

Ipotesi di accordo sindacale relativo al personale in categoria D del Settore Polizia Municipale per l'anno 2014

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 10 febbraio 2014.
Periodo temporale di vigenza		Anno 2014
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, ispettori di categoria D
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) trattamento economico e distribuzione quote del fondo per l'anno 2014</p> <p>b) fattispecie, criteri e valori per la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dall'art. 17 comma 2 lettera a) e d) del CCNL 1.4.1999 per il personale del Corpo di Polizia Municipale categoria D per l'anno 2014</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? Con Delibera di Giunta P.G. n. 131572/2013 è stato approvato il "Ciclo di gestione della Performance - Linee guida per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale" in riferimento al vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi dell'Ente e con Delibera di Giunta PG 172841/2013 "Il piano degli indicatori e dei risultati attesi per il bilancio 2013-2015".</p> <p>In riferimento agli strumenti di pianificazione strategica pluriennale, l'Ente ha provveduto all'approvazione di:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Relazione previsionale e programmatica per il triennio 2013-2015, con deliberazione del Consiglio Comunale OdG n. 341/2013, P.G. n. 121320/2013; •Bilancio pluriennale 2013-2015, con deliberazione del Consiglio Comunale OdG n. 341/2013, P.G. n. 121320/2013; •Piano Poliennale dei lavori pubblici e degli investimenti per il triennio 2013-2015, con deliberazione del Consiglio Comunale OdG n. 342/13, P.G. n. 120562/2013. <p>Relativamente alla pianificazione operativa annuale, sono stati approvati:</p> <ul style="list-style-type: none"> •il Bilancio preventivo per l'esercizio 2013, con deliberazione del Consiglio Comunale OdG n. 341/2013, P.G. n. 121320/2013; •il Bilancio a budget per l'anno 2013, con deliberazione del Consiglio Comunale OdG n. 342/13, P.G. n. 120562/2013; •la convalida dei Programmi Obiettivo approvati dai singoli Consigli dei Quartieri, in coerenza con gli indirizzi di governo, con deliberazione del Consiglio Comunale OdG n. 342/13, P.G. n. 120562/2013; •il Piano Esecutivo di Gestione 2013-2015, con deliberazione Prog. 125/13 PG 147864/13; •il Piano dettagliato degli obiettivi assegnati ai Dipartimenti, alle Aree, ai Settori, alle Istituzioni e ai Quartieri per l'anno 2013, con deliberazione Prog. 127/13 PG 152637/13;
	<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. La delibera n°50 del 04/07/2013 emessa dalla CIVIT (oggi ANAC _ Autorità Nazionale Anticorruzione) ha previsto che, nelle more dell'adozione del Piano nazionale anticorruzione, che costituisce la base per i singoli Piani triennali di prevenzione della corruzione, e in considerazione del fatto che le misure del Programma Triennale della trasparenza e dell'integrità sono collegate al Piano Triennale della prevenzione della corruzione, il termine per l'adozione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, così come del Piano Triennale della prevenzione della corruzione, è il 31 gennaio 2014. Ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs 33/2013 in data 28/01/2014 sono stati adottati con delibera di Giunta PG nr. 21857/2014 progr. 20/2014 e PG 22771/2013 progr. 21/2014 rispettivamente il Piano Triennale della Trasparenza e il Piano Triennale della prevenzione della corruzione.</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 precedente 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 è dotata di Nucleo di valutazione che ha validato la proposta contenuta nel documento "Ciclo di gestione della Performance – Linee guida per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa ed individuale".</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)

a) illustrazione dei contenuti dell'ipotesi di accordo.

Si tratta di una ipotesi di accordo recante l'aggiornamento/adeguamento degli specifici progetti già individuati per l'anno 2013 nell'ambito delle risorse variabili di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999 per il personale in categoria D del Corpo di Polizia Municipale.

La valorizzazione del personale di categoria D del corpo di Polizia Municipale anche per l'anno 2014 è correlata all'impegno per il mantenimento degli standard di attività in condizione di riduzione di personale e di crescente complessità dell'ambiente normativo e del contesto cittadino di riferimento. I progetti si pongono quale obiettivo prioritario il mantenimento degli standard di attività e di servizi, nonché lo svolgimento di attività nuove o con nuove modalità organizzative finalizzate all'ottimizzazione dello svolgimento delle funzioni attribuite, ponendosi per l'anno 2014 all'interno del nuovo contesto di riorganizzazione del Corpo che sarà operata per tutto il personale sia in cat. C che in cat. D.

