

**COMUNE DI MONTE SAN PIETRO**

**(BOLOGNA)**

**ACCORDO ANNUALE RELATIVO AI CRITERI PER LA RIPARTIZIONE  
E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2022  
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI MONTE SAN PIETRO**

A seguito:

. della preintesa annuale relativa ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2022 per il personale non dirigente del Comune di Monte San Pietro, sottoscritta in data 2 dicembre 2022, dalla Delegazione Trattante di parte pubblica e di parte sindacale;

. della positiva certificazione espressa, nel merito, dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 14 dicembre 2022 (verbale n. 19 del 14/12/2022);

. della deliberazione di Giunta Comune di Monte San Pietro n. 145 del 15 dicembre 2022, dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale la Giunta ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo;

In data 21 dicembre 2022 ha luogo l'incontro tra:

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

Emanuela Rivetta, Presidente

Maria Consiglia Maglione

Serena Stanzani, Unione Valli Reno, Lavino e Samoggia

Per la RSU:

Stefano Bartolini

Stefano Cavazzi

Massimo Lippi

Francesco Sivo

CGIL Funzione Pubblica Antonino Repace

Le parti sottoscrivono l'Accordo annuale relativo ai criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2022 per il personale non dirigente del Comune di Monte San Pietro.



**Articolo 1**  
**Oggetto dell'accordo**

Il presente accordo viene sottoscritto fra le parti in relazione ai criteri per la ripartizione e la destinazione del fondo risorse decentrate per il personale non dirigente anno 2022.

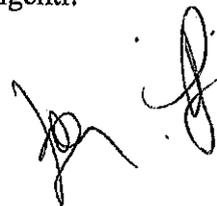
Con riferimento all'articolo 33, comma 2, ultimo periodo, del D.L.n. 34 del 30 aprile 1919, convertito con modificazioni dalla L. n. 58 del 28/06/2019 e ss.mm.ii., che prevede: *"Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018"*, nonché al successivo D.P.C.M. 17 marzo 2020, il quale in premessa riporta: *"Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, ai sensi dell'articolo 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro-capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018"*, la parte pubblica informa la parte sindacale che, dalla verifica effettuata, risulta che il personale previsto in servizio nell'anno 2022 è inferiore rispetto al personale in servizio al 31/12/2018. Pertanto per il Comune di Monte San Pietro vige tuttora il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, ovvero l'entità destinata al fondo delle risorse decentrate nell'anno 2016.

**Articolo 2**  
**Quantificazione delle risorse disponibili**

Le parti prendono atto delle determinazioni a firma del Responsabile del 2° Settore n. 56 del 11/01/2022, avente ad oggetto: "COSTITUZIONE PROVVISORIA DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE - PARTE STABILE ANNO 2022. IMPEGNO DI SPESA PER INDENNITA' ACCESSORIE DIPENDENTI ANNO 2022" e n. 622 del 02/12/2022, avente ad oggetto "COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE NON DIRIGENTE PARTE STABILE E PARTE VARIABILE COMUNE DI MONTE SAN PIETRO - ANNO 2022", con le quali sono state quantificate, ai sensi dell'articolo 67 del CCNL 22/5/2018 e al netto degli oneri riflessi (compreso IRAP) a carico dell'Ente, le risorse decentrate disponibili e destinate al personale non dirigente, per l'anno 2022, per l'ammontare complessivo di € 176.040,44.

**Articolo 3**  
**Destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2022**  
**a finanziamento di istituti già vigenti**

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



Descrizione	Importo
Indennità di comparto	19.000,00
Progressioni economiche	61.000,00
Indennità particolari e specifiche responsabilità	9.650,00
Indennità condizioni di lavoro, maggiorazione festiva	2.350,00
Totale	92.000,00

#### Articolo 4 Progressioni economiche orizzontali

Per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali si fa rinvio ai criteri stabiliti dall'articolo 24 del Contratto Collettivo decentrato integrativo territoriale, sottoscritto il 7 febbraio 2019, nonché alle indicazioni contenute nella circolare del Ministero Economia e Finanze n. 15 del 16/05/2019, ad oggetto: "Il conto annuale 2018 – Rilevazione prevista dal titolo V del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165" circa il criterio di selettività cui dare applicazione per le progressioni economiche orizzontali, che viene riferito a non oltre il 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura, criterio confermato da apposito parere espresso dalla Presidenza del Consiglio – Dipartimento della Funzione Pubblica, reso in data 04/07/2019, con il quale si ribadisce che "la quota di personale interessato dalla procedura selettiva deve essere limitata ad una quota "limitata" e quindi non maggioritaria (non superiore al 50%) della platea dei potenziali beneficiari, ai sensi di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150 del 2009...".

