

**Ipotesi di accordo sindacale relativo al personale in categoria C e D del Settore Polizia Municipale per gli anni 2016 e 2017**

**Relazione illustrativa**

**II.1-Modulo 1 - Scheda 1.1**

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>		L'ipotesi di accordo è stata siglata in data 12 marzo 2016
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anni 2016 e 2017
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Direttore Generale</li> <li>- Capo Area Personale e Organizzazione</li> <li>- Dirigente Area Personale e Organizzazione</li> <li>- Coordinatore Relazioni Sindacali - staff Area Personale e Organizzazione</li> <li>- Comandante del Corpo di Polizia Municipale</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CGIL FP (presenti all'incontro)</li> <li>- CISL FP (presenti all'incontro)</li> <li>- UIL FPL (presenti all'incontro)</li> <li>- CSA Regioni e Autonomie Locali (non presenti all'incontro)</li> <li>- RSU del Comune di Bologna (presente all'incontro)</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, RSU</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale CCNL Regioni ed autonomie locali, settore Polizia Municipale, categoria C e D
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<p>a) revisione accordi sindacali del Settore Polizia Municipale e Protezione Civile del 10/02/2014 e 19/03/2014 parte normativa e parte economica e superamento atto unilaterale ex art. 40 comma 3 ter D.Lgs. 165/2001 PG. nr. 210073/2015 del 13/7/2015;</p> <p>b) fattispecie, criteri e valori per la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art. 17 comma 1 e 2 lettera a), d), f) ed e) del CCNL 1.4.1999 per il personale del Corpo di Polizia Municipale categoria C e categoria D per gli anni 2016 e 2017</p>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	E' stata acquisita l'allegata certificazione dell'organo di controllo interno in data ....
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<i>(Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli)</i>

<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>E' stato adottato il piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?          Con Delibera di Giunta PG 43177/2015 del 26/3/2015 "NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2015-2017 (DUP). SEZIONE STRATEGICA E SEZIONE OPERATIVA" sono stati valorizzati tutti gli aspetti di integrazione logica ed operativa con il progetto "Controllo strategico - Ciclo di gestione della performance" e con le disposizioni del capo V del Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi relative al ciclo della gestione della performance (ulteriormente specificate all'interno delle "Linee guida per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale" approvate dalla Giunta con delibera Prog. n.39/2014 Pg.n. 64522/2014 del 04/03/2014);</p> <p>In riferimento agli strumenti di pianificazione strategica pluriennale e alla pianificazione operativa annuale l'Ente ha provveduto all'approvazione del:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- "Documento Unico di programmazione 2016 -2018 sezione strategica e sezione operativa", con Delibera di Giunta PG n. 351108/2015 del 23/12/2015 e successivi aggiornamenti;</li> <li>- "Piano Esecutivo di Gestione del Comune di Bologna per il triennio 2016-2018", con Delibera di Giunta PG n. 388299/2015 del 23/12/2015 e successivi aggiornamenti;</li> <li>- "DETERMINAZIONE DEL PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI AI DIPARTIMENTI, ALLE AREE, AI SETTORI, ALLE ISTITUZIONI E AI QUARTIERI PER L'ANNO 2016", con Delibera di Giunta P.G. n. 394154/2015 del 23/12/2015 (il Piano di cui all'art. 108 del TUEL e il Piano di Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione PEG).</li> </ul> <p><i>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 ?</i></p> <p>L'art. 11 del D. Lgs. 150/2009 è stato abrogato. Qualunque rinvio al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità si intende riferito all'art. 10 del D. Lgs. 33/2013.          Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità (2016-2018) è stato adottato con Delibera di Giunta P.G. N. 13872/2016 del 29/01/2016.</p> <p><i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 ?</i></p> <p>Fatto salvo quanto previsto al punto precedente sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione precedentemente previsti dai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009 per quanto specificatamente prima previsto per gli Enti Locali</p> <p><i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</i></p> <p>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 del D.lgs. 150/2009. L'Amministrazione comunale è dotata di Nucleo di valutazione che nella seduta del 14 marzo 2016 ha validato i documenti che concorrono a costituire la relazione sulla Performance 2015 (Consuntivo Piano degli Obiettivi 2015 e Consuntivo Piano degli indicatori 2015).</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p>	

## **II.2-Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)**

α) illustrazione dei contenuti dell'ipotesi di accordo.