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

1. la riconferma della disciplina relativa al riconoscimento dell'indennità di rischio come già prevista dall'art. 6 del Contratto Decentrato Integrativo del 2013 e in applicazione dell'art. 37 del CCNL 14/9/2000, che individua le posizioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale per il personale del Corpo di Polizia Municipale che svolge attività esterna in via diretta e continuativa. L'indennità oraria è pari a 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;
2. l'individuazione per l'anno 2014 nell'ambito delle risorse variabili di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 1/4/1999 di alcuni obiettivi di miglioramento legati alla riorganizzazione delle funzioni del Corpo di Polizia Municipale che si prefiggono prioritariamente lo svolgimento di attività nuove e/o con nuove modalità organizzative finalizzate all'ottimizzazione dello svolgimento delle funzioni attribuite, all'efficienza e al mantenimento degli standard quali-quantitativi di riferimento;
3. la riconferma per il primo semestre 2014 delle posizioni di particolare responsabilità già individuate nell'ambito del CCDI 2013.

In particolare per l'anno 2014 vengono avviati e/o aggiornati in coerenza con quanto previsto per il personale di cat. C del Corpo i seguenti obiettivi di riorganizzazione e di miglioramento nel rispetto delle disponibilità dei fondi delle risorse decentrate e delle eventuali modifiche normative e contrattuali:

obiettivo 1: Nuove attività e Riorganizzazione del Corpo con particolare riferimento ai nuclei territoriali dei quartieri e all'istituzione del reparto centro storico. L'obiettivo è quello di supportare l'istituzione del nuovo reparto centro storico, destinato 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 sarà 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 resterà sotto la competenza dei Nuclei Territoriali di riferimento, pur con adeguate modalità operative.

Per l'anno 2014 sono previsti i seguenti obiettivi:

- costituzione del nuovo reparto centro storico con modalità peculiari di controllo del territorio e per alcuni quartieri individuazione di personale destinato ad operare prevalentemente nella porzione di centro storico di competenza, con le stesse modalità;
- sperimentazione dovuta alle mutate modalità di relazione ed integrazione del personale in particolare nei quartieri nei quali è in corso di completamento l'accorpamento amministrativo (quartieri Porto e Saragozza, Reno e Borgo Panigale, San Donato e San Vitale);
- attività 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 ("Scout" - controllo soste in doppia fila e altre situazioni di intralcio alla circolazione, tramite apparecchiatura fotografica installata su veicolo);
- attività sperimentale di controllo sistematico della velocità dei veicoli realizzato per mezzo dell'apparecchiatura "Scout Speed", installata su veicoli di servizio;
- rimodulazione della complessiva attività degli uffici di Via Ferrari, di Palazzo Comunale, di Liber Paradisus e dei Nuclei territoriali al fine di ottimizzare e standardizzare le attività di miglioramento in coerenza con le linee avviate;
- Patto per Bologna sicura: attività di controllo del territorio in collaborazione con altre forze di polizia, attività di contrasto alla microcriminalità con particolare riferimento per l'anno 2014 ai furti con destrezza o violenza (scippi, borseggi) espletate presso i mercati cittadini, in occasione delle manifestazioni a più elevato richiamo di pubblico (fiere, concerti) e a bordo dei mezzi pubblici di linea, spesso con l'impiego di unità operanti in abiti civili, attività di contrasto del degrado urbano della zona Universitaria (piazza Verdi e limitrofi).

obiettivo 2: efficienza e ottimizzazione dei tempi di lavoro: flessibilità avvio turni e aggiornamento/addestramento di reparto. Si tratta di un intervento di efficienza sui tempi di lavoro in termini di ottimizzazione degli impieghi attraverso avvio turno flessibili e della previsione di momenti di aggiornamento e affiancamento a tutto il personale del corpo da parte del personale in cat.D .

