



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

Area Risorse



ACCORDO ANNUALE RELATIVO AI CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2019 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 2019 per il personale non dirigente del Comune di Casalecchio di Reno, sottoscritta in data 26 novembre 2019, 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 novembre 2019 (verbale n. 26);
- della deliberazione di Giunta Comunale n. 142 del 3 dicembre 2019, 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 6 dicembre 2019 ha luogo l'incontro tra:

la Delegazione trattante di parte pubblica

dr.ssa Raffaella Galliani
dr.ssa Fabiana Battistini
dr. Gian Paolo Cavina

e la Delegazione di parte sindacale
Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Daniele Bianchi, Sabrina Gruppioni, Maria Grazia Punginelli, Massimiliano Rubbi

Organizzazioni sindacali:

FP CGIL Paolo Carati
FP CISL Kevin Ponzuoli
FP UIL Marco Fini

Le parti sottoscrivono l'allegato "Accordo annuale relativo ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2019 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 2019, per il personale non dirigente dipendente del Comune di Casalecchio di Reno.

Le parti danno atto che l'applicazione dei nuovi istituti di cui al CCNL del 21/05/2018 decorre dal corrente anno 2019, in ragione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo territoriale sottoscritto fra le parti in data 7 febbraio 2019.

Nel definire i criteri le parti richiamano il disposto di cui all'articolo 5 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale del 7 febbraio 2019, il quale riporta che "le parti danno atto che le Pubbliche Amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi decentrati integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale, ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione".

Articolo 2
Quantificazione delle risorse disponibili

Le parti prendono atto delle determinazioni a firma del Responsabile del Servizio Personale Associato n. 21 del 16/01/2019, avente ad oggetto "SPA - Comune di Casalecchio di Reno: costituzione provvisoria del fondo delle risorse decentrate anno 2019", e n. 637 del 25/11/2019, avente ad oggetto "SPA - Comune di Casalecchio di Reno: costituzione fondo risorse decentrate parte stabile e parte variabile personale non dirigente anno 2019", con le quali sono state quantificate, ai sensi dell'articolo 67 del CCNL 22/5/2018 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 2019, per l'ammontare complessivo di € 522.898,65. Tale importo tiene conto della decurtazione effettuata ai sensi del CCNL del 21/05/2018 pari alla somma destinata nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa e della somma decurtata a seguito del trasferimento del personale del Servizio Polizia Locale all'Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia, incidente sulla parte stabile e sulla parte variabile.

Articolo 3
Destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2019
a finanziamento di istituti già vigenti

Le parti danno atto che nell'ambito delle risorse decentrate di parte stabile costituite per l'anno 2019 sono compresi istituti già vigenti e con finanziamento destinato per le seguenti voci di spesa:

- indennità di comparto a carico delle risorse: € 86.100,00;
- indennità professionali (educatori, ex 8^a qualifica, mansione centralinista): € 27.774,72;
- progressioni orizzontali: € 251.433,00;
- indennità per specifiche responsabilità, di cui all'articolo 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018: sono state assegnate le indennità, 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 € 14.000,00;

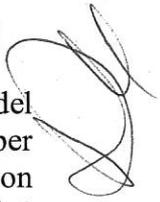


nr

2 


nr

nr



- indennità per specifiche responsabilità, di cui all'articolo 70 quinquies, comma 2, definita dal Contratto Decentrato Integrativo sottoscritto il 7/2/2019 in euro 350,00 lordi annui: totale € 8.000,00;
- indennità accessorie turno e maggiorazione oraria: € 16.707,13.

Articolo 4 **Indennità condizioni di lavoro**

In relazione alle indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 13 del Contratto collettivo Decentrato integrativo territoriale le parti concordano di assegnare l'indennità pari alla misura massima prevista dal medesimo art. 13, per le categorie professionali alle quali viene richiesta la prestazione con particolare orario di lavoro, articolato su diverse fasce orarie, senza che questo dia luogo al riconoscimento di altra indennità (personale assegnato al Servizio Biblioteca e al Servizio Commessi).

Le parti altresì concordano di assegnare l'indennità pari alla misura massima per la causale relativa al rischio, per le categorie professionali alle quali viene richiesta la prestazione per la parte prevalente della loro attività alla guida di mezzi a motore, senza che questo dia luogo al riconoscimento di altra indennità (personale assegnato al Servizio Messi).

Tali assegnazioni rimangono valide fintanto che permangono le condizioni di lavoro.

