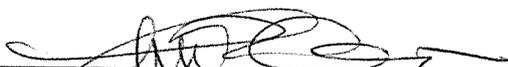
- f) le valutazioni della performance dei dipendenti saranno formulate secondo i criteri individuati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione, ovvero:
- risultati conseguiti, misurati attraverso gli indicatori di performance del Servizio di appartenenza: peso assegnato 30%, pari a 30 punti,
  - comportamenti organizzativi agiti nell'esercizio dei compiti assegnati: peso assegnato 70%, pari a 70 punti;
- g) 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

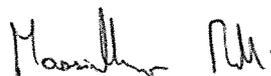
Il presente Accordo è relativo al periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2017. Le disposizioni sono efficaci ed applicabili se ed in quanto conformi alle norme contrattuali nazionali (articolo 4, comma 5, del CCNL 1/4/1999).

P. LA DELEGAZIONE TRATTANTE

  
dott. ssa Fabiana Battistini

  
dott. Gian Paolo Cavina

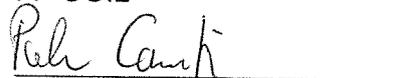
P. LA RSU AZIENDALE

  
\_\_\_\_\_

  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

FP CGIL

  
\_\_\_\_\_

FP CISL

\_\_\_\_\_