



Comune di Casalecchio di Reno
Via del 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 2021
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 2021 per il personale non dirigente del Comune di Casalecchio di Reno, sottoscritta in data 23 novembre 2021, dalla Delegazione Trattante di parte pubblica e di parte sindacale;
- . della positiva certificazione espressa, nel merito, dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 13 dicembre 2021 (verbale n. 21);
- . della deliberazione di Giunta Comunale n. 167 del 15 dicembre 2021, 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 17 dicembre 2021 ha luogo l'incontro tra:

la Delegazione trattante di parte pubblica

dr. Andrea Fanti
dr.ssa Fabiana Battistini
arch. Vittorio Emanuele Bianchi

e la Delegazione di parte sindacale
Rappresentanze Sindacali Unitarie:
Daniele Bianchi, Giuseppa Calvaruso, Simona Donati, Dario Dragoni, Anna Lidaki, Nicola Longhi

Organizzazioni sindacali:

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

Le parti sottoscrivono l'allegato "Accordo annuale relativo ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2021 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 2021, per il personale non dirigente dipendente del Comune di Casalecchio di Reno.

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".

Con riferimento all'articolo 33, comma 2, ultimo periodo, del D.L. n. 34 del 30 aprile 2019, convertito con modificazioni dalla L. n. 58 del 28/06/2019 e ss.mm.ii., che prevede: *"Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018"*, nonché al successivo D.P.C.M. 17 marzo 2020, il quale in premessa riporta: *"Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, ai sensi dell'articolo 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro-capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018"*, la parte pubblica informa la parte sindacale che, dalla verifica effettuata, risulta che il personale previsto in servizio nell'anno 2021, alla data del 31 dicembre, è inferiore rispetto al personale in servizio al 31/12/2018. Pertanto per il Comune di Casalecchio di Reno vige tuttora il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, ovvero l'entità destinata al fondo delle risorse decentrate nell'anno 2016.

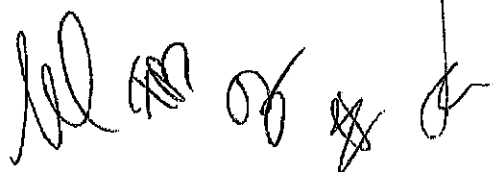
Articolo 2

Quantificazione delle risorse disponibili

Le parti prendono atto delle determinazioni a firma del Responsabile del Servizio Personale Associato n. 39 del 25/01/2021, avente ad oggetto "SPA - Comune di Casalecchio di Reno: costituzione fondo risorse decentrate personale non dirigente parte stabile - anno 2021", e n. 496 del 19/11/2021, avente ad oggetto "SPA - Comune di Casalecchio di Reno: costituzione fondo risorse decentrate personale non dirigente parte stabile e parte variabile - anno 2021", 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 2021, per l'ammontare complessivo di € 550.597,99. 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 avvenuto nel 2019.



Roberto Amati



Articolo 3
Destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2021
a finanziamento di istituti già vigenti

Le parti danno atto che nell'ambito delle risorse decentrate di parte stabile costituite per l'anno 2021 sono compresi istituti già vigenti e con finanziamento destinato per le seguenti voci di spesa:

- indennità di comparto a carico delle risorse: € 80.000,00;
- indennità professionali (educatori, ex 8^a qualifica, mansione centralinista): € 26.900,00;
- progressioni orizzontali: € 215.000,00;
- indennità per specifiche responsabilità, di cui all'articolo 70 quinquies, comma 1, del CCNL 21/05/2018: totale € 14.000,00, di cui all'accordo sottoscritto fra le parti in data 20/02/2020;
- indennità per specifiche responsabilità, di cui all'articolo 70 quinquies, comma 2: totale € 7.000,00;
- indennità accessorie turno e maggiorazione oraria: € 14.585,00.

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, 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).

