

UNIONE VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA
(BOLOGNA)

**ACCORDO ANNUALE RELATIVO AI CRITERI PER LA RIPARTIZIONE
E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2020
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE**

A seguito:

- . della preintesa annuale relativa ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2020 per il personale non dirigente dell'Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia, sottoscritta in data 26 ottobre 2020, dalla Delegazione Trattante di parte pubblica e di parte sindacale;
- . della positiva certificazione espressa, nel merito, dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 12 novembre 2020 (verbale n. 17);
- . della deliberazione di Giunta Unione n. 86 del 23 novembre 2020, 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 4 dicembre 2020 ha luogo l'incontro tra:

Delegazione trattante di parte pubblica:

Daniele Rumpianesi
Fabiana Battistini
Cati La Monica

Per la delegazione di parte sindacale:

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

- Cosetta Cumani
- Claudia Gibellini
- Annalisa Martelli
- Lucia Urbinati
- Luca Bencivenni

OO.SS.:

- Paolo Carati FP CGIL
- Kevin Ponzuoli FP CISL

Articolo 1
Oggetto dell'accordo

Il presente accordo viene sottoscritto fra le parti in relazione ai criteri per la ripartizione e la destinazione del fondo risorse decentrate per il personale non dirigente anno 2020 dell'Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia.

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 2020 è inferiore di alcune unità rispetto al personale in servizio al 31/12/2018 (comprensivo del personale del Corpo di Polizia Locale all'epoca in comando all'Unione, poi trasferito dal 1/1/2019, per omogeneità di dati). Pertanto per l'Unione 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

Dal precedente anno 2019 il fondo risorse decentrate destinato al personale non dirigente dell'Unione è stato integrato con le risorse derivanti dal trasferimento del personale della Polizia Locale, a seguito della costituzione del Corpo Unico.

In relazione al Corpo Unico di Polizia Locale è tuttora in vigore uno specifico accordo aziendale, che prevede un fondo per progetti dedicato al personale di Polizia Locale, in valore annuo di € 50.500,00.

La parte pubblica consegna alle organizzazioni sindacali lo schema di costituzione del fondo per l'anno corrente – parte stabile e parte variabile, che ammonta a complessivi euro 401.726,88, in allegato.

In considerazione della permanenza del fondo dedicato ai progetti per il personale della Polizia Locale, anche per il 2020 la somma complessivamente destinata alle risorse decentrate rimane distribuita in modo suddiviso tra personale Polizia Locale e personale altri Servizi dell'Unione.

Nell'ambito del fondo unitario si prevede quindi la distribuzione nel seguente modo:

- Risorse per Polizia Locale per un totale complessivo pari ad euro 261.268,66
- Risorse storiche Unione da destinare al personale restante per un totale complessivo pari ad euro 140.458,22.

Articolo 3
Destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2020
a finanziamento di istituti già vigenti

Le parti prendono atto delle risorse di parte stabile destinate a finanziamento di istituti già vigenti:

Descrizione	Importo altri Servizi	Importo Polizia Locale	Totale
Indennità di comparto	23.000,00	23.000,00	46.000,00
Progressioni economiche	60.000,00	57.000,00	117.000,00
Indennità ex 8 [^] q.f., servizi esterni e turno		73.452,00	73.452,00
Totale	83.000,00	153.452,00	236.452,00

Articolo 4
Somme oggetto della contrattazione

Restano disponibili nella parte stabile del fondo le seguenti risorse:

Descrizione	Importo altri Servizi	Importo Polizia Locale	Totale
Totale già destinato	83.000,00	153.452,00	236.452,00
Fondo parte stabile	131.866,76	209.848,40	341.715,16
Risorse disponibili per ulteriori istituti	48.866,76	56.396,40	105.263,16

Le parti concordano le seguenti destinazioni delle risorse disponibili:

Dipendenti Unione storico
Parte stabile disponibile € 48.866,76 destinata, in misura di anno, come segue:
. € 5.000,00 Indennità Particolari Responsabilità
. € 5.000,00 Progressioni Economiche Orizzontali
. € 38.866,76 Produttività
Si aggiungono le risorse di Parte variabile disponibili per € 8.591,46, che si concorda di destinare ugualmente alla Produttività, definendo pertanto un totale per Produttività di € 47.458,22