L'ipotesi di accordo contiene la revisione e l'aggiornamento degli accordi sindacali del Settore Polizia Municipale del 10/02/2014 e 19/03/2014 e il superamento dell'atto unilaterale ex art. 40 comma 3 ter D.Lgs. 165/2001 PG. nr. 210073/2015 del 13/7/2015, definendo la nuova disciplina delle attività della Polizia municipale e i relativi progetti di miglioramento per gli anni 2016 e 2017.

Le indennità e le incentivazioni a carico del Fondo contenute nel testo siglato hanno valore economico complessivo uguale agli anni 2014 e 2015.

Il testo dell'ipotesi di accordo affronta solo le tematiche del lavoro che attengono ad aspetti inerenti la qualità del lavoro e la professionalità degli operatori o che sono direttamente correlati agli istituti economici, escludendo, come anche nella precedente disciplina, le materie non più oggetto di contrattazione decentrata integrativa. In particolare l'ipotesi prevede:

- la revisione delle fasce orarie di avvio turni e la definizione dei turni atipici maggiormente utilizzati, con particolare riferimento al turno 22.00-4.00, al fine di consentire una maggiore flessibilità di impiego delle pattuglie;
- l'incremento dei carichi di lavoro notturni rispetto ai tetti definiti dagli accordi precedenti e dal precedente atto unilaterale, prevedendo la revisione delle modalità di assegnazione degli stessi secondo una scala di punteggio derivante dalla somma degli anni di anzianità di servizio e degli anni di età anagrafica, secondo un modello di partenza presentato e allegato all'accordo medesimo che dovrà essere messo a punto e applicato entro la fine dell'anno 2016.
- il totale superamento con decorrenza entro l'1/1/2017 di ogni precedente modalità di esonero parziale dai servizi serali, notturni e festivi anche in maniera disgiunta;
- la possibilità di svolgere fino ad un massimo di 200 servizi notturni 22.00-4.00 in attività straordinaria remunerabile con i proventi derivanti dall'art. 208 del Codice della Strada;
- la revisione dei pesi relativi alle linee di progettualità ed in particolare di quella relativa al turno con avvio flessibile 22.00-4.00.

Relativamente alle modalità di utilizzo delle risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività del personale in categoria C e D del Corpo di Polizia Municipale l'ipotesi in oggetto prevede, per gli anni 2016 e 2017 e a far data dal 1/4/2016, il proseguimento dei progetti di miglioramento ed efficientamento dell'attività complessiva del Corpo già avviati nell'anno 2015 e 2016 a carico delle disponibilità dei fondi 2016 e 2017, così come determinati dall'Amministrazione in applicazione degli art. 31 e 32 del CCNL 22.1.2004, per un valore complessivamente uguale alle risorse destinate alle medesime finalità negli anni 2014 e 2015.

Relativamente ai compensi di cui alle finalità previste dall'art. 17 comma 2 lett. a), d), f) ed e) del CCNL 1/4/1999, l'ipotesi di accordo prevede:

1. la riconferma della precedente disciplina dell'attività su turni settimanali;
2. la riconferma, ad integrazione dell'art. 6 del Contratto Decentrato Integrativo del 2013 e in applicazione dell'art. 37 del CCNL 14/9/2000, dell'individuazione delle posizioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale anche per il personale di categoria C del Corpo di Polizia Municipale che svolge attività esterna in via diretta e continuativa ai fini del riconoscimento dell'indennità di rischio. L'indennità oraria rimane fissata in 0,19 euro per la prestazione lavorativa effettivamente svolta.