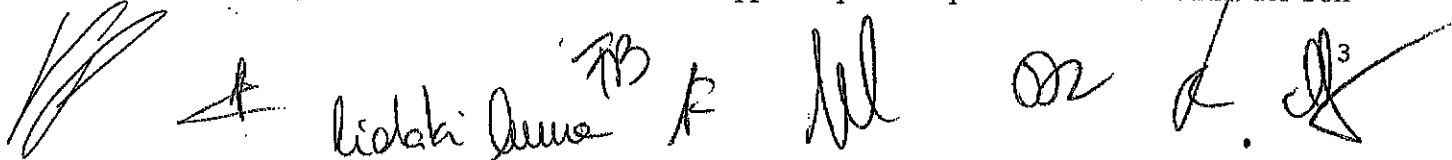
Le parti altresì concordano di assegnare l'indennità pari alla misura massima per la causale relativa al rischio, per le categorie professionali alle quali viene richiesta la prestazione per la parte prevalente della loro attività alla guida di mezzi a motore, senza che questo dia luogo al riconoscimento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

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 € 13.000,00 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 Con-



siglio – 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.

Per l’anno 2021, rispetto ad un totale di risorse disponibili di parte stabile pari ad euro 110.946,18, la quota di risorse stabili individuate è di Euro 16.000,00 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 2021 potranno accedere alla progressione orizzontale per ciascuna categoria le seguenti percentuali di personale partecipante alla selezione:

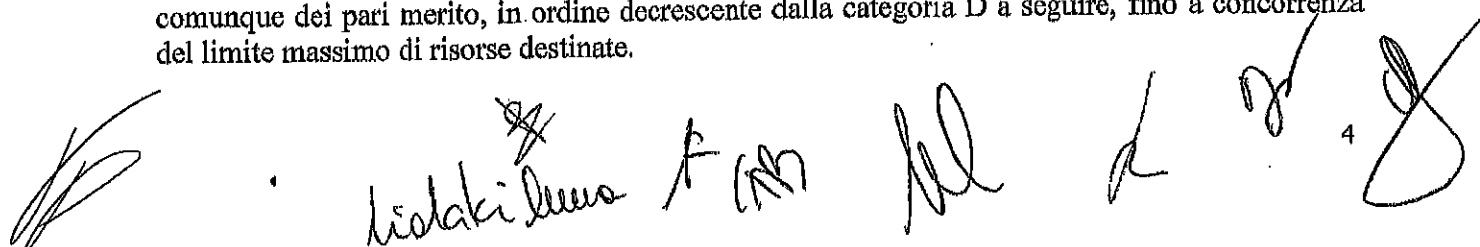
- . categorie A e B: 50%
 - . categoria C: 50%
 - . categoria D: 50%
- con arrotondamento matematico all’unità di personale.

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 2021 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.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. From left to right, there is a large stylized signature, followed by 'Lolaki Luno', 'A (M)', 'M', 'L', 'J', and a large signature on the far right with a small number '4' next to it.

III – Vigenza delle disposizioni

Le regole individuate nel presente accordo per le progressioni orizzontali rimangono valide per l'anno 2021, 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 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 **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 con spese compensate per l'anno 2021 (articolo 18, comma 1, lettera h, CCNL 21/05/2018), risultano pari ad euro 3.627,00. Si dà atto che l'importo risulta ricompreso entro il limite del fondo del trattamento accessorio.