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 € 14.300,00 la destinazione delle risorse disponibili per la erogazione delle indennità condizioni di lavoro e indennità per specifiche responsabilità.

Articolo 5 **Progressioni economiche orizzontali**

Per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali si fa rinvio ai criteri stabiliti dall'art. 24 del Contratto Collettivo decentrato integrativo territoriale, sottoscritto il 7 febbraio 2019, nonché alle indicazioni contenute nella circolare del Ministero Economia e Finanze n. 15 del 16/05/2019, ad oggetto: "Il conto annuale 2018 – Rilevazione prevista dal titolo V del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165" circa il criterio di selettività cui dare applicazione per le progressioni economiche orizzontali, che viene riferito a non oltre il 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura, criterio confermato da apposito parere espresso dalla Presidenza del Consiglio – Dipartimento della Funzione Pubblica, reso in data 04/07/2019, con il quale si ribadisce che "la quota di personale interessato dalla procedura selettiva deve essere limitata ad una quota "limitata" e quindi non maggioritaria (non superiore al 50%) della platea dei potenziali beneficiari, ai sensi di quanto previsto dall'art. 23 del D.lgs. n. 150 del 2009...".

I – 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.

3

Per l'anno 2019, rispetto ad un totale di risorse disponibili di parte stabile pari ad euro 56.572,13, la quota di risorse stabili individuate è di Euro 14.000,00 più o meno il 10%.

II – 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 2019 potranno accedere alla progressione orizzontale per ciascuna categoria le seguenti percentuali di personale partecipante alla selezione:

- . categorie A e B: 50%
- . categoria C: 50%
- . categoria D: 50%

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 2019 a garanzia dei principi di selettività.

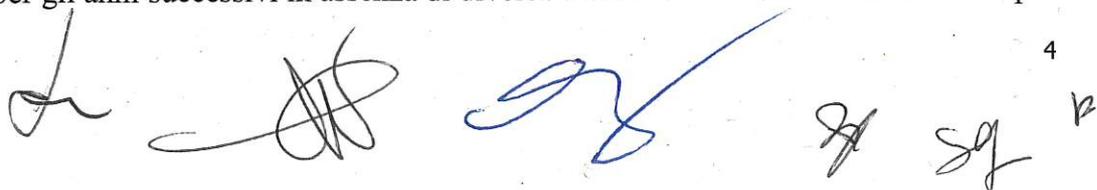
In caso di pari merito in graduatoria nell'ultima posizione nella categoria giuridica, la progressione economica viene attribuita a tutti i dipendenti in posizione di pari merito, prelevando le risorse necessarie dalla parte stabile del Fondo in aggiunta rispetto alla quota definita, ma comunque entro il limite massimo definito al punto I (salvo l'eventuale caso di incapacienza 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 o il limite massimo del 50% degli aventi diritto, non si attribuirà detta progressione alle persone collocate all'ultimo posto delle graduatorie, tenuto conto comunque dei pari merito, in ordine decrescente dalla categoria D a seguire, fino a concorrenza del limite massimo di risorse destinate.

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.

III – Vigenza delle disposizioni

Le regole individuate nel presente accordo per le progressioni orizzontali rimangono valide per l'anno 2019, e per gli anni successivi in assenza di diversa definizione in contrattazione tra le par-

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black and blue ink. On the right side, there are initials 'TB' and 'M'. At the bottom right, there is a large, stylized signature in blue ink. Below it, there are smaller initials 'sf' and 'sg' in black ink. The number '4' is written in the bottom right corner.

ti o di variazioni normative che mutino in maniera significativa il quadro in cui esse sono state concordate.

Fa eccezione, come indicato al punto I, 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, nonché la verifica degli effetti dell'applicazione delle progressioni economiche alle categorie economiche apicali introdotto dal CCNL 21/05/2018.

Articolo 6

Incentivazione per rilevazioni statistiche e censimenti

Nella costituzione delle risorse decentrate risulta inserita quale quota da erogarsi per le rilevazioni statistiche la somma di € 4.130,00, 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, le quote accantonate a titolo di compensi dovuti per sentenze favorevoli all'Ente per l'anno 2019 (articolo 18, comma 1, lettera h, CCNL 21/05/2018), si quantificano in € 9.301,15.

Le parti si impegnano a destinare i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 23 del contratto collettivo decentrato integrativo territoriale del 7 febbraio 2019 ad integrazione della quota di produttività generale a partire dall'anno 2020.

