

Bologna 27 novembre 2018

al Collegio dei Revisori Contabili  
della Città metropolitana di Bologna

### **RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

(art. 40 co. 3-sexies del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, come da Circolare MEF - Dipartimento RGS n. 25 del 19/07/2012 - aggiornamenti e note applicative RGS 30/11/2012 e 28/02/2013)

Allo scopo di acquisire la prevista certificazione degli Organi di controllo sugli atti della contrattazione integrativa, la presente relazione viene redatta a corredo del Contratto Collettivo Integrativo, presigilato in data 26 novembre 2018<sup>1</sup>, relativo all'attuazione del CCNL 2016/2018 e alle modalità di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2018 del personale dipendente.

La relazione, articolata in moduli e relative sezioni, consente al Collegio dei Revisori contabili di effettuare il controllo sulla corretta quantificazione e finalizzazione delle risorse della contrattazione decentrata, sulla compatibilità dei relativi costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art. 40 bis D. Lgs. 165/2001).

Lo schema di relazione illustrativa è composto da 2 distinti moduli, la cui compilazione è obbligatoria:

- Modulo 1, Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto
- Modulo 2, Scheda 1.2: Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

\*\*\*\*\*

#### **MODULO 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	26 novembre 2018 (presigla)
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Dal 1/01/2018, salvo quando non diversamente disposto, per la parte normativa (Capo 1). Dal 1/01/2018 al 31/12/2018 per le modalità di utilizzo del Fondo 2018 (Capo 2)

<sup>1</sup> Agli atti con PG 65166 del 26/11/2018

<b>Composizione delegazione trattante</b>		<p><b>Parte Pubblica:</b> Presidente delegazione trattante comparto dipendenti: dott. Giacomo Capuzzimati, Direttore Generale Altri componenti: dott. ssa Nadia Gualtieri dirigente Settore Programmazione e gestione risorse</p> <p><b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</b> - comparto dipendenti: CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, RSU</p> <p><b>Organizzazioni sindacali firmatarie:</b> - CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, RSU</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dipendente a tempo indeterminato e determinato della Città metropolitana di Bologna
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Il Contratto si articola in due parti: la prima (Capo 1) disciplina le materie del salario accessorio, oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 7 comma 4 del CCNL 21/05/2018, quale presupposto per l'utilizzo degli istituti di cui all'art. 68 e 69 del medesimo CCNL. La seconda parte (Capo 2) riguarda le modalità di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2018.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla relazione illustrativa</b>	L'ipotesi di Contratto in oggetto, unitamente alla relazione illustrativa e alla relazione tecnico-finanziaria, viene inviata al Collegio dei Revisori per l'acquisizione del parere sul profilo di compatibilità economico-finanziaria e normativo ai sensi dell'art. 40 bis co. 1 del D. Lgs. 165/2001. Una volta acquisito il parere positivo e dopo l'autorizzazione del Sindaco metropolitano, il Contratto verrà sottoscritto definitivamente.
	<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>Il Piano della Performance per l'anno 2018 è stato adottato con Atto del Sindaco metropolitano n. 90 del 9/05/2018</p> <p>La Città metropolitana di Bologna, sulla base delle linee di indirizzo del Consiglio metropolitano di cui alla deliberazione n. 2/2018, con atto del Sindaco n. 12/2018 ha adottato, su proposta del Segretario generale quale Responsabile per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, il proprio Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) secondo le prescrizioni della Legge n. 190/2012 e del D.Lgs. n. 33/2013, nonché del PNA.</p> <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. La pubblicazione della documentazione indicata è disponibile al seguente indirizzo web:</p> <p><b>Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018 - 2020:</b> <a href="https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione_trasparente_indice/Piano_triennale_per_la_prevenzione_della_corruzione_e_della_trasparenza">https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione_trasparente_indice/Piano_triennale_per_la_prevenzione_della_corruzione_e_della_trasparenza</a></p> <p><b>Piano della Performance 2018:</b> <a href="https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione_trasparente_indice/Piano_della_performance">https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Amministrazione_trasparente_indice/Piano_della_performance</a></p> <p>La Relazione sulla performance 2018 non è stata ancora validata non essendo ancora terminato l'esercizio.</p> <p>La Relazione sulla performance 2017 è stata approvata con atto del Sindaco metropolitano n. 50 del 7/03/2018</p>
	<b>Eventuali osservazioni</b>	La Città metropolitana di Bologna ha optato per la nomina del Nucleo di valutazione in luogo dell'Organismo indipendente di valutazione

