CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

Accordo sui criteri di riparto del Fondo risorse decentrate personale dipendente anno 2020

Premesso che:

a) in data 2/12/2020 le parti hanno presiglato l'Accordo sui criteri di riparto del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020 del personale dipendente[1];

b) in data 11/12/2020 il Collegio dei Revisori dei Conti ha rilasciato il prescritto parere favorevole, previsto dall'articolo 40*bis* del D.lgs. 165/2001 e dall'art. 8 comma 6 del CCNL 21/05/2018[2];

c) con provvedimento n. 255 del 16/12/2020 il Sindaco metropolitano ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'Accordo di cui al punto a).

Oggi 16/12/2020 alle ore 14.00 le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale del comparto dipendenti hanno sottoscritto in via definitiva l'allegato Accordo sui criteri di riparto del Fondo risorse decentrate anno 2020 per il personale dipendente.

Per la Città metropolitana

Il Presidente della delegazione trattante
Direttore generale - Dott. G. Capuzzimati

Per le RSU e le OO.SS.

CGIL FP

CISL FPL

UIL FPL

RSU

[1] Accordo sui criteri di riparto del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020 del personale dipendente presiglato il 2/12/2020 (PG 66535 del 2/12/2020).

[2] Parere Collegio dei Revisori del 11/12/2020 acquisito agli atti con PG 68584 del 11/12/2020.

CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

Accordo sui criteri di riparto del Fondo risorse decentrate personale dipendente anno 2020

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 - Compensi professionali agli avvocati dell'Avvocatura metropolitana 6

CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

Accordo sui criteri di riparto del Fondo risorse decentrate personale dipendente anno 2020

Art. 1 – Campo di applicazione

1. Il presente Accordo disciplina le modalità di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate per il personale dipendente relativo all'anno 2020.
2. L'Accordo ha validità dal 1 gennaio 2020 al 31 dicembre 2020 e si applica al personale dipendente a tempo indeterminato e a tempo determinato della Città metropolitana.

Art. 2 - Riparto delle risorse del Fondo

1. Il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020 è stato costituito in euro 1.651.132,68 nel rispetto dei CCNL e delle norme vigenti[3].
2. Le parti prendono atto che, pur non essendo stato ancora approvato per l'anno 2020 il DPCM che definisce i criteri che consentono alle Città metropolitane di partecipare alla sperimentazione nel triennio 2018/2020[4], l'Ente ha incrementato, ugualmente la parte variabile del Fondo del salario accessorio per l'annualità 2020 di un importo pari a quello già inserito nel Fondo dell'anno 2018 e dell'anno 2019[5]. Pertanto, qualora il DPCM per l'annualità 2020 non dovesse essere approvato, o dovesse prevedere una diversa percentuale, si procederà alla ricostituzione del Fondo per l'anno 2020.
3. Le parti prendono altresì atto che il Fondo potrà essere ricostituito in base all'effettivo conseguimento dei risparmi previsti nel Piano di razionalizzazione per il triennio 2019/2021 e alle entrate effettivamente realizzate ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.
4. Considerato che 1.094.100,00 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 2020 sono disponibili 557.032,68 euro che le parti concordano di ripartire nei seguenti utilizzi:

[3] Determinazione dirigenziale PG 63345 del 20/11/2020.
[4] D. Lgs. 75/2017, art. 23 comma 4.
[5] l'art. 2 del DPCM 18/03/2019 fissa la misura di tale incremento nel 5% della parte stabile del Fondo dell'anno 2016.

CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

Accordo sui criteri di riparto del Fondo risorse decentrate personale dipendente anno 2020

Tabella 1

Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 2018, art. 68 co. 1 – anno 2018	importi
a) progressioni economiche anni precedenti	885.000,00
b) indennità di comparto	203.000,00
c) indennità personale ex VIII q.f.	6.100,00
totale utilizzi vincolati	**1.094.100,00**

Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 2018, art. 68 co. 2 – anno 2018	importi
nuove progressioni economiche da **01/12/2020** (art. 68 co. 2 lett. j)	6.000,00
performance organizzativa (art. 68 co. 2 lett. a)	88.000,00
performance Individuale (art. 68 co. 2 lett. b) e premio differenziale (art. 69)	205.108,87
indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis e art. 68, co. 2, lett. c)	30.000,00
indennità di turno, di reperibilità, compensi art. 24 CCNL 14/09/2000 - art. 68, co. 2, lett. d)	130.000,00
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)	12.000,00
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	44.923,81
totale utilizzi da contrattare	**557.032,68**

totale utilizzi complessivi	**1.651.132,68**

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

1. Per l'anno 2020 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 2.
2. 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 Integrativo[6], tale maggiorazione viene erogata per l'anno 2020 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 2020 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;

[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).

2. 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 per di 900 euro annui.
3. Ai Sorveglianti di cat. B3 incaricati della vigilanza e del controllo delle strade e del coordinamento del servizio neve-sale spetta una IPR per di 500 euro annui
4. 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 strade[7] spetta un'indennità di 400 euro annui.

Art. 6 – Progressioni economiche

1. A decorrere dal 1/12/2020 sono attribuite nuove progressioni economiche sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 17 del presente Contratto per un valore annuo pari a 40.000 euro. In ogni caso le progressioni sono attribuite in una percentuale non superiore al 50% degli aventi diritto e nel limite delle risorse derivanti dal personale cessato dal servizio nel corso del 2020.

Art. 7 - retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

1. La retribuzione di risultato è pari al 15% delle risorse complessive destinate alle posizioni organizzative istituite, quantificata in ragione di anno ed erogata sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 9 comma 2 del presente Contratto.
2. Per l'anno 2020 viene fissato in euro 2.500,00 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 - 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*

[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.

c) posizione economica inferiore indipendentemente dalla categoria;

d) maggiore anzianità di servizio.

3. In applicazione dei criteri e delle finalità di cui all'art. 7 del Contratto integrativo, per l'anno 2020 viene fissato in 2.500,00 euro il tetto ai compensi individuali superato il quale si procede ad una progressiva riduzione dei premi di performance.
4. Non concorre al tetto il differenziale del premio individuale di cui al precedente comma 2.

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

1. Per l'anno 2020 compete l'indennità condizioni di lavoro al personale indicato all'art. 11, tabella 3, del Contratto integrativo.
2. Per l'anno 2020 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 2020 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. Si confermano per l'anno 2020 n. 18 posizioni con specifiche responsabilità attribuite con decorrenza 1/11/2019, di cui n. 14 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.

CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

Accordo sui criteri di riparto del Fondo risorse decentrate personale dipendente anno 2020

disciplina dei compensi professionali spettanti agli avvocati dell'Avvocatura metropolitana, approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 306 del 21/12/2016.

Bologna 16 dicembre 2020

Per la Città metropolitana
Il Presidente della delegazione trattante
Dott. G. Capuzzimati

Per le RSU e le OO.SS.

CGIL FP

CISL FPL

UIL FPL

RSU