Le posizioni lavorative cui viene riconosciuta l'indennità di rischio sono quelle che in modo diretto e continuativo risultano esposte ai seguenti rischi:

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti e gassosi, compreso il rischio di inalazione polveri, gas, inquinanti urbani di natura chimica e inquinamento acustico;
- esposizioni a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti o ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni o traumi;
- esposizione al rischio infortuni per guida auto/motoveicoli e/o di incolumità fisica in situazioni di presidio del territorio;

3. la riconferma nell'ambito delle risorse variabili di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 1/4/1999 di alcune linee progettuali già previste nell'anno 2015 e 2016 legate al completamento e alla messa a regime del processo di revisione della struttura organizzativa e dei meccanismi operativi del Corpo di Polizia

municipale, anche con riferimento ai nuclei territoriali dei quartieri e all'istituzione del reparto centro storico, al mantenimento degli standard quali-quantitativi di riferimento, alla previsione di alcune prestazioni aggiuntive e in generale al miglioramento ed efficientamento dell'attività complessiva del Corpo;

4. la riconferma della revisione già attuata nel 2014 dell'istituto del disagio (con il solo adeguamento dell'importo dei servizi disagiati nella sede di Palazzo Comunale) da riconoscere esclusivamente a fronte di peculiare ed effettiva attività svolta in condizioni particolarmente disagiate non ricompresa nelle attività proprie dell'indennità di vigilanza e dell'indennità di rischio e ricondotto nel suo valore massimo al valore mensile contrattualmente previsto per il rischio.

In particolare viene confermato per gli anni 2016 e 2017 lo sviluppo delle medesime linee progettuali, nel rispetto delle disponibilità dei fondi delle risorse decentrate e delle eventuali modifiche normative e contrattuali:

Obiettivo 1 – Completamento del processo di Riorganizzazione del Corpo con particolare riferimento ai nuclei territoriali dei quartieri e all'istituzione del reparto centro storico. Il progetto vuole supportare la completa istituzione del nuovo reparto centro storico e la messa a regime delle relative procedure, destinate a modificare le attuali modalità di gestione e controllo del territorio da parte della Polizia Municipale, con particolare riferimento all'area interna ai viali di circonvallazione, dotando la struttura organizzativa della Polizia Municipale di un assetto coerente con il riassetto dei Quartieri già avviato dall'Amministrazione Comunale.

Tecnicamente il controllo del centro storico all'interno della cosiddetta cerchia del Mille viene ora garantito da un nucleo operativo denominato "reparto centro storico", mentre il controllo della zona ricompresa tra la cerchia del Mille e i viali di circonvallazione è rimasta sotto la competenza dei Nuclei Territoriali di riferimento, pur con adeguate modalità operative.

Anche per l'anno 2016 e 2017 sono previsti i seguenti obiettivi:

1.1 Completamento e definitiva messa a regime del nuovo reparto centro storico (Linea di attività che interessa sia il personale in categoria C che il personale in categoria D)

1.2 Sperimentazione dovuta alle mutate modalità di relazione ed integrazione del personale dei nuclei territoriali che operano nei quartieri (Linea di attività che interessa sia il personale in categoria C che il personale in categoria D), ed in particolare nei quartieri nei quali è completato l'accorpamento amministrativo (quartieri Porto e Saragozza, Reno e Borgo Panigale, San Donato e San Vitale).

1.3 Scout (scout e scout speed) (Linea di attività che interessa sia il personale in categoria C che il personale in categoria D), prosecuzione del progetto pilota per l'estensione ai Nuclei Territoriali dell'impiego di tecnologie innovative, già parzialmente sperimentate, a tutela della viabilità urbana sulle principali radiali di scorrimento (progetto "Scout" - controllo soste in doppia fila e altre situazioni di intralcio alla circolazione, tramite apparecchiatura fotografica installata su veicolo) e progetto di controllo sistematico della velocità dei veicoli realizzato per mezzo dell'apparecchiatura "Scout Speed", installata su veicoli di servizio.

