



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 2014 per il personale non dirigente del Comune di Casalecchio di Reno, sottoscritta in data 23 dicembre 2014, dalla Delegazione Trattante di parte pubblica e di parte sindacale;
- della positiva certificazione espressa, nel merito, dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 21 gennaio 2015;
- della deliberazione di Giunta Comunale n. 10 del 10 febbraio 2015, 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 20 febbraio 2015 ha luogo l'incontro tra:

la Delegazione Trattante di parte pubblica

Presidente dott.ssa Raffaella Galliani  
dott.ssa Fabiana Battistini  
dott.ssa Aida Gaggioli

E la Delegazione di parte sindacale  
Rappresentanze Sindacali Unitarie

Tiziana Grimandi  
Silvia Morara  
Maria Grazia Punginelli  
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 2014 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 2014 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 2014, 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. 5 del 15/01/2014, avente ad oggetto "Costituzione delle risorse decentrate per l'anno 2014 per il personale non dirigente – parte stabile", n. 503 del 23/12/2014, avente ad oggetto "Costituzione delle risorse decentrate per il personale dipendente non dirigente per l'anno 2014", 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 2014, per l'ammontare complessivo di € 877.266,51, determinato, fra l'altro, applicando alle risorse, sia di parte stabile che di parte variabile, la decurtazione percentuale stabilita dall'articolo 9, comma 2 bis, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. n. 122/2010, relativa alla diminuzione del personale in servizio, pari al 14,38%.

**Articolo 3  
Destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2014  
a finanziamento di istituti già vigenti**

Le parti danno atto che nell'ambito delle risorse decentrate di parte stabile costituite per l'anno 2014 sono compresi istituti già vigenti e con finanziamento destinato per le seguenti voci di spesa:

- indennità di comparto a carico delle risorse: € 111.980,62,
- retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa: € 197.437,50,

- indennità professionali (educatori, ex 8<sup>a</sup> qualifica, mansione centralinista): € 32.245,93;
- progressioni orizzontali: € 216.862,02,
- 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: € 74.224,00.

Quanto alle progressioni orizzontali, si dà atto che, in ossequio al disposto dell'articolo 9 del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. n. 122/2010, non sono state effettuate selezioni finalizzate al conferimento di nuovi passaggi economici con decorrenza dal 1° gennaio 2014, dovendosi rispettare il disposto normativo che comporta la cristallizzazione del trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, per gli anni 2011, 2012, 2013 e 2014, al valore dell'anno 2010.

#### Articolo 4

#### Fattispecie, criteri e valori indennità accessorie

In relazione alle indennità accessorie è confermata, come per i precedenti anni, 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

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 € 12.500,00 la destinazione delle risorse disponibili per la erogazione delle indennità accessorie di rischio, disagio, maneggio valori e compensi specifiche responsabilità.

## Articolo 5

### 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 € 945,42, 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 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, ai sensi dell'articolo 15, comma 1, lettera k, le quote accantonate a titolo di compensi dovuti per sentenze favorevoli all'Ente per l'anno 2014, sono risultate fino ad oggi pari ad € 12.083,25. Detta quota potrebbe modificarsi ulteriormente, confermando comunque quanto al precedente capoverso.

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 7

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

La quota di risorse decentrate che rimane disponibile per la contrattazione è pari ad euro 198.987,77. 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 € 198.987,77, l'importo pari ad € 47.000,00 viene assegnato in particolare alle seguenti attività, secondo la previsione di cui alla deliberazione di Giunta n. 101/2014:

1. Maggiore sicurezza sul territorio, fino ad un massimo di € 15.500,00;
2. Riorganizzazione e sviluppo degli sportelli per il pubblico, Semplice e sportello professionisti e imprese, fino ad un massimo di € 9.500,00;
3. Riprogettazione degli interventi educativi prima infanzia: dal Coordinamento pedagogico sovra comunale alla nuova organizzazione dei nidi, fino ad un massimo di € 10.000,00;
4. Riorganizzazione dei servizi: supporto in materia di gestione del personale ad Azienda InSieme, fino ad un massimo di € 2.500,00;
5. Riorganizzazione dei servizi: introduzione di un nuovo sistema di tassazione locale, fino ad un massimo di € 2.500,00;
6. Nuovo ordinamento contabile degli Enti Locali ex D.Lgs. 118/2011. Armonizzazione del bilancio e del sistema di programmazione. Sperimentazione, fino ad un massimo di € 2.500,00;
7. Riorganizzazione dei servizi: accrescere la partecipazione alla Casa della Conoscenza, fino ad un massimo di € 2.500,00;
8. Riorganizzazione dei servizi: introduzione nuovo software protocollo e segreteria, fino ad un massimo di € 2.000,00;

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.

