

COMUNE DI VALSAMOGGIA

(BOLOGNA)

**ACCORDO ANNUALE RELATIVO AI CRITERI PER LA RIPARTIZIONE
E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2021
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI
VALSAMOGGIA**

A seguito:

. della preintesa annuale relativa ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2021 per il personale non dirigente del Comune di Valsamoggia, sottoscritta in data 9 dicembre 2021, 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 dicembre 2021 (verbale n. 41 del 20/12/2021);

. della deliberazione di Giunta Comune di Valsamoggia n.122 del 21 dicembre 2021, 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 22 dicembre 2021 ha luogo l'incontro tra:

Delegazione trattante di parte pubblica:

dr.ssa Maria Consiglia Maglione – Presidente

rag. Claudia Barbieri

Serena Stanzani, Unione Valli Reno, Lavino e Samoggia

Per la delegazione di parte sindacale:

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Catia Accarisi, Eleonora Benvegnù, Luca Campeggi, Luigi Di Costanzo, Monica Pilati, Anna Sanmarchi, Carlo Vecchi, Marzia Vitturini

Per le OOSS:

FP CGIL Paolo Carati

FP CISL Kevin Ponzuoli

UIL FPL Marco Fini – Valentino Restani

Le parti sottoscrivono l'Accordo annuale relativo ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2021 per il personale non dirigente del Comune di Valsamoggia.



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 2021.

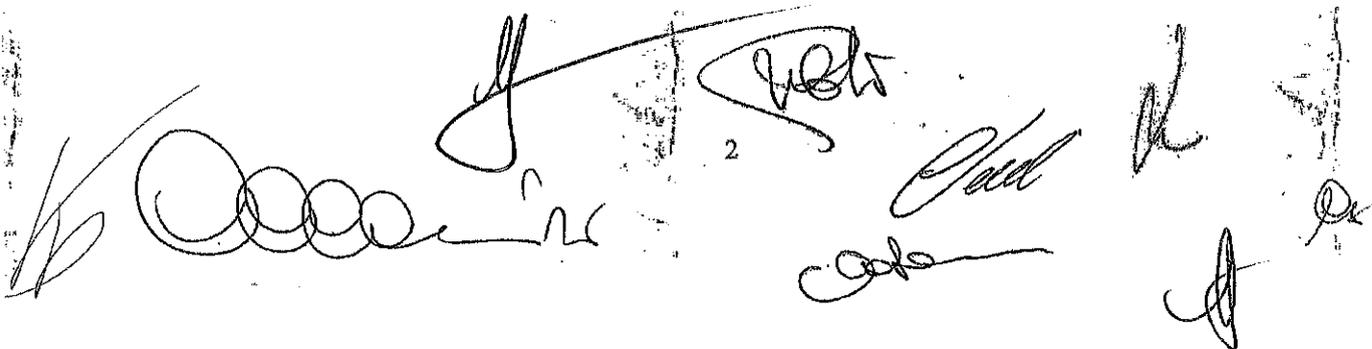
Con riferimento all'articolo 33, comma 2, ultimo periodo, del D.L.n. 34 del 30 aprile 2019, convertito con modificazioni dalla L. n. 58 del 28/06/2019 e ss.mm.ii., che prevede: "Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, 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 2021 è inferiore rispetto al personale in servizio al 31/12/2018. Pertanto per il Comune di Valsamoggia 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

Le parti prendono atto delle determinazioni a firma della Responsabile del Servizio Personale Associato n. 42 del 25/01/2021, avente ad oggetto: "SPA - Comune di Valsamoggia: costituzione fondo risorse decentrate personale non dirigente parte stabile - anno 2021", e n. 489 del 16/11/2021, avente ad oggetto "SPA - Comune di Valsamoggia: costituzione fondo risorse decentrate personale non dirigente parte stabile e parte variabile - anno 2021", con le quali sono state quantificate, ai sensi dell'articolo 67 del CCNL 22/5/2018 e al netto degli oneri riflessi (compreso IRAP) a carico dell'Ente, le risorse decentrate disponibili e destinate al personale non dirigente, per l'anno 2021, per l'ammontare complessivo di € 635.893,41.