1.4 Rimodulazione della complessiva attività degli uffici di Via Ferrari, di Palazzo d'Accursio, di Liber Paradisus e dei Nuclei Territoriali al fine di ottimizzare e standardizzare le attività in coerenza con le linee progettuali del presente documento.

1.5 Patto per Bologna sicura (Linea di attività che interessa sia il personale in categoria C che il personale in categoria D), attività di controllo del territorio in collaborazione con altre forze di polizia.

Obiettivo 2 – Efficienza/Ottimizzazione dei tempi di lavoro: flessibilità turni e pronta operatività. Il progetto è un intervento di efficienza sui tempi di lavoro sia in termini di ottimizzazione degli impieghi attraverso avvi turno flessibili che di definizione di tempi certi per le operazioni che precedono la piena operatività delle pattuglie/servizi

Per l'anno 2016 e 2017 sono previsti i seguenti obiettivi:

2.1 Flessibilità (Linea di attività che interessa sia il personale in categoria C che il personale in categoria D) di avvio turni in deroga agli avvi turno previsti nella tabella orari, che dall'anno 2016 vengono parzialmente modificati e ampliati, la cui finalità è quella di favorire l'ulteriore flessibilità di orario rispetto ai consueti avvio turno (mattina, pomeriggio, sera, notturno).

2.2 Pronta operatività (Linea di attività che interessa solo il personale in categoria C), definizione di tempi certi per le operazioni che precedono la piena operatività delle pattuglie/servizi con contenimento di tutte le operazioni propedeutiche, ivi incluso l'aggiornamento sulle disposizioni normative e di servizio, nella misura massima di 20 minuti al giorno (10 a inizio turno e 10 a fine turno) per reparti in obbligo di uniforme, utilizzo di auto o attrezzatura di strumentazione, e 10 minuti al giorno (5 a inizio turno e 5 a fine turno) per tutti gli altri reparti.

2.3 aggiornamento/addestramento di reparto (Linea di attività che interessa solo il personale in categoria D): il progetto coinvolge tutto il personale in categoria D del Corpo di PM e si pone l'obiettivo di strutturare un aggiornamento costante sulle modifiche intervenute nelle principali normative di riferimento e sulle disposizioni dell'ente / o modifiche delle stesse e l'affiancamento/addestramento di reparto da parte del personale in categoria D.

#### Obiettivo 3 - Efficienza e standard quali-quantitativi dei servizi

3.1 progetto per la Categoria C: Il progetto già avviato per il personale in categoria C nel 2015 prosegue anche per il 2016 e 2017, prevedendo inoltre un incremento dei servizi serali e notturni in aggiunta a quelli già previsti nei tetti. La finalità è il mantenimento dello standard 2012 di servizi resi dal Corpo di P.M, con particolare riferimento a quelli garantiti in orario serale e notturno (4° e 1° turno) e in giornata festiva, a fronte del tendenziale progressivo invecchiamento anagrafico del personale, solo in parte compensato dalle nuove assunzioni di giovani agenti, e di prevedere un incremento rispetto al 2015, con particolare attenzione al servizio 22,00-4,00.

L'obiettivo è quello di incrementare complessivamente per l'anno 2016 e 2017 di almeno l'1% i servizi previsti e realizzati nell'anno 2015.

3.2 progetto per la Categoria D: per il personale in categoria D il progetto è finalizzato al mantenimento dell'attuale standard di servizi resi, con particolare riferimento ai servizi domenicali e ai servizi serali e notturni. L'obiettivo è quello di garantire per l'anno 2016 e per l'anno 2017 l'incremento di almeno un 1% dei medesimi servizi già previsti per l'anno 2015 seppur a fronte della riduzione del personale e del relativo invecchiamento.

Obiettivo 4 - Coordinamento servizi (Linea di attività che interessa solo il personale in categoria C: progetto avviato nel 2015 e stimato in complessivi 250 turni di impiego della funzione di UPG (ufficiale di Polizia Giudiziari).