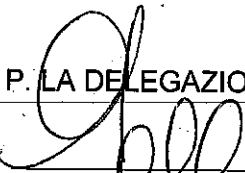
Le parti concordano che l'Ente garantirà la massima trasparenza nelle modalità di erogazione e comunicazione individuali;

- 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 all'articolo 3, 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 8**  
**Durata dell'accordo**

Il presente Accordo è relativo al periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2014. Le disposizioni sono efficaci ed applicabili se ed in quanto conformi alle norme contrattuali nazionali (articolo 4, comma 5, del CCNL 1/4/1999).

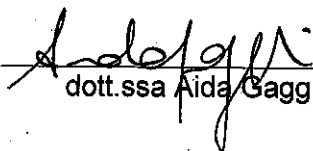
P. LA DELEGAZIONE TRATTANTE



dott.ssa Raffaella Galliani - Presidente

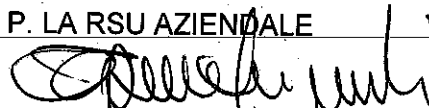


dott.ssa Fabiana Battistini

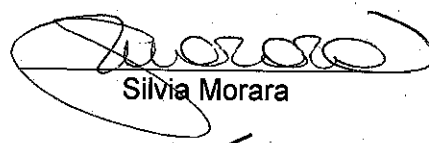


dott.ssa Aida Gaggioli

P. LA RSU AZIENDALE



Tiziana Grimandi



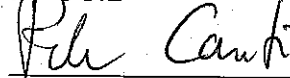
Silvia Morara

M. Grazia Punginelli

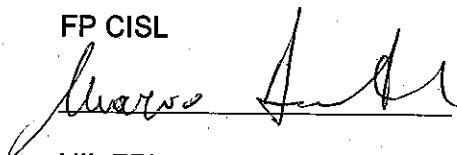


Massimiliano Rubbi

FP CGIL



FP CISL



UIL FPL



### DICHIARAZIONE A VERBALE N. 1

La parte sindacale sottolinea la necessità che nelle prossime settimane, contestualmente con il Bilancio dell'Ente, l'Amministrazione definisca e comunichi al personale le attività e i progetti individuati come destinatari di premialità ex art. 15 comma 5 CCNL, individuando quanto meno, in assenza della possibilità di quantificare le risorse effettive, le priorità e ripartizioni relative. Richiede inoltre che tale definizione, pur tenendo conto delle prerogative della Giunta, avvenga garantendo un confronto trasparente nel merito con la parte sindacale.

P. LA RSU AZIENDALE

Matteo PM

FP CGIL

R. Crak

FP CISL

Luca Lusi

Giorgio  
Stefano

### DICHIARAZIONE A VERBALE N. 2

La parte sindacale, riconoscendo la tendenza alla riduzione del numero dei dipendenti dell'Ente e di conseguenza dell'importo massimo del Fondo annuale, a seguito del blocco del turnover e del conferimento di funzioni in Unione, stigmatizza la dinamica crescente della quota del Fondo riservata alla retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa, che rischia di minare alla base l'equità nella distribuzione delle risorse premiali, e che la macro-organizzazione prevista dal 2015, se possibile, aggrava. Pertanto, richiede all'Amministrazione di farsi carico del problema, ad esempio concordando la fissazione di un tetto massimo, in percentuale sul Fondo annuale complessivo, per l'incidenza dell'importo delle retribuzioni di posizione, riducendo proporzionalmente *ex post* le indennità superiori al minimo contrattuale ove tale tetto fosse superato.

La parte sindacale, inoltre, stigmatizza il fatto che dal merito e dalla flessibilità (elemento premiale nel sistema di valutazione adottato) tanto decantati dall'Amministrazione sia escluso il riconoscimento delle posizioni organizzative, la cui durata è spesso di fatto coincidente con quella del mandato amministrativo. Pertanto, tenendo anche conto del fatto che i sistemi organizzativi saranno nei prossimi anni interessati da processi di Unione sovracomunale e di più generale razionalizzazione dei servizi, richiede che i ruoli di posizione organizzativa, oltre a essere rivisti in relazione a tali processi, vengano sottoposti a una nuova procedura di bando aperta a tutti i dipendenti con idoneo profilo professionale al termine della durata prevista dal bando in essere al 31 dicembre 2017, escludendo qualunque proroga "automatica" nel ruolo oltre tale termine dei dipendenti che ne saranno incaricati.

P. LA RSU AZIENDALE

Matteo PM

FP CGIL

Roberto Crak

FP CISL

Giorgio  
Stefano

