

Accordo sui criteri di riparto del Fondo risorse decentrate personale dipendente anno 2022

Premesso che:

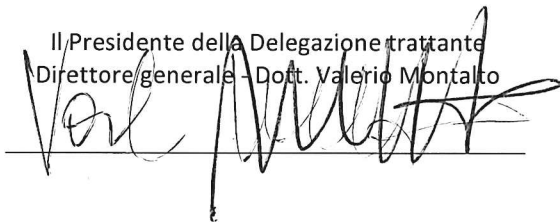
- il CCNL dei dipendenti del comparto Funzioni locali per il triennio 2019/2021 definitivamente stipulato il 16/11/2022 stabilisce, all'articolo 80, comma 4, la decorrenza della nuova disciplina di utilizzo delle risorse decentrate dall'anno 2023;
- per l'utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2022 continua ad applicarsi il CCNL 2016/2018 sottoscritto il 21/05/2018 e il Contratto Collettivo integrativo stipulato il 7/12/2018 così come modificato ed integrato il 18/12/2019;
- in data 2/12/2022 le parti hanno presigliato l'Accordo sui criteri di riparto del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 del personale dipendente¹ in attuazione del Contratto Collettivo integrativo vigente;
- in data 12/12/2022 il Collegio dei Revisori dei Conti ha rilasciato il parere favorevole sull'ipotesi di Accordo ai sensi dell'art. 40bis del D. Lgs. 165/2001 e dell'art. 8 co. 6 del CCNL 21/05/2018²;
- con provvedimento n.299 del 20/12/2022 il Sindaco metropolitano ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'Accordo di cui al precedente punto c).

Il giorno 21/12/2022 alle ore 11.00 ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale del comparto dipendenti.

Al termine le parti hanno sottoscritto in via definitiva l'Accordo sui criteri di riparto del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 del personale dipendente nel testo allegato al presente verbale.

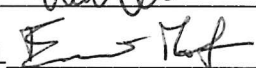
Per la Città metropolitana

Il Presidente della Delegazione trattante
Direttore generale - Dott. Valerio Montalto

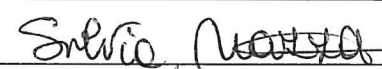


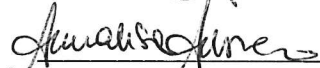
Per le RSU e le OO.SS.

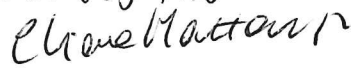
CGIL FP 

CISL FPL 

UIL FPL _____

RSU 



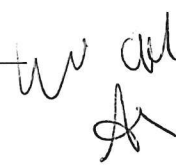


¹ Accordo acquisito agli atti con PG 73552 del 5/12/2022

² Parere Collegio dei Revisori n. 29 del 12/12/2022 acquisito agli atti con PG 75170 del 13/12/2022

Accordo sui criteri di riparto del Fondo risorse decentrate
personale dipendente anno 2022

Art. 1 – Campo di applicazione.....	3
Art. 2 - Riparto delle risorse del Fondo	3
Art. 3 - Premi per la performance organizzativa e per la performance individuale	3
Art. 4 – Indennità condizioni di lavoro, turno, reperibilità.....	5
Art. 5 – Indennità per specifiche responsabilità	6
Art. 6 – Progressioni economiche.....	6
Art. 7 - Retribuzione di risultato delle posizioni organizzative	7
Art. 8 – Incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D. Lgs. 50/2016)	7
Art. 9 - Compensi professionali agli avvocati dell'Avvocatura metropolitana	7



Accordo sui criteri di riparto del Fondo risorse decentrate personale dipendente anno 2022

Art. 1 – Campo di applicazione

1. Il presente Accordo disciplina i criteri di riparto del Fondo delle risorse decentrate per il personale dipendente relativo all'anno 2022. L'Accordo ha validità dal 1/01/2022 al 31/12/2022 e si applica al personale dipendente a tempo indeterminato e a tempo determinato della Città metropolitana di Bologna.