#### **Dettaglio dei contenuti economici dell'ipotesi di accordo**

Il budget annuale complessivamente previsto per le linee progettuali di cui sopra, comprensivo delle indennità di rischio, reperibilità, disagio (quest'ultimo solo per il personale in categoria C) e di particolare responsabilità (per il personale in categoria D), ammonta a complessivi euro 1.420.000 per il personale in categoria C e euro 102.000 per il personale in categoria D e potrà essere confermato a fronte di un grado di realizzazione dei progetti complessivamente pari almeno al 90%, apprezzato attraverso la realizzazione delle fasi previste ed il conseguimento del valore obiettivo fissato per gli indicatori. Per realizzazioni inferiori si procederà a proporzionali riduzioni del budget.

I progetti saranno finanziati con le risorse del fondo specificatamente individuate dal CCNL nell'art. 15 comma 5 nell'ambito dei fondi 2016 e 2017 coerentemente con le disponibilità del bilancio. Le indennità di turno e reperibilità troveranno finanziamento nelle risorse stabili del Fondo 2016 e Fondo 2017, le indennità di rischio, disagio e particolari responsabilità nelle risorse variabili del Fondo 2016 e Fondo 2017.

Anche l'integrazione dei carichi di lavoro individuali serali e notturni, prevista dal 2016 e finalizzata ad incrementare il numero di pattuglie poste a presidio delle fasce orarie serali e notturne, trova finanziamento nell'ambito del budget annuale complessivo sopra indicato (euro 1.420.000 e euro 102.000), fermo restando la possibilità di svolgere una parte dei servizi notturni della fascia 22.00-4.00 (fino ad un massimo di 200 all'anno) in attività straordinaria con finanziamento a carico delle risorse reperite nell'ambito dei proventi derivanti dall'applicazione dell'art. 208 del codice della strada.

Al di fuori delle disponibilità del fondo delle risorse decentrate sono inoltre confermate le risorse provenienti dall'art. 208 del CDS, fino al valore massimo annuale di 700.000 Euro, destinate alle finalità di cui ai commi 2 e 4 del predetto articolo (forme di assistenza e di previdenza). La determinazione della quota annuale destinata a finalità previdenziali per gli anni 2016 e 2017 trova copertura nelle competenze rispettivamente del bilancio 2016 e del bilancio 2017 e consegue all'applicazione dei precedenti valori per l'anno 2016 e dei nuovi valori di seguito riportati per l'anno 2017:

- destinazione di una quota pari all' 8% del riscosso delle sanzioni ex 208 Cds elevate direttamente da agenti ed ufficiali della Polizia Municipale (verbali, verbali d'ufficio, verbali telelaser, verbali elevati mediante l'utilizzo di sistemi mobili telematici)

destinazione di 2% del riscosso delle sanzioni ex 208 Cds non elevate direttamente da agenti e ufficiali della Polizia Municipale (verbali di altri accertatori, verbali da sistemi di vigilanza elettronica, fotored).La quota così determinata verrà distribuita secondo i previgenti criteri già oggetto del CCDI 2013.

E' inoltre prevista per gli anni 2016 e 2017 una integrazione di tali risorse ex art. 208 del CDS per un importo complessivo annuale pari a euro 120.000 ogni anno da distribuire sempre a favore di forme di

previdenza integrativa in ragione dei servizi notturni con orario 22.00-4.00 individualmente assegnati nell'ambito dei tetti di cui all'art. 5 dell'ipotesi di accordo parte normativa. Di tali risorse, fino ad un massimo di 20.000 euro potranno essere destinati a remunerare i 200 servizi notturni 22.00-4.00 in straordinario come più sopra richiamati.

Tutti gli importi sono comprensivi degli eventuali oneri a carico del datore di lavoro (incluso il contributo del 10% che deve essere versato ad un fondo di solidarietà ai sensi dell'art. 2 del D.L. n. 67/97 convertito in legge 23 maggio 1997 n. 135 a fronte di versamenti a fondi previdenziali).