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 89.352,65, fatta salva la definizione della quota assegnata alle progressioni orizzontali per come espresso all'articolo 5, punto I.

Tali risorse sono state determinate tenendo conto dell'integrazione di cui all'art. l'articolo 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018 per un importo di € 29.354,00, pari allo 0.50% del monte salari 1997, e dell'integrazione di cui l'articolo 67, comma 5, del CCNL 21/05/2018, per un importo di € 30.00000, meglio dettagliato nel punto successivo.

Le risorse disponibili devono essere finalizzate e distribuite nel rispetto delle norme contrattuali e del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale definito in conformità alle norme del Decreto Legislativo n. 150/2009, come approvato con deliberazione di



Giunta n. 122 del 30.10.2018, tenuto anche conto di quanto concordato dal contratto collettivo decentrato integrativo territoriale.

Rispetto alla quota complessivamente destinata di € 89.352,65, l'importo pari ad € 30.000,00 viene assegnato in particolare alle seguenti attività, secondo la previsione di cui alla deliberazione di Giunta n. 130 del 14 novembre 2019:

1. Riorganizzazione sportelli per il pubblico, fino ad un massimo di € 12.000,00;
2. Trasferimento all'Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia di funzioni e servizi e gestione di servizi per l'Unione, fino ad un massimo di € 10.500,00;
3. Cultura per l'accoglienza e la partecipazione, fino ad un massimo di € 7.500,00.

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. In particolare per ciascuna delle attività oggetto di incentivazione vengono comunicati ai dipendenti interessati e alle parti sindacali l'elenco dei dipendenti coinvolti, gli obiettivi incentivati e i criteri del riparto delle risorse.

L'importo pari ad € 1.800,00 viene assegnato all'incentivazione del personale impegnato nelle attività di controllo urbanistico ed edilizio del territorio per l'anno 2019. Tali incentivi possono essere riconosciuti anche ai titolari di posizione organizzativa tenendo conto di quanto previsto dall'art. 23 del contratto collettivo decentrato integrativo territoriale del 7 febbraio 2019.

Tutti i compensi saranno erogati in relazione a certificazione del Nucleo di Valutazione Sovracomunale sul raggiungimento degli obiettivi assegnati di lavoro, previa valutazione da parte del Dirigente competente

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.

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale come previsto dall'art. 21 del contratto collettivo decentrato integrativo territoriale del 7 febbraio 2019.

Articolo 9 Durata dell'accordo

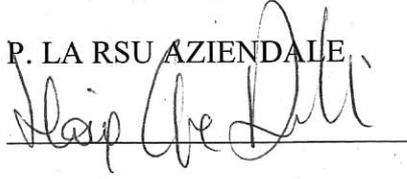
Il presente Accordo è relativo al periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2019. Le disposizioni sono efficaci ed applicabili se ed in quanto conformi alle norme contrattuali nazionali.

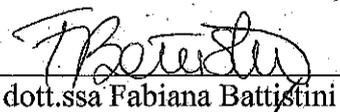
Le parti, prendendo atto del disposto di cui all'articolo 33 comma 2 ultimo periodo del D.L. 34 del 30.04.2019 e ss.mm.ii., concordano che in caso di intervenute circolari applicative, decreti attuativi e/o nuove norme circa la decorrenza, la portata e le modalità di applicazione, si adegueranno conseguentemente i limiti e gli importi di cui al presente accordo per garantire l'invarianza del valore medio pro capite.

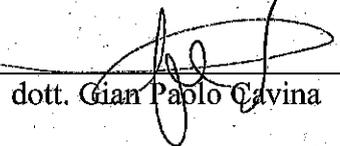
P. LA DELEGAZIONE TRATTANTE


dott.ssa Raffaella Galliani

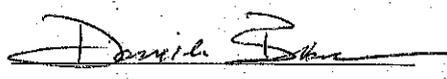
P. LA RSU AZIENDALE

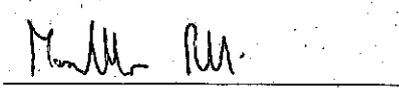



dott.ssa Fabiana Battistini

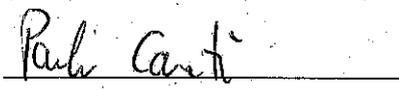

dott. Gian Paolo Cavina



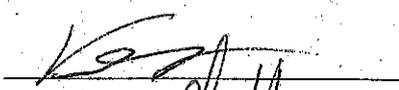




FP CGIL



FP CISL



FP UIL