Art. 2 - Riparto delle risorse del Fondo

1. Il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 è stato costituito in euro 2.057.305,77 nel rispetto dei CCNL e delle norme vigenti³.
2. Considerato che 1.009.172,78 euro sono finalizzati al finanziamento delle voci fisse quali le progressioni economiche consolidate, i differenziali delle progressioni economiche a regime stabiliti dal CCNL 2016/2018, le indennità di comparto e le indennità agli ex VIII q.f., per la contrattazione integrativa dell'anno 2022 sono disponibili 1.048.132,99 euro che le parti concordano di ripartire nei seguenti utilizzi stimati in via presuntiva:

Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 21/05/2018, art. 68 co. 1	importi
a) progressioni economiche consolidate	775.260,05
b) indennità di comparto	227.312,73
c) indennità personale ex VIII q.f.	6.600,00
totale utilizzi vincolati	1.009.172,78

Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 21/05/2018, art. 68 co. 2	importi
nuove progressioni economiche da 01/12/2022 (art. 68 co. 2 lett. j)	11.800,00
performance organizzativa (art. 68 co. 2 lett. a)	99.996,37
performance Individuale (art. 68 co. 2 lett. b) e premio differenziale (art. 69)	233.324,86
indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis e art. 68, co. 2, lett. c)	29.500,00
indennità di turno, di reperibilità, compensi art. 24 CCNL 14/09/2000 - art. 68, co. 2, lett. d)	133.000,00
compensi per specifiche responsabilità - art. 70-quinquies e art. 68 co. 2 lett. e)	41.000,00
indennità di servizio esterno Polizia - art. 56-quinquies e art. 68 co. 2 lett. f)	11.000,00
Incentivi per funzioni tecniche art. 113 co. 2 D. Lgs. 50/2016	447.066,28
specifiche disposizioni di legge (art. 68, co. 2, lett. g): compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, DL 90/2014), spese a carico della parte soccombente	41.445,48
totale utilizzi da contrattare	1.048.132,99

totale utilizzi complessivi	2.057.305,77
------------------------------------	---------------------

3. Le parti prendono atto che il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 sarà ricostituito a consuntivo al fine di determinare in via definitiva i seguenti importi:

³ Determinazioni dirigenziali n. 105 dell'8/02/2022 e n. 2340 del 10/11/2022.

**Accordo sui criteri di riparto del Fondo risorse decentrate
personale dipendente anno 2022**

- a. l'incremento derivante dall'applicazione del Decreto dell'11/01/2022⁴ relativamente al confronto fra il personale effettivamente presente nel 2022 rispetto a quello in servizio al 31/12/2018;
- b. le entrate effettivamente realizzate ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997;
- c. l'importo relativo agli incentivi per le funzioni tecniche e ai compensi professionali dell'Avvocatura sulla base degli impegni effettivamente imputati all'esercizio 2022.

Art. 3 - Premi per la performance organizzativa e per la performance individuale

1. Per l'anno 2022 l'ammontare complessivamente destinato ai premi viene ripartito per il 30% ai premi per la performance organizzativa e per il 70% ai premi per la performance individuale, compresa la quota da destinare al differenziale del premio individuale di cui al successivo comma 3.
2. Le risorse derivanti dal Decreto assunzioni sono interamente destinate al finanziamento dei premi di performance; pertanto l'importo indicato nella tabella di cui all'art. 2 potrebbe subire una rideterminazione in esito alla obbligatoria verifica a consuntivo dell'adeguamento del limite ex art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017⁵.
3. Relativamente alla performance organizzativa l'art. 4 comma 5, prima alinea del Contratto integrativo prevede che il relativo premio venga calcolato sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi della struttura organizzativa apicale di appartenenza del dipendente (Settore e Area). Per l'anno 2022 le parti stabiliscono di continuare ad applicare tale criterio proporzionale fino al grado di realizzazione degli obiettivi pari al 90%. In caso di realizzazione di obiettivi compresi tra il 90,1% e il 95% il premio di performance organizzativa è pari al 95%, mentre in caso di realizzazione di obiettivi superiore al 95% il premio corrisposto è pari al 100%.
4. Il differenziale del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018 è pari ad una maggiorazione del 30% del valore medio del premio di performance individuale; sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 6 del Contratto Collettivo Integrativo⁶, tale maggiorazione viene erogata per l'anno 2022 nel limite massimo del 1% dei dipendenti dell'ente. Qualora vi siano dei pari merito a seguito dell'applicazione dei criteri di cui al citato art. 6, anche per l'anno 2022 il differenziale viene attribuito in base ai seguenti criteri applicati in ordine di priorità:

⁴ DM 11 gennaio 2022 (GU n. 49 del 28.02.2022) "Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane" approvato in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, co. 1-bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.

⁵ Riduzione operata nel rispetto dell'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del d. l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e ai sensi della nota della RGS n. 12454/2021.