Articolo 3
Destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2021
a finanziamento di istituti già vigenti

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



The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink, representing the various parties to the agreement. The signatures are of varying lengths and styles, some appearing to be initials or full names. There are also some faint, illegible markings and a small number '2' visible near the center of the signature area.

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	74.000,00
Progressioni economiche	249.000,00
Indennità specifiche responsabilità, indennità di funzione	39.500,00
Indennità di turno, condizioni di lavoro, servizi esterni, centralinista, reperibilità, personale educativo, maggiorazione festiva	119.400,00
Totale	481.900,00

Articolo 4 Progressioni economiche orizzontali

Per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali si fa rinvio ai criteri stabiliti dall'articolo 24 del Contratto Collettivo decentrato integrativo territoriale, sottoscritto il 7 febbraio 2019, nonché alle indicazioni contenute nella circolare del Ministero Economia e Finanze n. 15 del 16/05/2019, ad oggetto: "Il conto annuale 2018 – Rilevazione prevista dal titolo V del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165" 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 si ribadisce 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 2018/2020 pari ad un minimo di 70/100 concorrono per le progressioni orizzontali. Per il corrente anno 2021 il numero complessivo di dipendenti partecipanti alla selezione risulta pari a 47. In accordo fra le parti ed in ragione dei passaggi realizzati negli anni precedenti si definisce per il 2021 l'accesso alla progressione per gli appartenenti alla categoria D come segue:

- categoria D non titolari di posizione organizzativa: partecipanti n. 6 dipendenti, accesso alla progressione per n. 3 dipendenti;
- categoria D titolari di posizione organizzativa: partecipanti n. 2 dipendenti, accesso alla progressione per n. 1 dipendente.

Tale numero consente ampiamente il rispetto del principio di accesso per non oltre il 50% dei dipendenti complessivamente partecipanti alla selezione.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. A central signature is circled and has the number '3' written below it. To the right, there are several other distinct signatures, some appearing to be initials or short names. The handwriting is cursive and somewhat stylized.

In ragione dei sopra enunciati criteri si determina una somma complessiva destinabile alle progressioni economiche, con decorrenza dal 1° gennaio 2021, pari ad euro 4.925,00.

Articolo 5 Produttività collettiva e individuale

Le parti concordano sin da ora che venga destinata alla produttività collettiva e individuale l'eventuale somma maggiore che residui dalla parte stabile, una volta che siano stati determinati a consuntivo gli effettivi importi destinati agli istituti già vigenti, di cui all'articolo 3 del presente accordo.

L'importo destinato alla produttività e progetti al momento quantificato corrisponde a complessivi € 149.068,41.

La quota di detta somma destinata a progetti è di seguito elencata:

Descrizione	Importo
Servizio Manutenzioni - n. 2 Progetti	29.800,00
Qualità urbana, legalità e sicurezza tutti i giorni dell'anno - Servizio Polizia Municipale	30.725,00
Area Servizi alla persona - n. 2 Progetti	7.200,00
Totale	67.725,00

La quota destinata alla performance per l'anno 2021 risulta quantificata in € 81.343,41.

Le valutazioni della performance dei dipendenti saranno formulate secondo i criteri individuati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione, approvato con deliberazione della Giunta n. 138/2018, ovvero:

- risultati conseguiti, misurati attraverso gli indicatori di performance del Servizio di appartenenza: peso assegnato 30%, pari a 30 punti,
- comportamenti organizzativi agiti nell'esercizio dei compiti assegnati: peso assegnato 70%, pari a 70 punti.

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale come previsto dall'art. 21 del contratto collettivo decentrato integrativo territoriale del 7 febbraio 2019.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center with a small '4' below it, and two signatures on the right.

Articolo 6
Durata dell'accordo

Il presente Accordo è relativo al periodo 1 gennaio - 31 dicembre 2021.

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



Delegazione trattante di parte pubblica:

dr.ssa Maria Consiglia Maglione – Presidente

rag. Claudia Barbieri

Serena Stanzani, Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia

Per le RSU:

Catia Accarisi

Eleonora Benvegnù

Luca Campeggi

Luigi Di Costanzo

Monica Pilati

Anna Sanmarchi

Carlo Vecchi

Marzia Vitturini

Per le OOSS:

FP CGIL Paolo Carati

FP CISL Kevin Ponzuoli

UIL FPL Marco Fini – Valentino Restani

