

COMUNE DI VALSAMOGGIA
(BOLOGNA)

**ACCORDO ANNUALE RELATIVO AI CRITERI PER LA RIPARTIZIONE
E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2024
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 2024 per il personale non dirigente del Comune di Valsamoggia, sottoscritta in data 10 dicembre 2024, dalla Delegazione Trattante di parte pubblica e di parte sindacale;
- . della positiva certificazione espressa, nel merito, dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 16 dicembre 2024 (verbale n. 40 del 16/12/2024);
- . della deliberazione di Giunta Comune di Valsamoggia n. 169 del 20 dicembre 2024, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale la Giunta ha autorizzato la Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo;

In data 23 dicembre 2024 ha luogo l'incontro tra:

Delegazione trattante di parte pubblica:

Simona Maccaferri, Responsabile del Comune di Valsamoggia – Presidente
Federica Baldi, Responsabile del Comune di Valsamoggia
Serena Stanzani, Unione Valli Reno, Lavino e Samoggia

Delegazione di parte sindacale:

Rappresentanze Sindacali Unitarie:

Lucia Gnaccarini, Anna Sanmarchi, Carlo Vecchi,

Per le OOSS:

FP CGIL Antonino Repace

UIL FPL Valentino Restani

CISL FP Fabiana Sergio

Le parti sottoscrivono l'Accordo annuale relativo ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2024 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 2024.

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 al 31 dicembre 2024 è numericamente inferiore rispetto al personale in servizio al 31 dicembre 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. 12 del 10/01/2024, avente ad oggetto: *“SPA – Comune di Valsamoggia: costituzione fondo risorse decentrate personale non dirigente parte stabile - anno 2024”*, e n. 636 del 29/11/2024, avente ad oggetto *“SPA – Comune di Valsamoggia: costituzione fondo risorse decentrate personale non dirigente parte stabile e parte variabile - anno 2024”*, con le quali sono state quantificate, ai sensi dell'articolo 79 del CCNL 16/11/2022 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 2024, per l'ammontare complessivo di € 727.779,07.

Articolo 3

Destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2024 a finanziamento di istituti già vigenti

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

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	67.000,00
Progressioni economiche	234.000,00
Differenze stipendiali B3-B1 e D3-D1	45.976,40
Indennità specifiche responsabilità, indennità di funzione	41.515,00
Indennità di turno, servizi esterni, condizioni di lavoro, maggiorazione festiva, centralinista, reperibilità, personale educativo	102.600,00
Totale	491.091,40

Articolo 4

Progressioni economiche all'interno delle Aree

La Giunta del Comune di Valsamoggia, con deliberazione n. 152 del 25 novembre 2024, dichiarata immediatamente eseguibile, ha autorizzato alla contrattazione, per l'anno 2024, di una quota di risorse stabili disponibili da destinare alla attivazione dell'istituto delle progressioni economiche all'interno delle Aree, con decorrenza dal 1° gennaio 2024, nel rispetto del criterio di selettività corrispondente in misura massima fino al 50% degli aventi diritto.

Le progressioni economiche all'interno delle Aree vengono definite sulla base dei criteri stabiliti dall'articolo 23 del Contratto Decentrato Integrativo territoriale, sottoscritto il 5 dicembre 2023 con riferimento al Contratto Nazionale di Lavoro Comparto Funzioni Locali del 16 novembre 2022, in particolare articolo 14.

Ai sensi del citato articolo 23 CDI 5 dicembre 2023, in sede di Accordo annuale devono essere definiti, oltre all'entità delle risorse di parte stabile destinabili alle progressioni economiche, il numero di differenziali stipendiali attribuibili per ognuna delle Aree contrattuali, nel limite massimo del 50% dei soggetti aventi titolo a partecipare alla selezione, al fine di garantire il principio di selettività.

Nel rispetto dei criteri e requisiti di partecipazione fissati dal citato articolo 23, il numero di dipendenti interessati alle progressioni economiche al 1° gennaio 2024 suddivisi per Area sono i seguenti:

Area Operatori n. 1

Area Operatori esperti n. 12

Area Istruttori n. 23

Area Funzionari ed EQ non titolari di incarico n. 6

Area Funzionari ed EQ titolari di incarico n. 4

In ragione della presenza di una unica figura nell'Area degli Operatori le parti concordano di considerare la stessa unitamente alle figure dell'Area degli Operatori esperti al fine del rispetto del numero massimo di progressioni non oltre il 50% degli aventi diritto.