#### **b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo**

L'art. 31 comma 1 del CCNL 22.01.2004 stabilisce che le risorse decentrate sono quantificate annualmente dagli enti secondo i criteri definiti nel medesimo CCNL che le suddivide in:

- risorse stabili, che comprendono le fonti di finanziamento espressamente indicate dai CCNL e che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo;
- risorse variabili, che comprendono tutte le fonti di finanziamento eventuali e variabili da utilizzare secondo le previsioni del contratto decentrato integrativo per le indennità e gli istituti incentivanti.

Per la determinazione delle risorse stabili non sussistono elementi di discrezionalità, essendo predeterminate dal CCNL le voci che compongono tali risorse.

I Fondi 2016 e 2017 saranno quantificati per la parte stabile ad inizio di ogni anno (determinazione dirigenziale area Personale e Organizzazione), rimettendo la quantificazione della parte variabile del medesimo Fondo ad una fase successiva. La contrattazione ha previsto anche per l'anno 2016 e per l'anno 2017 le stesse risorse per il personale di Polizia Municipale già previste ed utilizzate per gli anni 2014 e 2015 e pertanto dovrebbero essere mantenuti gli equilibri tra le diverse voci di distribuzione del fondo.

#### **c) Effetti abrogativi impliciti**

nessuno

#### **d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Relativamente alle linee progettuali le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto il compenso individualmente spettante è correlato sia al grado di raggiungimento degli obiettivi del progetto che al concreto apporto individualmente fornito ed è quantificato secondo specifici coefficienti attribuiti ai diversi servizi/attività e all'eventuale numero relativo di ore/servizi dedicati con calcolo del coefficiente di riparto sul budget complessivo (budget totale : totale pesi \* peso individuale).

#### **e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione**

L'ipotesi di accordo non contiene alcuna previsione di progressioni orizzontali.

#### **f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo stralcio in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

L'ipotesi di accordo si propone di assicurare la continuità e il migliore svolgimento delle funzioni pubbliche nonché di agevolare il mantenimento della qualità dei servizi, anche attraverso la valorizzazione dell'impegno profuso nel raggiungimento dei propri obiettivi, e si pone in continuità di un percorso di integrazione e adeguamento alle mutate condizioni organizzative dell'ente e al mutato quadro normativo di riferimento.

### **III-Relazione tecnico-finanziaria**

#### **III.1-Modulo 1 – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa - Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità**

##### **III.1.2 - sezione II – Risorse variabili**

##### **III.1.3 - sezione III –Eventuali Decurtazioni del fondo**

##### **III.1.4 - sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione**

Si rimanda alla costituzione definitiva del Fondo 2015, stante che i fondi 2016 e 2017 saranno successivamente quantificati secondo le modalità sopra indicate.

In ogni caso la contrattazione in oggetto ha previsto anche per l'anno 2016 e per l'anno 2017 le stesse risorse per gli istituti economici del personale di Polizia Municipale già previste ed utilizzate per gli anni 2014 e 2015.

Le risorse del Fondo 2015 sono state costituite per la parte stabile ad inizio anno (determinazione dirigenziale PG 1843/2015 del 16/01/2015), rimettendo la quantificazione della parte variabile del medesimo Fondo ad una fase successiva. Le Risorse variabili sono state costituite con la Delibera PG n. 291373/2015 del 29/9/2015 che espressamente rinviava ad un successivo atto l'ulteriore quantificazione delle risorse correlate al personale e alle attività dell'area educazione e formazione (Delibera PG n. 380226/2015 del 11/12/2015).