Le parti concordano di effettuare la selezione per le progressioni alla data del 28 dicembre 2022.

Nel rispetto dei criteri di cui al citato articolo 24, i dipendenti in possesso dei requisiti di anzianità e di valutazione nel triennio 2019/2021 pari ad un minimo di 70/100 concorrono per le progressioni orizzontali. Tenuto conto del sopra enunciato principio di selettività e della data di riferimento per la selezione, in ragione di un numero complessivo di dipendenti partecipanti alla selezione pari a 8, si dà atto che il numero massimo di progredibili è pari a 4 dipendenti.

In base al numero dei dipendenti progredibili vengono definiti i seguenti passaggi:

categoria B: 1 passaggio

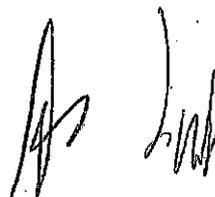
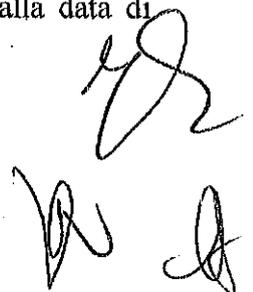
categoria C: 3 passaggi

Vengono inoltre definiti i seguenti criteri aggiuntivi in caso di pari merito:

1 - gap temporale dall'ultimo passaggio di categoria economica, se effettuato, o dalla data di assunzione;

2 - dipendente con classe economica più bassa



3 - anzianità di servizio nell'Ente e poi nella Pubblica Amministrazione

I passaggi avverranno sulla base del valore medio di valutazione nel triennio interessato.

In ragione dei sopra enunciati criteri si determina una somma complessiva destinabile alle progressioni economiche pari ad euro 3.038,00 in misura di anno.

#### Articolo 5

#### Incentivazione per entrate conto terzi da sponsorizzazioni

Nella costituzione delle risorse decentrate risulta inserita la somma complessiva di € 1.500,00, da entrate conto terzi per sponsorizzazioni. Tale somma non è rilevante ai fini del rispetto del limite del fondo anno 2016.

#### Articolo 6

#### Produttività collettiva e individuale

L'importo destinato a remunerare complessivamente la performance e i progetti per l'anno 2022, corrisponde a complessivi € 49.259,34.

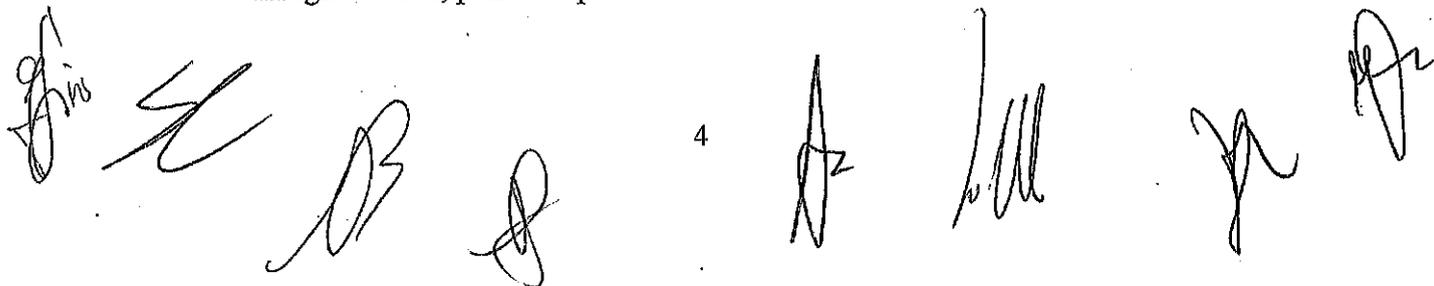
I progetti autorizzati, per un totale di € 2.700,00, sono di seguito indicati:

Descrizione
Regolamento servizi scolastici ed integrativi
Riqualificazione canali comunicazione
Avvio del servizio neve e monitoraggio dell'appalto
Regolamento di polizia urbana e rurale

La quota destinata alla performance per l'anno 2022 risulta quantificata in € 46.559,34.

Le valutazioni della performance dei dipendenti saranno formulate secondo i criteri individuati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione, approvato con deliberazione della Giunta n. 92/2018, ovvero:

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



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

**Articolo 7**  
**Durata dell'accordo.**

Il presente Accordo è relativo al periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2022.

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

Per la delegazione trattante di parte pubblica:  
Emanuela Rivetta, Presidente

Maria Consiglia Maglione

Serena Stanzani

Per la RSU:

Stefano Bartolini

Stefano Cavazzi

Massimo Lippi

Francesco Sivo

CGIL Funzione Pubblica Antonino Repace