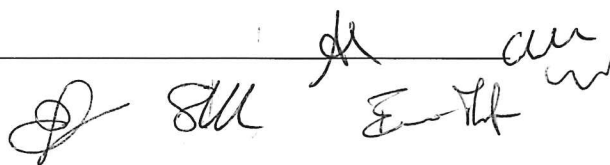
⁶ Contratto integrativo sottoscritto il 7/12/2018 in attuazione del CCNL 2016-2018, così come integrato e modificato dall'Accordo integrativo del 18/12/2019 (PG 75282) (di seguito Contratto integrativo).

**Accordo sui criteri di riparto del Fondo risorse decentrate
personale dipendente anno 2022**

- a) migliore media di valutazione della performance individuale nel biennio precedente;
 - b) non aver percepito il differenziale nell'anno precedente;
 - c) posizione economica inferiore indipendentemente dalla categoria;
 - d) maggiore anzianità di servizio.
5. In applicazione dei criteri e delle finalità di cui all'art. 7 del Contratto integrativo, per l'anno 2022 viene fissato in 3.200,00 il tetto ai compensi individuali superato il quale si procede ad una progressiva riduzione dei premi di performance.
6. Non concorre al tetto il differenziale del premio individuale di cui al precedente comma 2.
7. Le parti prendono atto che per la verifica del tetto di cui al comma 4 si terrà conto anche degli incentivi per attività di progettazione (ex D. Lgs. 163/2006), liquidati nel 2022, riguardanti opere e lavori aggiudicati prima del 19/04/2016 (data di entrata in vigore del nuovo Codice degli appalti. L'eventuale riduzione del premio di performance spettante per l'anno 2022 avverrà nel limite del suo ammontare e fino al limite di 100,00 euro complessivi da garantirsi in ogni caso.

Art. 4 – Indennità condizioni di lavoro, turno, reperibilità

- 1. Per l'anno 2022 compete l'indennità condizioni di lavoro al personale indicato all'art. 11, tabella 3, del Contratto integrativo.
- 2. Per l'anno 2022 compete l'indennità di turno al personale della Polizia Locale della Città metropolitana che lavora in turno secondo la disciplina stabilita dall'art. 13 del Contratto integrativo.
- 3. Per l'anno 2022 compete l'indennità di reperibilità secondo le modalità e misure previste dal CCNL2016/2018:
 - a. al personale dell'Area territoriale servizi metropolitani impegnato nel servizio di pronta reperibilità al fine di assicurare la viabilità sulle strade di proprietà dell'Ente;
 - b. agli ispettori di cat. D del Corpo di Polizia Locale della Città metropolitana, per dare piena risposta alle necessità di "pronto intervento" delle pattuglie che svolgono servizi aggiuntivi serali\notturni sul territorio, qualora non sia possibile inserire tale figura nelle pattuglie. In ragione dell'eventuale specialità dei servizi aggiuntivi in corso, il servizio assicura la rotazione degli Ispettori. La durata della reperibilità è pari alla durata del servizio aggiuntivo, di norma 6 ore.



**Accordo sui criteri di riparto del Fondo risorse decentrate
personale dipendente anno 2022**

Art. 5 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Per l'anno 2022 sono finanziate n. 13 posizioni con specifiche responsabilità di cui n. 11 affidate a dipendenti di cat. D e n. 2 affidate a dipendenti di cat. C sulla base dei criteri e degli importi stabiliti dall'art. 10 del Contratto integrativo.
2. Relativamente al Settore Strade e sicurezza, per l'anno 2022 sono confermate le seguenti indennità:
 - a. Ai Sorveglianti di cat. C incaricati della vigilanza e del controllo tecnico dell'efficienza delle strade e del coordinamento del servizio neve-sale spetta una IPR di 900 euro annui;
 - b. Ai Sorveglianti di cat. B3 incaricati della vigilanza e del controllo delle strade e del coordinamento del servizio neve - sale spetta una IPR di 500 euro annui;
 - c. Ai vicesorveglianti di cat. B del Servizio manutenzione strade, per lo svolgimento delle funzioni previste dall'art. 2bis del Regolamento relativo al personale addetto alla sorveglianza, costruzione e manutenzione strade⁷ spetta una IPR di 400 euro annui.

