

Ipotesi di accordo sindacale relativo al personale in categoria C e D del Settore Polizia Municipale per l'anno 2017 e 2018

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

Data di sottoscrizione		L'ipotesi di accordo è stata siglata in data 14/4/2017
Periodo temporale di vigenza		Anni 2017 e 2018
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Direttore Generale - Capo Area Personale e Organizzazione - Dirigente Area Personale e Organizzazione - Coordinatore Relazioni Sindacali - staff Area Personale e Organizzazione - Comandante del Corpo di Polizia Municipale <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> - CGIL FP (presenti all'incontro) - CISL FP (presenti all'incontro) - UIL FPL (presenti all'incontro) - CSA Regioni e Autonomie Locali (non presenti all'incontro) - RSU del Comune di Bologna (presente all'incontro) <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, RSU</p>
Soggetti destinatari		Personale CCNL Regioni ed autonomie locali, settore Polizia Municipale, categoria C e D
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) revisione accordo sindacale del Settore Polizia Municipale e Protezione Civile del 19/4/2016 parte normativa e parte economica</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 l'anno 2017 e per l'anno 2018</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	E' stata acquisita l'allegata certificazione dell'organo di controllo interno in data
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<i>(Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli)</i>

<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento o comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>E' stato adottato il piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009? 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.42/2017 PG n. 80795/2017 del 7/3/2017);</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"> - "Documento Unico di programmazione 2017 -2019 sezione strategica e sezione operativa", con Delibera di Consiglio PG n. 373159/2016 del 22/12/2016; - "Piano Esecutivo di Gestione 2017 - 2019", con Delibera di Giunta PG n. 413243/2016 del 22/12/2016; - "DETERMINAZIONE DEL PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI AI DIPARTIMENTI, ALLE AREE, AI SETTORI, ALLE ISTITUZIONI E AI QUARTIERI PER L'ANNO 2017", con Delibera di Giunta P.G. n. 414925/2016 del 22/12/2016 (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).
	<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 prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017-2020 è stato adottato con Delibera di Giunta P.G. N. 28375/2017 del 31/01/2017.</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 23 marzo 2017 ha validato i documenti che concorrono a costituire la relazione sulla Performance 2016 (Consuntivo Piano degli Obiettivi 2016 e Consuntivo Piano degli indicatori 2016)</p>
<p>Eventuali osservazioni</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 dell'ultimo accordo del Settore Polizia Municipale del 19/04/2016, meglio definendo dopo un anno di sperimentazione la nuova disciplina delle attività della Polizia municipale e l'aggiornamento dei relativi progetti di miglioramento per l'anno 2017 e per l'anno 2018.

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

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 ulteriore delle fasce orarie di avvio turni e la ridefinizione 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 rispetto ai tetti definiti dagli accordi precedenti ed in particolare il potenziamento dei servizi di controllo legati alla sicurezza per CRO e Palazzo d'Accursio, sulla base dell'organizzazione del lavoro e delle effettive esigenze di servizio;
- la messa a punto delle nuove modalità di assegnazione dei così detti tetti secondo un meccanismo di progressiva riduzione dei carichi sulla base di una scala di punteggio derivante dalla somma degli anni di anzianità di servizio e degli anni di età anagrafica, come da tabella allegata all'accordo, fermo restano la volontarietà del singolo.

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 l'anno 2017 e per l'anno 2018, il proseguimento dei progetti di miglioramento ed efficientamento dell'attività complessiva del Corpo in parte già avviati nell'anno 2016 a carico delle disponibilità del fondo 2017 e fondo 2018, 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 già 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 e l'aggiornamento 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 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 alla reistituzione del reparto motociclisti, al mantenimento degli standard quali-quantitativi di riferimento, alla previsione di prestazioni aggiuntive legate alle effettive esigenze di servizio 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 aggiornamento di alcune diciture) 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;

5. l'aggiornamento delle posizioni di particolare responsabilità per quanto attiene alle posizioni interne con responsabilità di ufficio e con livello medio alto di complessità e impatto sui servizi, sulla base dell'attuale organizzazione del lavoro.

In particolare viene confermato per l'anno 2017 e per l'anno 2018 lo sviluppo delle linee progettuali, nel rispetto delle disponibilità dei fondi delle risorse decentrate e delle eventuali modifiche normative e contrattuali, di seguito riportate:

Obiettivo 1 – Aggiornamento del processo di Riorganizzazione del Corpo, con riferimento particolare alla ridefinizione degli organici dei Reparti Territoriali dei quartieri nonché alla ridefinizione organica e operativa dell'attuale Reparto Città Storica e alla istituzione di un Reparto Motociclisti

Alla luce delle linee di mandato 2016/2021, la struttura del Corpo viene orientata sulle attività operative specialistiche garantite, in particolare, dai reparti dell'U.I. Sicurezza; questo processo richiede un riequilibrio degli organici, con particolare riferimento ai Reparti Polizia Commerciale e Sicurezza Urbana e il reintegro del Reparto Motociclisti destinato a garantire le attività specifiche nell'ambito della sicurezza stradale.