Per l'anno 2014 sono previsti i seguenti obiettivi:

- Flessibilità di avvio turni: la finalità è quella di favorire la flessibilità di orario rispetto ai consueti avvio turno aggiuntiva rispetto alla flessibilità già prevista del turno (mattina, pomeriggio, sera, notturno); la flessibilità di avvio di taluni turni di lavoro di singole pattuglie consente infatti di ottimizzare la copertura di particolari attività di servizio, per lo più legate a manifestazioni ed eventi, i cui orari sono frequentemente incompatibili con i consueti orari di avvio turno di cui alla parte normativa del presente accordo;
- Aggiornamento/addestramento del reparto: il progetto, già avviato nella sua fase sperimentale nell'anno 2013, 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. L'attività interessa tutte le categorie di reparto anche se gli ispettori dell'Ufficio Polizia Giudiziaria, Sezione Polizia Giudiziaria, Infotunistca, Reparto Edilizia in ragione delle proprie funzioni devono in tale ambito svolgere una attività più trasversale anche agli altri reparti. Tale modalità, attraverso la valorizzazione delle risorse interne, vuole integrare in parte la formazione esterna nonché contribuire a creare una più forte identità organizzativa del gruppo

La quota di progetto complessivamente messa a disposizione per l'anno 2014 per gli obiettivi n. 1 e 2 è pari, come per l'anno 2013, a euro 35.500 e viene riconosciuta a fronte del conseguimento dei 2 obiettivi sopra indicati, sulla base della effettiva partecipazione al progetto e dell'apporto individuale. Il budget annuale complessivamente previsto sarà erogato a fronte di un raggiungimento medio complessivo del 90% dei singoli obiettivi del piano delle attività. Per valori di realizzazione compresi tra il 90% e il 60% si procederà invece ad un adeguamento percentuale dei valori progettuali. Per valori inferiori al 60% non si procederà ad alcuna erogazione

obiettivo 3: Efficienza e mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi – servizi domenicali.

Il progetto già attivato per l'anno 2013 prosegue nell'anno 2014 ed è finalizzato al mantenimento dell'attuale standard di servizi resi, con particolare riferimento ai servizi domenicali

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 assegnata una quota di progetto pari a euro 50,00 cadauno.
- Dei 33 servizi serali (4° turno) individualmente assegnabili ogni anno, 4, di norma, saranno richiesti in giornate domenicali. A tali servizi è assegnata una quota di progetto pari a euro 40,00 cadauno.
- I servizi domenicali di 2° e 3° turno individualmente assegnabili ogni anno sono mediamente 8. Dal 3° servizio compreso in poi è assegnata una quota di progetto pari a euro 30,00 cadauno.

Il medesimo trattamento economico è applicato anche ai servizi domenicali aggiuntivi per eventi particolari.

La quota complessiva del progetto relativamente all'obiettivo n.3 è a pari a 15.000 euro e viene riconosciuto sulla base della effettiva partecipazione al progetto e dell'apporto individuale.

Allo svolgimento dei suddetti servizi partecipano anche i titolari di Posizione Organizzativa, seppur senza alcuna remunerazione in virtù del principio di onnicomprensività del trattamento economico stabilito dagli art. 8, 9 e 10 del CCNL 1.4.1999

L'accordo stralcio prevede l'attribuzione dell'IRP (Indennità di particolare responsabilità) per le figure di effettiva responsabilità intermedia per l'anno 2014 nel rispetto dei criteri e della metodologia individuati per la generalità dei dipendenti, prevedendo in via sperimentale e per il solo corpo di Polizia Municipale l'introduzione di una fascia di IPR di 900 euro al fine di dar conto, pur in presenza di effettiva e concreta posizione di responsabilità, della differenziazione tra responsabili di reparto e vice responsabili di reparto.

L'accordo prevede inoltre la riconferma delle posizioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, con la previsione di una indennità di rischio oraria di euro 0,19 da riconoscere per il periodo di effettiva esposizione al rischio.

I progetti sono finanziati con le risorse del fondo specificatamente individuate dal CCNL nell'art. 15 comma 5 nell'ambito delle disponibilità del bilancio 2014. L'indennità di particolare responsabilità e l'ind. di rischio trovano finanziamento nelle risorse variabili del medesimo Fondo 2014.

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 2014 è stato quantificato per la parte stabile ad inizio anno (determinazione dirigenziale area Personale e Organizzazione PG 3080/2014 del 15/1/2014), rimettendo la quantificazione della parte variabile del medesimo Fondo ad una fase successiva.