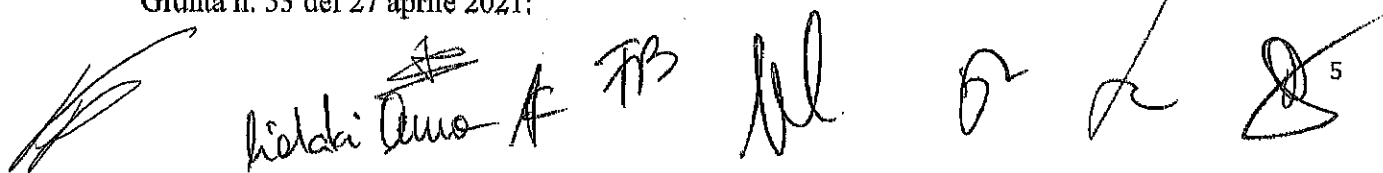
Articolo 7 **Criteri per la ripartizione e destinazione della somma contrattabile a titolo di compensi per la performance**

La quota di risorse decentrate che rimane disponibile, dopo le definizioni di cui ai precedenti articoli, per la contrattazione è pari ad euro 158.685,99, 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'articolo 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018 per un importo di € 23.916,61, pari allo 0,40% del monte salari 1997, dell'integrazione di cui l'articolo 67, comma 5, lettera b), del CCNL 21/05/2018, per un importo di € 35.000,00, meglio dettagliato nel punto successivo, e dell'integrazione per l'anno 2021 di € 31.960,19 quali somme derivanti dal risparmio di straordinari e buoni pasto di cui al comma 870, articolo 1, della Legge n. 178/2020, nonché delle decurtazioni a valere sulle risorse del fondo.

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 euro 158.685,99, l'importo pari ad € 123.685,99 è destinato alla produttività, mentre l'importo pari ad € 35.000,00 viene assegnato in particolare alle seguenti attività progettuali, secondo la previsione di cui alla deliberazione di Giunta n. 53 del 27 aprile 2021:



- . Accordi per la gestione dei servizi per conto dell'Unione dei Comuni Valli del Reno, Lavino e Samoggia, fino ad un massimo di €. 10.000,00;
- . Gestione emergenza COVID - 19, fino ad un massimo di €. 20.000,00;
- . Realizzazione "Nuova Porrettana", fino ad un massimo di €. 5.000,00.

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. Tutti i compensi saranno erogati in relazione a certificazione del Nucleo di Valutazione sovra comunale 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.

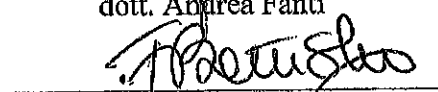
Inoltre l'importo pari ad € 1.800,00, inserito nelle risorse di parte variabile con la citata deliberazione della Giunta n. 53/2021, viene assegnato all'incentivazione del personale impegnato nelle attività di controllo urbanistico ed edilizio del territorio per l'anno 2021. Tali incentivi possono essere 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.

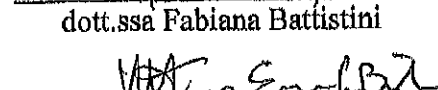
Articolo 8 **Durata dell'accordo**

Il presente Accordo è riferito al periodo 2021. Le disposizioni sono efficaci ed applicabili se ed in quanto conformi alle norme contrattuali nazionali.

P. LA DELEGAZIONE TRATTANTE


dott. Andrea Fanti


dott.ssa Fabiana Battistini


arch. Vittorio Emanuele Bianchi

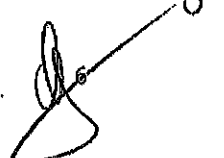
P. LA RSU AZIENDALE

Daniele Bianchi *NON FIRMA*

Giuseppa Calvaruso

Simona Donati

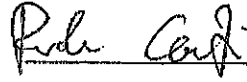
Dario Dragone

DOWO Dragone


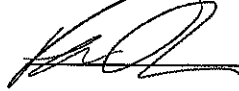
Anna Lidaki

Nicola Longhi

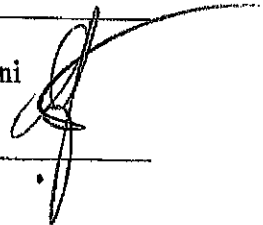
FP CGIL Paolo Carati

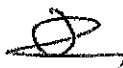


FP CISL Kevin Ponzuoli



FPL UIL Marco Fini





TB

F