I Reparti Territoriali, con organici riequilibrati, beneficeranno dello spostamento del baricentro delle attività operative sui reparti specialistici, potendo così concentrare le risorse disponibili nel controllo del territorio di competenza, che costituisce la prerogativa fondamentale del decentramento territoriale, nel rispetto del concetto di "Polizia di Comunità".

In questo contesto, l'attuale "Reparto Città storica", con organico riequilibrato, dovrà garantire le attività istituzionali a supporto degli organi politici, la vigilanza della Residenza Comunale e delle vie e delle aree immediatamente adiacenti, mentre il controllo del territorio all'interno della cerchia dei viali sarà garantito dai Reparti Territoriali "Santo Stefano" e "Porto - Saragozza" secondo la struttura organizzativa della Polizia Municipale coerente con il riassetto dei Quartieri già completato dall'Amministrazione Comunale.

Per l'anno 2017 e per l'anno 2018 sono previsti i seguenti obiettivi:

- 1.1 - Aggiornamento e messa a regime dell'assetto organizzativo del Corpo (Linea di attività che interessa sia il personale in categoria C che il personale in categoria D). Si prevede la complessiva ridefinizione degli organici dei Reparti Territoriali e dei Reparti Specialistici dell'U.I. Sicurezza. L'Amministrazione si impegna a garantire per il 2017 la copertura del turn/over causato da pensionamenti e dimissioni, per un numero di 13 assistenti cat. C assumibili da graduatoria CFL.

- 1.2 - Completamento del riassetto logistico delle sedi dei reparti territoriali con gli adeguamenti strutturali necessari alla adeguata collocazione degli organici dimensionati in base alla nuova organizzazione del Settore.

- 1.3 - programma di controlli sulla sicurezza stradale - Scout e scout-speed

(Linea di attività che interessa sia il personale in categoria C che il personale in categoria D):

- 1.4 - Rimodulazione della complessiva attività degli uffici del Comando, delle sedi decentrate e degli altri Uffici Comunali, finalizzata alla standardizzazione, semplificazione e dematerializzazione delle procedure, in coerenza con le linee progettuali del presente documento e delle linee guida impartite in materia dall'Amministrazione Comunale.

- 1.5 - "Patto per Bologna sicura" e "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza urbana" - (Linea di attività che interessa sia il personale in categoria C che il personale in categoria D):

Obiettivo 2 – Efficienza/Ottimizzazione dei tempi di lavoro: flessibilità turni e pronta operatività

Intervento di efficienza sui tempi di lavoro sia in termini di ottimizzazione degli impieghi attraverso avvii turni flessibili che di definizione di tempi certi per le operazioni che precedono la piena operatività delle pattuglie/servizi.

Per l'anno 2017 e per l'anno 2018 sono previsti i seguenti obiettivi:

- 2.1 - Flessibilità di avvio turni in deroga o fuori sede
(Linea di attività che interessa sia il personale in categoria C che il personale in categoria D):
- 2.2 - Pronta operatività
(Linea di attività riservata al solo personale in categoria C)
- 2.3 - aggiornamento/addestramento di reparto
(Linea di attività che interessa solo il personale in categoria D)

Obiettivo 3 – Efficienza e standard quali-quantitativi dei servizi

- 3.1 - Descrizione Categoria C: Il progetto già avviato per il personale in categoria C nel 2014 è proseguito anche per il 2015 e 2016. La finalità è il mantenimento dello standard dei 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 del personale del corpo e dell'incremento delle esigenze operative. L'obiettivo è quello di mantenere complessivamente per l'anno 2017 e per l'anno 2018 i servizi previsti e realizzati per l'anno 2015/2016.
- 3.2 Descrizione 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 2017 e 2018 l'effettuazione dei medesimi servizi già previsti per l'anno 2016.

Il progetto prevede quanto segue:

- Dei 14 servizi notturni (1° turno) individualmente assegnabili ogni anno, 2, di norma, saranno richiesti in giornate domenicali. A tali servizi è assegnato peso 50.
- Dei 33 servizi serali (4° turno) individualmente assegnabili ogni anno, 4, di norma, saranno richiesti in giornate domenicali. A tali servizi è assegnato peso 40
- I servizi domenicali di 2° e 3° turno individualmente assegnabili ogni anno sono mediamente 8. Dal 3° servizio compreso in poi è assegnato peso 30

Obiettivo 4 – Potenziamento dei servizi di controllo e innalzamento dello standard quali-quantitativi dei servizi in Centrale Radio Operativa e Reparto Vigilanza Palazzo

Tale progetto è volto a garantire attraverso il potenziamento dei servizi di controllo anche notturni finalizzati alla sicurezza urbana ed alla sicurezza stradale, la presenza di almeno un operatore del reparto in servizio nei turni serali, notturni e festivi, così da consentire la necessaria continuità per la gestione delle situazioni complesse che tipicamente possono crearsi nell'attività dei citati reparti.

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 2017 e 2018 coerentemente con le disponibilità del bilancio. Le indennità di turno e reperibilità troveranno finanziamento nelle risorse stabili dei Fondi 2017 e 2018, le indennità di rischio, disagio e particolari responsabilità nelle risorse variabili dei Fondi 2017 e 2018.

