



**Accordo sui criteri di riparto del Fondo risorse decentrate
personale dipendente anno 2021**

Premesso che:

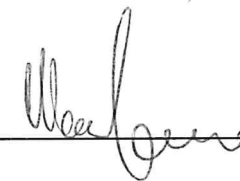
- a) in data 3/12/2021 le parti hanno presigliato l'Accordo sui criteri di riparto del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2021 del personale dipendente¹;
- b) in data 10/12/2021 il Collegio dei Revisori dei Conti ha rilasciato il parere favorevole sull'ipotesi di Accordo ai sensi dell'art. 40bis del D. Lgs. 165/2001 e dell'art. 8 co. 6 del CCNL 21/05/2018²;
- c) con provvedimento n. 355 del 21/12/2021 il Sindaco metropolitano ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'Accordo di cui al punto a).

Il giorno 22/12/2021 alle ore 13.00 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 2021 del personale dipendente nel testo allegato al presente verbale.

Per la Città metropolitana


Per le RSU e le OO.SS.

Il Presidente della delegazione trattante
Direttore generale - Dott. V. Montalto

CGIL FP 

CISL FPL _____

UIL FPL _____

RSU 



¹ Accordo acquisito agli atti con PG 73139 del 31/12/2021

² Parere Collegio dei Revisori n. 46 del 10/12/2021 acquisito agli atti con PG 76088 del 16/12/2021

Accordo sui criteri di riparto del Fondo risorse decentrate
personale dipendente anno 2021

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	4
Art. 4 – Indennità condizioni di lavoro, turno, reperibilità.....	5
Art. 5 – Indennità per specifiche responsabilità	5
Art. 6 – Progressioni economiche.....	6
Art. 7 - Retribuzione di risultato delle posizioni organizzative	6
Art. 8 – Incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D. Lgs. 50/2016).....	6
Art. 9 - Compensi professionali agli avvocati dell'Avvocatura metropolitana	7




**Accordo sui criteri di riparto del Fondo risorse decentrate
personale dipendente anno 2021**

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 2021. L'Accordo ha validità dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021 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 2021 è stato costituito in euro 1.689.620,49 nel rispetto dei CCNL e delle norme vigenti³. Il Fondo potrà essere ricostituito in base all'effettivo conseguimento dei risparmi previsti nel Piano di razionalizzazione per il triennio 2019/2021 e delle entrate effettivamente realizzate ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.
2. Considerato che 1.049.600,00 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 2021 sono disponibili 640.020,49 euro che le parti concordano di ripartire nei seguenti utilizzi:

Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 21/05/2018, art. 68 co. 1	importi
a) progressioni economiche consolidate	836.000,00
b) indennità di comparto	207.000,00
c) indennità personale ex VIII q.f.	6.600,00
totale utilizzi vincolati	1.049.600,00

Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 21/05/2018, art. 68 co. 2	importi
nuove progressioni economiche da <u>01/12/2021</u> (art. 68 co. 2 lett. j)	9.000,00
performance organizzativa (art. 68 co. 2 lett. a)	90.000,00
performance Individuale (art. 68 co. 2 lett. b) e premio differenziale (art. 69)	194.931,42
indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis e art. 68, co. 2, lett. c)	28.500,00
indennità di turno, di reperibilità, compensi art. 24 CCNL 14/09/2000 - art. 68, co. 2, lett. d)	140.000,00
compensi per specifiche responsabilità - art. 70-quinquies e art. 68 co. 2 lett. e)	46.500,00
indennità di servizio esterno Polizia - art. 56-quinquies e art. 68 co. 2 lett. f)	11.500,00
Incentivi per funzioni tecniche art. 113 co. 2 D. Lgs. 50/2016	60.377,35
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	59.211,72
totale utilizzi da contrattare	640.020,49

totale utilizzi complessivi	1.689.620,49
------------------------------------	---------------------

[Handwritten signatures and initials]

³ Determinazioni dirigenziali del 13/07/2021 (PG 42709) e del 23/11/2021 (PG 70386).

**Accordo sui criteri di riparto del Fondo risorse decentrate
personale dipendente anno 2021**

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

1. Per l'anno 2021 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. I risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nell'anno 2020 che, ai sensi dell'art. 1 comma 870 della legge 30/12/2020 n. 178, alimentano una tantum il Fondo delle risorse decentrate anno 2021 (euro 73.187,91 euro al netto degli oneri riflessi), sono interamente destinati al finanziamento dei premi di performance.
3. 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 Integrativo⁴, tale maggiorazione viene erogata per l'anno 2021 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, per l'anno 2021 il differenziale viene attribuito in base ai seguenti criteri applicati in ordine di priorità:
 - 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.
4. In applicazione dei criteri e delle finalità di cui all'art. 7 del Contratto integrativo, per l'anno 2021 viene fissato in 3.200,00 il tetto ai compensi individuali superato il quale si procede ad una progressiva riduzione dei premi di performance.
5. Non concorre al tetto il differenziale del premio individuale di cui al precedente comma 2.
6. 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 mese di novembre 2021, 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 2021 avverrà nel limite del suo ammontare e fino al limite di 100,00 euro complessivi da garantirsi in ogni caso.

⁴ 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 2021**

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

1. Per l'anno 2021 compete l'indennità condizioni di lavoro al personale indicato all'art. 11, tabella 3, del Contratto integrativo.
2. Per l'anno 2021 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 2021 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.

Art. 5 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Per l'anno 2021 sono finanziate n. 17 posizioni con specifiche responsabilità di cui n. 13 affidate a dipendenti di cat. D e n. 4 affidate a dipendenti di cat. C sulla base dei criteri e degli importi stabiliti dall'art. 10 del Contratto integrativo.
2. Relativamente al Servizio Progettazioni, costruzione e manutenzione strade per l'anno 2021 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 strade⁵ spetta una IPR di 400 euro annui.

⁵ 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 2021**

Art. 6 – Progressioni economiche

1. A decorrere dal 1/12/2021 sono attribuite nuove progressioni economiche sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 17 del Contratto Collettivo integrativo così come di seguito modificati e integrati:
 - 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 2021 ad una percentuale non superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto e nel limite della spesa annua stimata pari a 60.000 euro arrotondata in eccesso per 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 quantificati ragione di anno ed erogato sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 9 comma 2 del Contratto integrativo.
2. Per l'anno 2021 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 tecniche⁶ e nel Contratto Collettivo

⁶ 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 2021**

integrativo sui criteri e sulle modalità di riparto degli incentivi per le funzioni tecniche sottoscritto il
23/12/2020.

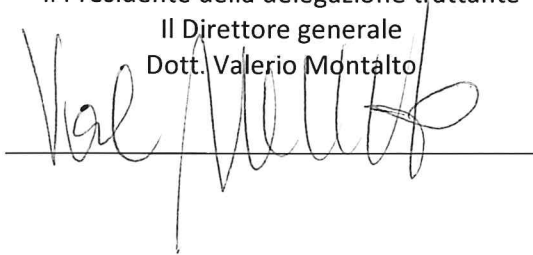
Art. 9 - Compensi professionali agli avvocati dell'Avvocatura metropolitana

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.

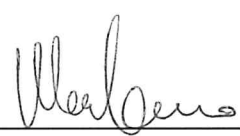
Bologna 22/12/2021

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 
