

# UNIONE VALLI DEL RENO, LAVINO E SAMOGGIA

(BOLOGNA)

## ACCORDO ANNUALE RELATIVO AI CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2022 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE

A seguito:

. della preintesa annuale relativa ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2022 per il personale non dirigente dell'Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia, sottoscritta in data 13 ottobre 2022, dalla Delegazione Trattante di parte pubblica e di parte sindacale;

. della positiva certificazione espressa, nel merito, dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 20 ottobre 2022 (verbale n. 21);

. della deliberazione di Giunta Unione n. 106 del 24 ottobre 2022, 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 novembre 2022 si procede alla sottoscrizione tra:**

Delegazione di parte pubblica

- Daniele Rumpianesi
- Fabiana Battistini
- Cati La Monica

Per la delegazione di parte sindacale:

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

- Luca Maccaferri
- Cosetta Cumani
- Alessia Migliorini
- Piero Bernardi
- Massimo Burzi

OO.SS.:

- Paolo Carati – Antonino Repace FP CGIL
- Fabiana Sergio FP CISL
- Marco Fini – Valentino Restani FPL UIL
- Federico Coratella CSA

The right side of the page contains several handwritten signatures and initials. At the top right, there is a signature that appears to be 'FB'. Below it, there is a large, stylized signature. To the left of this, there is another signature. At the bottom right, there are several more signatures, including one that looks like 'WB' and another that looks like 'L'. There are also some initials and scribbles scattered around these signatures.

## 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 2022 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 2022 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

Dall'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 dopo il primo triennio di attività, oggetto di uno specifico accordo aziendale, nel corrente anno 2022 la Giunta ha destinato un importo per progetti pari complessivamente a euro 40.000,00.

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 391.247,10, costituito con determinazione n. 512 del 6 ottobre 2022.

Anche per l'anno 2022 le parti concordano, in considerazione delle peculiarità del fondo per il personale della Polizia Locale, di mantenere il modello degli anni precedenti, con suddivisione della somma complessivamente destinata alle risorse decentrate tra il personale Polizia Locale e il personale altri Servizi dell'Unione.

Nell'ambito del fondo unitario si prevede quindi la distribuzione come di seguito esposto:

- Risorse per Polizia Locale per un totale complessivo pari ad euro 250.777,18;

- Risorse storiche Unione da destinare al personale restante per un totale complessivo pari ad euro 140.469,92.

**Articolo 3**  
**Destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2022**  
**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	22.700,00	23.600,00	46.300,00
Progressioni economiche	68.600,00	41.500,00	110.100,00
Indennità ex 8 <sup>^</sup> q.f., servizi esterni, turno, maggiorazione festiva	774,72	79.000,00	79.774,72
Indennità specifiche responsabilità e indennità di funzione	5.000,00	8.000,00	13.000,00
Indennità di reperibilità	0,00	16.200,00	16.200,00
<b>Totale</b>	<b>97.074,72</b>	<b>168.300,00</b>	<b>265.374,72</b>

Le parti concordano che per l'anno 2023 la quota destinata alle Indennità di specifiche responsabilità per gli Altri Servizi sarà elevata a 6.000,00, per la presenza di nuove attività di coordinamento da indennizzare.

**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	97.074,72	168.300,00	265.374,72
Fondo parte stabile	131.878,46	211.028,80	342.907,26
Risorse disponibili per ulteriori istituti	34.803,74	42.728,80	77.532,54

Le parti concordano le seguenti destinazioni delle risorse disponibili:

Dipendenti Unione storico

Parte stabile disponibile € 34.803,74 destinata, in misura di anno, come segue:

. € 6.000,00 Progressioni Economiche Orizzontali

. € 28.803,74 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 € 37.395,20

Personale di Polizia Locale

Parte stabile disponibile € 42.728,80 destinata, in misura di anno, come segue:

. € 11.605,00 Progressioni Economiche Orizzontali

. € 30.872,18 Produttività (al netto di quota decurtata per rispetto limite fondo 2016)

Oltre a tali somme si ha la quota in Parte variabile per Progetti pari ad € 40.000,00

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, concorrono per le progressioni orizzontali 2022 i dipendenti in possesso dei requisiti di anzianità e di valutazione nel triennio 2019/2021 pari ad un minimo di 70/100; le progressioni vengono 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.

Tenuto conto di quanto sopra e dell'enunciato principio di selettività, la situazione dei partecipanti alla selezione per l'anno 2022 è la seguente:

#### Polizia Locale

- categoria C: partecipanti alla selezione n. 11 dipendenti
  - categoria D non titolari di posizione organizzativa: partecipanti alla selezione n. 5 dipendenti
  - categoria D titolari di posizione organizzativa: partecipanti alla selezione n. 2 dipendenti
- totale partecipanti n. 18

#### Altri Servizi

- categorie B, C e D: partecipanti alla selezione n. 10 dipendenti, dei quali n. 1 appartenente alla categoria B, n. 8 appartenenti alla categoria C e n. 1 appartenente alla categoria D non titolare di posizione organizzativa
  - categoria D titolari di posizione organizzativa: partecipanti alla selezione n. 3 dipendenti
- totale partecipanti n. 13

Tenuto conto del numero e della categoria di appartenenza dei partecipanti, nonché del principio di selettività, le parti concordano i seguenti criteri per l'accesso alla progressione per l'anno 2022, nel rispetto dell'importo destinato come definito all'articolo 4:

. assegnazione secondo l'ordine decrescente della valutazione media ottenuta nel triennio 2019/2021

. criteri aggiuntivi in caso di pari merito:

- 1 - gap temporale dall'ultimo passaggio di categoria economica
- 2 - dipendente con classe economica più bassa
- 3 - anzianità di servizio nell'Ente e poi nella Pubblica Amministrazione

Alla luce dei suddetti criteri risultano progredibili per il 2022:

#### Polizia Locale

- categoria C: partecipanti alla selezione n. 11 dipendenti – n. 6 progredibili
  - categoria D non titolari di posizione organizzativa: partecipanti alla selezione n. 5 dipendenti – n. 2 progredibili
  - categoria D titolari di posizione organizzativa: partecipanti alla selezione n. 2 dipendenti – n. 1 progredibile
- totale progredibili n. 9

#### Altri Servizi

- categorie B, C e D: partecipanti alla selezione n. 10 dipendenti – n. 5 progredibili
  - categoria D titolari di posizione organizzativa: partecipanti alla selezione n. 3 dipendenti – n. 1 progredibile
- totale progredibili n. 6

Si concorda fra le parti che le progressioni abbiano decorrenza dal 1° gennaio 2022.

## Articolo 6 Durata dell'accordo

Il presente accordo è relativo al periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2022.

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

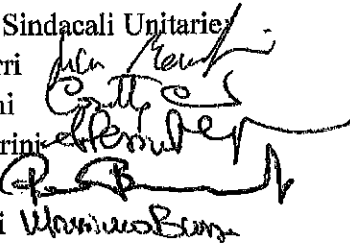
Parte pubblica:

- Daniele Rumpianesi
- Fabiana Battistini
- Cati La Monica



Rappresentanze Sindacali Unitarie

- Luca Maccaferri
- Cosetta Cumani
- Alessia Migliorini
- Piero Bernardi
- Massimo Burzi



OO.SS.:

- Paolo Carati FP CGIL
- Antonino Repace FP CGH
- Fabiana Sergio FP CISL
- Marco Fini FPL UIL
- Valentino Restani FPL UHI
- Federico Coratella CSA