Anche l'integrazione dei carichi di lavoro individuali trova finanziamento nell'ambito del budget annuale complessivo sopra indicato (euro 1.420.000 e euro 102.000).

Al di fuori delle disponibilità del fondo delle risorse decentrate sono inoltre confermate le risorse provenienti dall'art. 208 del CDS, incrementate fino al valore massimo annuale di 750.000 Euro per l'anno

2017 e 800.000 euro per l'anno 2018, destinadole 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 2017 e 2018 trova copertura nelle competenze rispettivamente del bilancio 2017 e del bilancio 2018 e consegue all'applicazione dei seguenti valori:

- 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 confermata per gli anni 2017 e 2018 una integrazione di tali risorse ex art. 208 del CDS per un importo complessivo annuale ridotto a euro 110.000 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 (per un valore complessivo di 100.000 euro all'anno) e con riferimento all'obiettivo 4 della parte economica di potenziamento dei servizi di controllo anche notturni finalizzati alla sicurezza urbana ed alla sicurezza stradale (per un valore complessivo di 10.000 euro all'anno).

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.

Il Fondo viene quantificato per la parte stabile ad inizio di ogni anno (determinazione dirigenziale area Personale e Organizzazione), rimettendo la quantificazione della parte variabile ad una fase successiva.

La parte variabile viene inizialmente quantificata su valori di preventivo che poi vengono confermati o modificati dopo la fine anno nella fase di consuntivo; sulla base della quantificazione finale si procede alla definitiva costituzione del fondo.

La contrattazione ha previsto anche per l'anno 2017 e per l'anno 2018 le stesse risorse per il personale di Polizia Municipale già previste ed utilizzate per gli anni 2014, 2015 e 2016 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 2017 (si riporta di seguito la costituzione definitiva relativa alla fase di preventivo, che andrà in ogni caso confermata in fase di consuntivo di progetti e Piani di razionalizzazione), mentre il fondo 2018 sarà successivamente quantificato secondo le modalità sopra indicate.

In ogni caso la contrattazione in oggetto ha previsto anche per l'anno 2017 e per l'anno 2018 le stesse risorse per gli istituti economici del personale di Polizia Municipale già previste ed utilizzate per gli anni 2014, 2015 e 2016.

Le risorse del Fondo 2017 sono state costituite per la parte stabile ad inizio anno con determinazione dirigenziale PG n. 5614/2017 dell'11/01/2017 e per la parte variabile (che dovrà trovare conferma nella fase di consuntivo) con Delibera di Giunta PG n. 140925/2017 del 27/04/2017; il fondo è stato costituito con successiva determinazione dirigenziale dell'Area Personale e Organizzazione PG n. 158762/2017 del 10/5/2017, secondo i seguenti valori:

FONDO UNICO PER LE RISORSE DECENTRATE - Costituzione Fondo 2017

FONDO UNICO PER LE RISORSE DECENTRATE
Costituzione Fondo 2017

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 Passaggio degli insegnanti dalla DO Scuola alla DO Enti Locali	938.969,41 857.451,51
Art. 4 CCNL 5/10/01	comma 2	importo annuo retribuzione individuale anzianità cessati: <i>anni 2004 - 2015</i> <i>anno 2016</i>	1.133.317,90 43.367,09
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 2017	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
TOTALE RISORSE FISSE			15.131.190,42
Risorse variabili			Importi
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	2.200,00
Art. 15 CCNL 1/4/99	comma 1	lett. K Specifiche disposizioni di legge per incentivare prestazioni o risultati: D.Lgs. 165/2001 - art.53, comma 7 - recupero compensi percepiti da dipendenti per attività non autorizzate Tributi - recupero evasione ICI	1.199,40 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 risparmi fondo straordinari 2011-2012-2013	100.000,00 900.000,00
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	1.984.447,35
Art. 27 CCNL 14/9/2000		Compensi professionali avvocatura spese compensate	20.000,00
Art. 16 D.L. 98 del 6/7/2011	comma 5	piani di razionalizzazione	441.396,36
TOTALE RISORSE VARIABILI			4.181.999,13
TOTALE RISORSE FONDO ANNO 2017			19.313.189,55
TETTO DI SPESA ART.1 COMMA 236 L. 208/2015			17.854.952,75
		Risparmi lavoro straordinario	1.000.000,00
		piani di razionalizzazione	441.396,36
TOTALE RISORSE SPENDIBILI ANNO 2017			19.296.349,11
RIDUZIONE IN DISTRIBUZIONE			-16.840,44

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 seguenti di 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 2017 e 2018.

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 pregiudizievoli 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 ai Fondi anni 2017 e 2018 sopra descritte troveranno copertura negli stanziamenti pluriennali di bilancio e saranno impegnate nei pertinenti capitoli di spesa di competenza per l'anno 2017 e 2018.

Bologna, 15 maggio 2017

Il Capo Area Personale e Organizzazione
Mariagrazia Bonzagni