**MODULO 2 – Scheda 1.2 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) effettuata per singolo articolo e/o per ogni istituto/materia regolato, attestandone la compatibilità legislativa e contrattuale.**

*A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata*

Il Contratto integrativo presiglatto si divide in due parti: il Capo 1 contiene la disciplina che attua dal 1 gennaio 2018 il CCNL del comparto Funzioni locali relativo al triennio 2016/2018 sottoscritto il 21/05/2018. La disciplina riguarda le materie che hanno impatto sul salario accessorio e per le quali, ai sensi dell’art. 8 co. 4 del citato CCNL, vi è l’obbligo di sottoscrizione. Le altre materie indicate all’art. 7 co. 4 che sono rimesse alla contrattazione integrativa (pur senza obbligo di sottoscrizione) e che attengono ad aspetti non economici del rapporto di lavoro, saranno affrontate successivamente. La scelta di dare priorità alla disciplina degli istituti del salario accessorio è stata ritenuta necessaria dalle parti per poter utilizzare le risorse del Fondo per l’anno 2018 in coerenza con le nuove disposizioni degli articoli 68 e 69 del CCNL.

La disciplina delle materie di cui al Capo 1 decorre dal 1 gennaio 2018, salvo quando non diversamente disposto (1/01/2019 o successivamente).

La seconda parte del Contratto (Capo 2) riguarda più specificamente le modalità di utilizzo delle risorse del Fondo delle risorse decentrate<sup>2</sup> per l’anno 2018<sup>3</sup>.

Articolato relativo al Capo 1 “Contratto collettivo integrativo in attuazione del CCNL 2016-2018”

L’articolo 1 definisce il campo di applicazione, l’efficacia e la decorrenza del contratto integrativo. Il campo di applicazione è individuato nel personale dipendente, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, in servizio presso la Città metropolitana di Bologna. La decorrenza delle disposizioni è stabilita dal 1/01/2018, salvo quando non diversamente disposto (1/01/2019 o successivamente).

Le norme del presente Contratto abrogano e sostituiscono integralmente, per gli istituti trattati, quanto contenuto in Contratti integrativi precedenti.

L’articolo 2 riassume i nuovi criteri di determinazione del Fondo annuale delle risorse decentrate previsti dall’art. 67 del CCNL 2016/2018.

L’articolo 3 indica i criteri generali di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione tra gli istituti indicati al comma 2 dell’art. 68 del CCNL 2016/2018. L’art. 67 co. 3 del citato CCNL prevede che almeno il 50% della parte variabile del fondo (al netto di specifici trattamenti derivanti da disposizioni di legge) vada destinato alla performance organizzativa, alla performance individuale, alle indennità condizioni di lavoro, alle indennità di turno, reperibilità e maggiorazioni, alle indennità per responsabilità, alle indennità di funzione di cui all’art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018, alle

<sup>2</sup> Si veda l’art. 8 co. 1, CCNL 21/05/2018;

<sup>3</sup> Fondo risorse decentrate 2018 costituito con atto del Sindaco metropolitano n. 218 del 31/10/2018; in merito si rinvia alla relazione tecnico-finanziaria.

indennità di servizio di cui all'art. 56-*quater* del medesimo CCNL, mentre non meno del 30% della parte variabile del fondo deve essere destinato alla performance individuale.