Il fondo 2015 risulta, pertanto, così costituito:

FONDO UNICO PER LE RISORSE DECENTRATE				
Costituzione Fondo 2015				
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità			Importi	note / vincoli
Art. 31 CCNL 22/1/2004	comma 2		Unico importo consolidato anno 2003	9.188.623,03
Art. 15 CCNL 1/4/99	comma 5		Attivazione nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti: effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche Passaggio degli insegnanti dalla DO Scuola alla DO Enti Locali	938.969,41 857.451,51 anno pieno
Art. 4 CCNL 5/10/01	comma 2		importo annuo retribuzione individuale anzianità cessati:	
			anni 2004 - 2013	927.403,49
			anno 2014	77.970,23
			anno 2015	57.568,19
Art. 4 CCNL 5/10/01	comma 6		indennità art.4, c.3, CCNL 16/7/96 cat. A e B (p.e. B1) pagato 2015	60.000,00 cessazioni 2014 ad anno pieno cessazioni 2015 al 25/11 vincolata al pagato per INDENNITA' SPECIFICA
Art. 32 CCNL 22/01/04	comma 1		aumento 0,62% monte salari 2001	534.910,92
Art. 32 CCNL 22/01/04	comma 2		aumento 0,50% monte salari 2001 nel rispetto del comma 3	431.379,77
Art. 32 CCNL 22/01/04	comma 7		aumento 0,20% monte salari 2001 nel rispetto del comma 3 da destinare al finanziamento delle APO di alta professionalità	172.551,91 vincolata APO
Art. 4 CCNL 09/05/06	comma 1		aumento 0,50% monte salari 2003	488.412,26
Art. 8 CCNL 11/04/08	comma 2		aumento 0,60% monte salari 2005	609.458,86
CCNL 22/01/2004 dich.cong. n.14 CCNL 31/07/2009 dich.cong. n. 1			Rideterminazione fondo progressioni storiche	800.362,72
Art.1 L.147/2013	comma 456		riduzione permanente corrispondete ai risparmi 2014 ai sensi dell'art.9,c.2bis, D.L. 78/2010, come modificato dall'art.1, c.456, L.147/2013	-127.614,96
			<b>TOTALE RISORSE FISSE</b>	<b>15.017.447,34</b>
Risorse variabili			Importi	note / vincoli
Art. 15 CCNL 1/4/99	comma 1	lett. D	Somme derivanti dall'attuazione dell'art.43, L.449/1997 - sponsorizzazione HERA per progetto Sala Borsa	3.800,00 con accordo del 2/10/2015
Art. 15 CCNL 1/4/99	comma 1	lett. K	Specifiche disposizioni di legge per incentivare prestazioni o risultati:	
			Tributi - recupero evasione ICI	50.000,00
			Vigilanza e controllo attività edilizia	50.000,00
Art. 15 CCNL 1/4/99	comma 1	lett. M	Risparmi lavoro straordinario - Art. 14 c. 3 CCNL 1/4/99 consolidato da accordo del 14 luglio 2005	100.000,00
Art. 15 CCNL 1/4/99	comma 2		aumento 1,2% monte salari 1997	682.756,02
Art. 15 CCNL 1/4/99	comma 5		miglioramento del processo di efficienza della gestione	2.215.819,10 progetti 2015
Art. 27 CCNL 14/9/2000			compensi professionali avvocatura	10.174,03 c/entrata pagato 2015 al 25/11/15
Art. 16 D.L. 98 del 6/7/2011	comma 5		piani di razionalizzazione	682.300,40 progetti 2015
Art. 4 D.L. 95/2012	comma 4		Compensi da società partecipate	0,00 incassato su bilancio 2015 al 25/11/15
ECONOMIE FONDO 2014				4.823,16
			<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>3.799.672,71</b>
			<b>TOTALE RISORSE FONDO ANNO 2015</b>	<b>18.817.120,05</b>

Il valore del fondo 2016 risulta al momento determinato solo relativamente alle risorse stabili con determinazione dirigenziale PG n. 2447/2016 del 12/1/2016, secondo i valori seguenti:

FONDO UNICO PER LE RISORSE DECENTRATE Costituzione Fondo 2016			
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità			Importi
Art. 31 CCNL 22/1/2004	comma 2	Unico importo consolidato anno 2003	9.188.623,03
Art. 15 CCNL 1/4/99	comma 5	Attivazione nuovi servizi o processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti: effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche	1.796.420,92
Art. 4 CCNL 5/10/01	comma 2	importo annuo retribuzione individuale anzianità cessati:	1.062.941,91
Art. 4 CCNL 5/10/01	comma 6	indennità art.4, c.3, CCNL 16/7/96 cat. A e B (p.e. B1)	60.000,00
Art. 32 CCNL 22/01/04	comma 1	aumento 0,62% monte salari 2001	534.910,92
Art. 32 CCNL 22/01/04	comma 2	aumento 0,50% monte salari 2001 nel rispetto del comma 3	431.379,77
Art. 32 CCNL 22/01/04	comma 7	aumento 0,20% monte salari 2001 nel rispetto del comma 3 da destinare al finanziamento delle APO di alta professionalità	172.551,91
Art. 4 CCNL 09/05/06	comma 1	aumento 0,50% monte salari 2003	488.412,26
Art. 8 CCNL 11/04/08	comma 2	aumento 0,60% monte salari 2005	609.458,86
CCNL 22/01/2004 dich.cong. n.14 CCNL 31/07/2009 dich.cong. n. 1		Rideterminazione fondo progressioni storiche	800.362,72
Art.1 L.147/2013	comma 456	riduzione permanente corrispondete ai risparmi 2014 ai sensi dell'art.9,c.2bis, D.L. 78/2010, come modificato dall'art.1, c.456, L.147/2013	-127.614,96
<b>TOTALE risorse fisse</b>			<b>15.017.447,34</b>

### III.1.5-Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Sezione non prevista per gli enti del comparto Regioni ed autonomie locali

### III.2-Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione decentrata

#### III.2.1-Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Alcune destinazioni dei fondi sono regolate da specifici progetti e discipline già previste dal CCDI 2013 fino a nuova disciplina che hanno già trovato certificazione con precedente revisione

#### III.2.2-Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

L'ipotesi di accordo fissa un budget complessivo per i progetti di miglioramento ed efficientamento e per quanto in esso disciplinato (indennità di disagio, reperibilità, rischio e indennità di particolare responsabilità) pari al valore già previsto nell'anno 2014 e per l'anno 2015 e quindi a complessivi euro 1.420.000 per il personale in categoria C e euro 102.000 per il personale in categoria D, oltre all'attività finanziata con risorse provenienti dall'art. 208 del CDS come previsto dalla normativa vigente e destinata a forme di assistenza e di previdenza.

#### III.2.3-Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

L'ipotesi di accordo sostituisce ogni precedente accordo o atto sulle materie trattate

#### III.2.4-Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Si rimanda alla definitiva costituzione del Fondi 2016 e 2017.

#### III.2.5-Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

#### III.2.6-Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Il compenso correlato ai progetti di miglioramento ed efficientamento individuati è attribuito previo raggiungimento dell'obiettivo a coloro che hanno dato concreto apporto al raggiungimento dello stesso; l'indennità di rischio è erogata per le sole posizioni che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievole per la salute e per l'integrità personale sulla base della ore di effettiva prestazione lavorativa; l'indennità di disagio è correlata ad effettivo e prevalente svolgimento di attività disagiata ed è erogata per le ore di effettiva prestazione dell'attività; l'indennità di particolare responsabilità remunera

specifiche funzioni e responsabilità assegnate nell'attuale configurazione organizzativa, secondo le metodologie e i criteri individuati negli specifici accordi di tutto il personale dell'ente.

**III.3-Modulo 3 – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

**IV.4-Modulo 4 – compatibilità economico – finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

Tutte le somme destinate alle politiche di sviluppo del personale di cui al Fondo anni 2016 e 2017 sopra descritto troveranno copertura negli stanziamenti pluriennali di bilancio e saranno impegnate nei pertinenti capitoli di spesa di competenza per l'anno 2016 e 2017.

Bologna, 16 marzo 2016

Il Capo Area Personale e Organizzazione  
Mariagrazia Bonzagni