Art. 6 – Progressioni economiche

1. A decorrere dal 1/12/2022 sono attribuite nuove progressioni economiche sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 17 del Contratto Collettivo integrativo come di seguito già modificati e integrati nell'Accordo sull'utilizzo del Fondo 2021, modifiche e integrazioni che vengono confermate anche per l'anno 2022:
 - comma 2 lett. b): anzianità nella posizione economica indicata nella tabella 7 del Contratto collettivo; a tale scopo le parti concordano di diminuire l'anzianità nella posizione economica di un anno per ogni passaggio, fermo restando il limite di due anni;
 - comma 3: la media punti relativa all'ultimo triennio pari ad almeno 64/70 costituisce requisito di attribuzione della progressione anziché di partecipazione;
 - comma 6 lett. c) la mancanza della valutazione annuale per assenze dal servizio superiori a nove mesi dovute a terapie salvavita e a congedo per maternità\paternità obbligatoria, comprese le assenze certificate ad essa collegate, influisce nel primo anno successivo di attribuzione delle progressioni. A partire dal secondo anno, l'assenza della valutazione viene neutralizzata e sostituita con il punteggio dell'ultima valutazione utile precedente.

Le nuove progressioni sono attribuite nel limite delle risorse liberate dal personale cessato dal servizio nel corso del 2022 ad una percentuale non superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto e nel limite della spesa

⁷ Figura prevista dal Regolamento per il personale addetto alla sorveglianza, costruzione e manutenzione strade così come modificato dalla Giunta con delibera n. 452 del 30/10/2011.

**Accordo sui criteri di riparto del Fondo risorse decentrate
personale dipendente anno 2022**

annua stimata pari a 78.000 euro arrotondata in eccesso al fine di massimizzare il numero di progressioni attribuibili.

Art. 7 - Retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

1. Alla retribuzione di risultato viene destinato un importo pari al 15% delle risorse complessive destinate alle posizioni organizzative; l'importo individuale viene quantificato in ragione di anno ed erogato sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 9 comma 2 del Contratto integrativo.
2. Per l'anno 2022 viene fissato in euro 3.200,00 il tetto ai compensi individuali complessivi, superato il quale si procede ad una progressiva riduzione della retribuzione di risultato, in applicazione dei criteri e delle finalità di cui all'art. 7 del Contratto integrativo.

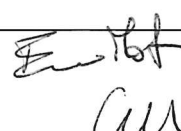
Art. 8 – Incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D. Lgs. 50/2016)

1. Le parti prendono atto che gli incentivi per le funzioni tecniche sono erogati sulla base dei criteri stabiliti nel Regolamento per la costituzione del Fondo per le funzioni tecniche⁸ e nel Contratto Collettivo integrativo sui criteri e sulle modalità di riparto degli incentivi per le funzioni tecniche sottoscritto il 23/12/2020. Le parti prendono inoltre atto che l'importo indicato nella tabella di cui all'art. 2 comma 2 del presente Accordo rappresenta una stima e che con successivo atto l'Ente procederà a ricostituire tale importo sulla base degli impegni complessivamente assunti nel corso del corrente anno.

Art. 9 - Compensi professionali agli avvocati dell'Avvocatura metropolitana

1. Le parti prendono atto che le risorse relative ai compensi professionali spettanti agli avvocati dell'Avvocatura metropolitana, derivano da cause vinte con spese a carico della parte soccombente. I compensi sono erogati sulla base dei criteri stabiliti nel *Regolamento per la disciplina dei compensi professionali spettanti agli avvocati dell'Avvocatura metropolitana*, approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 306 del 21/12/2016.
2. Le parti prendono atto che l'importo indicato nella tabella di cui all'art. 2 comma 2 del presente Accordo rappresenta una stima e che con successivo atto l'Ente procederà a ricostituire tale importo sulla base degli impegni complessivamente assunti nel corso del corrente anno.

⁸ Regolamento approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 226 del 25/11/2020



**Accordo sui criteri di riparto del Fondo risorse decentrate
personale dipendente anno 2022**

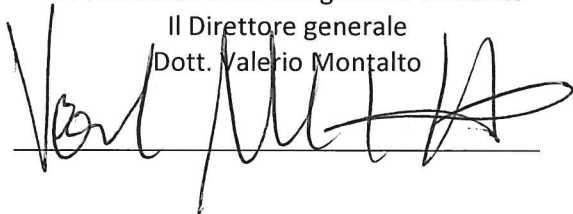
Bologna 21/12/2022

Per la Città metropolitana

Il Presidente della delegazione trattante

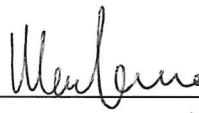
Il Direttore generale

Dott. Valerio Montalto



Per le RSU e le OO.SS.

CGIL FP



CISL FPL



UIL FPL

RSU