L'articolo 4 disciplina i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa e dei premi correlati alla performance individuale. Il Contratto prende atto che l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance rappresenta il riferimento esclusivo per la quantificazione e l'erogazione dei relativi premi. Il Contratto stabilisce che concorrono all'assegnazione dei premi i dipendenti di ruolo che abbiano prestato servizio effettivo nell'anno per almeno 3 mesi; nessuna valutazione viene pertanto espressa in presenza di periodi di servizio inferiori. I dipendenti a tempo determinato concorrono all'assegnazione dei premi secondo le regole del presente Contratto, purchè titolari di un contratto di lavoro di durata pari ad almeno 6 mesi. I premi sono correlati sia all'ammontare delle risorse a ciò destinate dalla contrattazione integrativa, sia alla categoria di appartenenza secondo i seguenti parametri: Categoria B: 1,0, Categoria C: 1,1; Categoria D: 1,2.

L'articolo 5 contiene la disciplina delle entrate realizzate in applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997. L'art. 67 comma 3 lett. a) del CCNL 21/05/2018 ha infatti confermato per gli enti locali la facoltà, già prevista nel CCNL 1/04/1999, di destinare al fondo delle risorse decentrate una quota delle entrate derivanti da:

- contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
- convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

La quota di entrate che confluisce nel fondo viene erogata per il 70% ai dipendenti coinvolti (di linee e di staff) nella realizzazione delle attività che concorrono alla realizzazione delle entrate, in base al punteggio conseguito nella valutazione della performance individuale. Il restante 30% incrementa il fondo per la performance organizzativa di tutti i dipendenti. L'Ente individuerà mediante regolamento la disciplina delle entrate da terzi, nonché i criteri per la quantificazione della quota di entrate da destinare al fondo delle risorse decentrate.

L'articolo 6 disciplina il differenziale del premio individuale introdotto dall'art. 69 del CCNL 21/05/2018 che prevede l'attribuzione, ad una quota limitata di dipendenti, di una maggiorazione del premio individuale non inferiore al 30% del valore medio del premio attribuito al personale di ciascuna categoria valutato positivamente. La percentuale di dipendenti a cui corrispondere il differenziale e la percentuale di maggiorazione del premio sono definite annualmente nell'Accordo sull'utilizzo del Fondo. Ai fini dell'attribuzione si tiene conto dei seguenti criteri:

1. non aver conseguito sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento della valutazione;
2. aver conseguito, nella performance individuale, il punteggio massimo previsto dal Sistema di valutazione vigente;
3. aver realizzato un numero di assenze, al netto di ferie e recuperi compensativi, non superiore a 5 o 6 giorni, in base all'articolazione dell'orario di lavoro;
4. il saldo orario nell'anno di riferimento deve essere positivo.

L'articolo 7 conferma la disciplina già introdotta nel Contratto del 2017, relativa ai criteri di correlazione dei premi con altri incentivi\compensi. Allo scopo di riequilibrare i premi di performance nel caso in cui un dipendente percepisca altre forme di incentivi\compensi, l'Accordo annuale sul Fondo quantifica il tetto - come somma tra premi e altre forme di incentivi\compensi - superato il quale i premi di performance organizzativa e di performance individuale sono progressivamente ridotti fino al limite di 100,00 euro complessivi, da garantirsi in ogni caso. Per altri incentivi\compensi si intendono: compensi ISTAT, incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del D. Lgs.n.50 del 2016), compensi professionali degli avvocati (art. 9 della legge n.114 del 2014). Non concorre al tetto il differenziale del premio individuale di cui al precedente art. 6. Le somme recuperate a seguito del riequilibrio dei premi sono redistribuite in quote di performance individuale tra gli altri dipendenti che hanno conseguito una valutazione individuale positiva, vale a dire compresa entro la seconda fascia di valutazione del Sistema.