Personale di Polizia Locale

Parte stabile disponibile € 56.396,40 destinata, in misura di anno, come segue:

- . € 8.000,00 Indennità di Funzione
- . € 5.000,00 Progressioni Economiche Orizzontali
- . € 4.000,00 Indennità di reperibilità, stimato per due mesi
- . € 39.396,40 Produttività

Si aggiungono le risorse di Parte variabile disponibili per € 920,26, che si concorda di destinare ugualmente alla Produttività, definendo pertanto un totale per Produttività di € 40.316,66 oltre alla quota in Parte variabile per Progetti pari ad € 50.500,00

Le parti concordano sin da ora che venga destinata alla produttività collettiva e individuale l'eventuale somma che residui dalla parte stabile, una volta che siano stati determinati a consuntivo gli effettivi importi destinati all'indennità di comparto, alle progressioni economiche e alle indennità contrattuali sopra indicate.

Articolo 5 Progressioni orizzontali

Per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali si fa richiamo integrale ai criteri stabiliti dall'articolo 24 del Contratto Collettivo decentrato integrativo territoriale, sottoscritto il 7 febbraio 2019, nonché alle indicazioni del Ministero Economia e Finanze 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 Consiglio – Dipartimento della Funzione Pubblica, reso in data 04/07/2019, con il quale è stato ribadito 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..."*.

Nel rispetto dei criteri di cui al citato articolo 24, i dipendenti in possesso dei requisiti di anzianità e di valutazione nel triennio 2017/2019 pari ad un minimo di 70/100 concorrono per le progressioni orizzontali, che vengono poi assegnate sulla base delle valutazioni medie ottenute, in ordine decrescente.

Le parti concordano di valutare separatamente, quando partecipante alle selezioni per accedere alla progressione orizzontale, il personale di categoria D titolare di posizione organizzativa rispetto al restante personale inserito nella medesima categoria.

Tenuto conto di quanto sopra e dell'enunciato principio di selettività, la situazione per l'anno 2020 è la seguente:

Polizia Locale

- partecipanti alla selezione n. 8 dipendenti, dei quali n. 6 appartenenti alle categorie B e C e n. 2 appartenenti alla categoria D, numero massimo di dipendenti aventi accesso alla progressione 4

Altri Servizi

- partecipanti alla selezione n. 7 dipendenti, dei quali n. 3 appartenenti alle categorie B e C, n. 2 appartenenti alla categoria D non titolari di posizione organizzativa, n. 2 appartenenti alla categoria D titolari di posizione organizzativa, numero massimo di dipendenti aventi accesso alla progressione 3

Tenuto conto del numero dei partecipanti alla selezione, le parti concordano i seguenti criteri per l'accesso alla progressione per l'anno 2020, nel rispetto dell'importo destinato come definito all'articolo 4:

Polizia Locale n. 4

- n. 3 appartenenti alle categorie B e C
- n. 1 appartenente alla categoria D

Altri Servizi n. 3

- n. 1 appartenente alle categorie B o C
- n. 1 appartenente alla categoria D non titolare di posizione organizzativa
- n. 1 appartenente alla categoria D titolare di posizione organizzativa

Si concorda fra le parti che le progressioni abbiano decorrenza dal 1° gennaio 2020.

Articolo 6 Durata dell'accordo

Il presente accordo è relativo al periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2020.

Le disposizioni sono efficaci ed applicabili se ed in quanto conformi alle norme contrattuali nazionali.

Parte pubblica:

Daniele Rumpianesi

Fabiana Battistini

Cati La Monica



Rappresentanze Sindacali Unitarie:

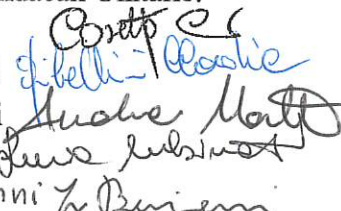
- Cosetta Cumani

- Claudia Gibellini

- Annalisa Martelli

- Lucia Urbinati

- LUCA Bencivenni



Per le OO.SS:

- Paolo Carati FP CGIL

- Kevin Ponzuoli FP CISL