Vengono concordati i seguenti passaggi ed importi di riferimento:

Area	Numero differenziali attribuibili	Importo
Operatori / Operatori esperti	6	3.900,00
Istruttori	12	9.000,00
Funzionari ed EQ non titolari incarico	3	4.800,00
Funzionari ed EQ titolari di incarico	2	3.200,00
Totale	23	20.900,00

Le parti concordano che saranno fatte salve le situazioni dei dipendenti risultanti destinatari di progressione, in esito alle selezioni per Area, con diritto ad una delle maggiorazioni della quota di differenziale spettanti secondo le disposizioni del CCNL 16 novembre 2022, articoli 92, 96, 102, 106.

Viene inoltre concordato, ai sensi dell'articolo 23, comma 8, punto D, del CDI 5 dicembre 2023, che al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da oltre 6 anni sarà attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio complessivamente ottenuto nei criteri stabiliti dal medesimo articolo 23.

Articolo 5 Incentivi per le funzioni tecniche

Il fondo per le risorse decentrate di parte variabile, anno 2024, risulta integrato, ai sensi dell'articolo 79, comma 2, lett. a), CCNL 16/11/2022, con riferimento all'articolo 67, comma 3, lett. c), CCNL 21/05/2018, relativamente agli incentivi per le funzioni tecniche per lavori pubblici e servizi e forniture, per una somma, all'atto della costituzione, pari a € 18.310,31, compresa una quota per il Servizio Gare Associato, con la precisazione che l'accantonamento degli incentivi per funzioni tecniche è da considerarsi escluso dai limiti del Fondo risorse decentrate. Le parti prendono atto che gli incentivi per le funzioni tecniche vengono liquidati nei limiti previsti dalla normativa vigente in materia, nonché dal Regolamento approvato con deliberazione della Giunta n. 117 del 24/11/2020 e successivamente modificato con deliberazione della Giunta n. 134 del 13/12/2022.

Eventuali ulteriori somme a titolo di incentivi per le funzioni tecniche liquidate nel corso dell'anno 2024 saranno considerate inserite nel Fondo, in ragione dell'esclusione di dette somme dai limiti definiti dalla vigente normativa rispetto alla costituzione delle risorse decentrate.

Articolo 6 **Performance collettiva e individuale**

Le parti concordano sin da ora che venga destinata alla performance 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 performance e progetti al momento quantificato corrisponde a complessivi € 197.477,36.

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

Descrizione	Importo
Area Programmazione, Realizzazione Gestione Cura del Patrimonio - Progetto di miglioramento del controllo sui servizi esternalizzati ed interventi diretti in caso di emergenze sul territorio calamità e condizioni meteo avverse	29.800,00
Servizio Polizia Municipale – Qualità urbana, legalità e sicurezza tutti i giorni dell'anno 2024	30.725,00
Area Servizi alla persona – Efficientamento servizio trasporto scolastico, uscite didattiche e gestione dei mezzi – fase 2024	2.400,00
Area Servizi alla persona – Documentare al nido d'infanzia – Tracce di memoria – fase 2024	1.680,00
Totale	64.605,00

La quota destinata alla performance per l'anno 2024 risulta quantificata in € 132.872,36; è fatta salva la presenza di dipendenti risultanti destinatari di progressione, ai sensi dell'articolo 4, aventi diritto ad una delle maggiorazioni della quota di differenziale spettanti secondo le disposizioni del CCNL 16 novembre 2022, articoli 92, 96, 102, 106.

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'articolo 12 del nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo territoriale sottoscritto il 5 dicembre 2023.

Articolo 7 Durata dell'accordo

Il presente Accordo è relativo al periodo 1 gennaio - 31 dicembre 2024.

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

Delegazione trattante di parte pubblica:
Simona Maccaferri – Presidente

Federica Baldi, Comune di Valsamoggia

Serena Stanzani, Unione Valli del Reno, Lavino e Samoggia

Per le RSU:

Lucia Gnaccarini

Anna Sanmarchi

Carlo Vecchi

Per le OOSS:

FP CGIL Antonino Repace

UIL FPL Valentino Restani

CISL FP Fabiana Sergio