In virtù dell'art. 9 comma 2bis del DL. 78/2010 e della proroga operata dal DPR 122/2013, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, sia per il Fondo 2013 sia anche per il Fondo 2014, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. Le risorse stabili dell'anno 2014, al lordo del taglio previsto dall'art. 9 comma 2bis del DL. 78/2010 per le cessazioni anno 2014, ammontano complessivamente a euro 14.141.490,20.

c) effetti abrogativi impliciti L'ipotesi di accordo aggiorna quanto precedentemente previsto dal CCDI 2013 relativamente al personale del Corpo di Polizia Municipale cat. D per l'anno 2013, procedendo ad suo superamento a decorrere dall'anno 2014.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di premialità in quanto correlano il compenso individualmente spettante sia al grado di raggiungimento degli obiettivi che al concreto apporto

individualmente fornito e lo quantificano secondo specifici coefficienti attribuiti ai diversi servizi/attività; per l'indennità di turno e rischio non sussiste obbligo di correlazione a meritocrazia e premialità.

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, peraltro normativamente bloccate dall'art. 9 del DL 78/2010 e dal DPR122/2013.

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 come avvio 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

III.1.1 - sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

- sezione II – Risorse variabili

III.1.3 - sezione III –Eventuali Decurtazioni del fondo

Sul fondo degli enti del comparto Regioni ed autonomie locali opera l'eventuale decurtazione prevista dall'art. 9 comma 2 bis del DL 78/2010 secondo le disposizioni indicate dalle circolari del Ministero dell'Economia e delle Finanze, dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n.12/2011 e n.16/2012. Per l'anno 2014 il taglio verrà applicato sul fondo complessivo.

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

Le risorse stabili del fondo 2014 sono state costituite con determinazione dirigenziale PG 3080/2014 del 15/1/2014 nei seguenti importi:

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	938.969,41
Art. 4 CCNL 5/10/01	comma 2	importo annuo retribuzione individuale anzianità cessati:	926.457,22
Art. 4 CCNL 5/10/01	comma 6	indennità art.4, c.3, CCNL 16/7/96 cat. A e B (p.e. B1)	50.364,10
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
TOTALE risorse fisse			14.141.490,20

Le risorse variabili del Fondo 2014 verranno definite in una fase successiva, rimettendo la quantificazione alla conclusione del processo di programmazione in fase di avvio.

In virtù dell'art. 9 comma 2bis del DL. 78/2010 e della proroga operata dal DPR 122/2013, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale per il Fondo 2014 non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio.

Sul fondo degli enti del comparto Regioni ed autonomie locali opera l'eventuale decurtazione prevista dall'art. 9 comma 2 bis del DL 78/2010 secondo le disposizioni indicate dalle circolari del Ministero

dell'Economia e delle Finanze, dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n.12/2011 e n.16/2012. Per l'anno 2014 il taglio verrà applicato sul fondo complessivo.

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

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata

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

Alcune destinazioni del fondo 2014 sono regolate da specifici obiettivi che hanno già trovato certificazione con precedente revisione PG 56802/2013 dell'8/2/2013, parere collegio dei revisori 7/2013 del 4/4/2013, PG 97037/2013 del 24/4/2013, parere collegio dei revisori 16/2013 del 10/5/2013, compreso quanto previsto dal CCDI 2013 fino a nuova disciplina, PG 26550/2014 Del 29/01/2014, parere collegio revisori 06/2014 del 06/02/2014

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

L'ipotesi di accordo fissa per l'anno 2014 un budget complessivo per quanto in essa disciplinato relativamente ai progetti ex art. 15 comma 5 pari a 50.500 euro e a valore di accordo parziale sulla distribuzione del fondo

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

Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo illustrata

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

Si rimanda alla costituzione complessiva del Fondo 2014, parte stabile e parte variabile.

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

Il fondo 2014 è stato sinteticamente quantificato nei seguenti importi:

- a) totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità, determinato dal totale risorse della sezione III 1.1 eventualmente ridotto per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III 1.3, pari a pari a euro 14.141.490,20, fatta salva decurtazione ai sensi dell'art. 9 comma 2bis DL 78/2010,
- b) totale risorse variabili da determinare

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

Il compenso correlato agli obiettivi 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 riconosciuta per le sole posizioni che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sulla base delle ore di effettiva prestazione lavorativa; l'indennità di particolare responsabilità è riconosciuta sulla base delle previsioni contrattuali.

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 alla specifica ipotesi di accordo illustrata

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 anno 2014 sopra descritto troveranno copertura negli stanziamenti pluriennali di bilancio e saranno impegnate nei pertinenti capitoli di spesa di competenza per l'anno 2014.

Bologna, 18/02/2014.

Il Capo Area Personale e Organizzazione
Mariagrazia Bonzagni