Gli articoli 8 e 9 contengono la nuova disciplina delle posizioni organizzative (p.o.), in particolare riguardo ai criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato. Poiché dal 2018 le risorse per queste figure sono poste a carico del bilancio e determinano una corrispondente riduzione del Fondo, si stabilisce che la riduzione strutturale di queste risorse, sia nel 2018 sia negli anni a venire, determina un corrispondente ampliamento del Fondo delle risorse decentrate, in base alla previsione dell'art. 15 comma 7 del CCNL. Dal 2019, viene fissato un tetto massimo (20% delle risorse complessive) alle risorse da destinare alla retribuzione di risultato delle p.o., accanto al limite minimo previsto dal CCNL pari a non meno del 15% delle risorse complessive. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione conseguita in base al Sistema vigente; una valutazione inferiore alla seconda fascia prevista dal Sistema, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Relativamente alla correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di p.o. e altri incentivi\compensi (compensi ISTAT, incentivi per funzioni tecniche (art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 2016), compensi professionali degli avvocati) percepiti nell'anno di riferimento della valutazione, l'Accordo annuale sul Fondo quantifica il tetto - come somma tra retribuzione di risultato spettante e altri incentivi\compensi - superato il quale la retribuzione di risultato viene progressivamente ridotta, fino al limite pari al 5% della retribuzione di posizione ricoperta, da garantirsi in ogni caso. Le risorse residue in applicazione del citato tetto sono vincolate e il loro utilizzo viene stabilito nell'Accordo annuale sul Fondo. I commi 6 e 7 dell'art. 9 disciplinano le ipotesi di conferimento ad un lavoratore già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra p.o.. Secondo il CCNL, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la p.o. oggetto dell'incarico ad interim. In tali casi la percentuale della retribuzione di risultato è proporzionale all'importo della retribuzione di posizione ricoperta ad interim, e viene erogata in relazione al grado di realizzazione degli obiettivi a questa assegnati sulla posizione retta.

L'articolo 10 prevede che a decorrere dal 2019 l'indennità per specifiche responsabilità è attribuita - in coerenza con l'assetto organizzativo dell'Ente e con gli inquadramenti contrattuali - al personale che svolge compiti caratterizzati in maniera significativa dalle responsabilità indicate in tabella 1. Gli Importi annui delle indennità sono graduati a seconda della categoria di appartenenza nel modo seguente:

Importo Indennità annua	Cat. B	Cat C	Cat. D
	400 euro		Fascia 1 - 500 euro
		Fascia 2 - 900 euro	Fascia 2 - 2000 euro
			Fascia 3 - 3000 euro

Viene inoltre disciplinata la procedura per l'individuazione ed attribuzione dell'indennità: i dirigenti individuano i collaboratori ai quali intendono attribuire una delle specifiche responsabilità descrivendo in modo concreto, sintetico ed esaustivo, l'attività richiesta e la specifica responsabilità attribuita. La Direzione Generale e il Dirigente del Personale verificano assieme ai dirigenti la coerenza delle loro proposte con le regole previste dal presente Contratto e con l'assetto organizzativo dell'ente e definiscono le specifiche responsabilità a cui attribuire l'indennità, dandone informazione alle OO.SS e alle RSU ai fini della verifica dei riflessi economici sugli equilibri del Fondo. Con proprio atto, i dirigenti attribuiscono infine la responsabilità ai dipendenti, indicando la decorrenza ed, eventualmente, anche il termine se temporanea.

L'articolo 11 disciplina la nuova indennità condizioni di lavoro che remunera lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi ed implicanti il maneggio valori. L'indennità prevista dall'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018 prevede un importo fissato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00. L'indennità che non è cumulabile con l'indennità servizio estermno di cui all'art. 14, avrà decorrenza dal 1/01/2019, e verrà corrisposta ai dipendenti che svolgono un'attività caratterizzata in maniera apprezzabile da almeno una delle tre fattispecie previste (rischio, disagio, maneggio valori). Alla luce delle modalità organizzative adottate nell'ente, l'indennità verrà erogata, negli importi previsti, al personale che svolge le seguenti prestazioni:

Area \ Settore	Categoria \ profilo	motivazione	importo indennità giornaliera	importo indennità oraria
Servizi territoriali metropolitani	operai di cat. B e C del Servizio prog. costr. manut. strade impegnati nei lavori sulle strade di proprietà dell'Ente per assicurare le condizioni necessarie a garantire la sicurezza della viabilità stradale	prestazioni ordinarie diurne con utilizzo di attrezzature, macchine e mezzi meccanici	2,00	0,33
		prestazioni ordinarie serali \ notturne (dalle 22 all'inizio dell'orario ordinario di lavoro) con utilizzo di attrezzature, macchine e mezzi meccanici svolte in particolari condizioni	3,50	0,58
	Operai cat. B e C del laboratorio tecnologico di Castelmaggiore	utilizzo di sostanze, attrezzature, macchine e mezzi meccanici	2,00	0,33
	operaio elettricista della squadra di manutenzione degli edifici dell'ente	Attività manutentive di tipo elettrico	2,00	0,33
Programmazione e gestione risorse	uscieri Cat. B	- Personale non in turno, i cui rientri pomeridiani, per esigenze organizzative, sono modificati e comunicati con breve anticipo - Personale che cambia sede rispetto alla prevista programmazione	2,00	0,33

L'articolo 12 disciplina l'indennità di reperibilità, in base all'art. 24 del CCNL 21/05/2018. L'indennità è remunerata con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno; l'importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Nella Città metropolitana il servizio di reperibilità è istituito per assicurare la viabilità stradale e per dare supporto alle pattuglie di Polizia che svolgono servizi serali\notturni.

L'articolo 13 contiene la disciplina dell'indennità di turno di cui all'art. 23 del CCNL 21/05/2018. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati, compresa tra il 40% e il 60%, in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. Il comma 2 richiama i criteri necessari per l'adozione dell'orario di lavoro su turni, il primo dei quali riguarda l'orario di servizio giornaliero delle strutture operative che deve essere almeno di 10 ore. Le strutture della Città metropolitana che erogano prestazioni su turni diurni sono: il Corpo della Polizia provinciale e i Servizi ausiliari e di portineria. Il comma 9 conferma la previgente disciplina relativa alla riduzione a 35 ore dell'orario di lavoro settimanale che si applica al personale della Polizia.

L'articolo 14 contiene la disciplina della nuova indennità di servizio esterno per il personale di Polizia, prevista dall'art. 56-*quinques* del CCNL 21/05/2018, spettante agli operatori che in via continuativa rendono la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza. L'indennità è commisurata alle giornate di effettiva prestazione del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni, nonché con riferimento alla collocazione temporale della prestazione ordinaria. L'importo dell'indennità è fissato dal CCNL entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.

Tenuto conto delle modalità organizzative di svolgimento delle attività da parte degli operatori della Polizia provinciale della Città metropolitana l'indennità, decorrente dal 1/01/2019, viene erogata, negli importi previsti, al personale che svolge le seguenti prestazioni:

Attività/prestazione	Importo giornaliero indennità servizio esterno	Importo orario indennità servizio esterno
Prestazione ordinaria in turnazione mattina\pomeriggio (dalle 6 alle 19)	2,00	0,33
Prestazione ordinaria serale\nottorno feriale svolto nella fascia (19.00 – 6.00 da lunedì al sabato)	3,50	0,58

L'articolo 15 disciplina la nuova indennità di funzione per il personale di Polizia introdotta dall'art. 56-*sexies* del CCNL 21/05/2018 al fine di compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. A decorrere dal 2019, al personale della Polizia provinciale della Città metropolitana di categoria C e D non incaricato di p.o., è attribuita tale indennità per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito e all'inquadramento contrattuale. L'importo è pari a quello stabilito dall'art. 10 del presente Contratto integrativo per le indennità per specifiche responsabilità e compete nella stessa misura. La procedura per l'individuazione ed attribuzione dell'indennità è la seguente: il dirigente, sentito il Comandante, individua i collaboratori

che svolgono compiti di significativa responsabilità. La Direzione Generale e il Dirigente del Personale verificano assieme al dirigente la coerenza delle proposte con le regole previste dal presente Contratto ed individuano le specifiche responsabilità a cui attribuire l'indennità, dandone informazione alle OO.SS e alle RSU. Il dirigente comunica infine ai dipendenti l'attribuzione e la decorrenza dell'indennità di funzione.

L'articolo 16 disciplina le prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato. Ai sensi dell'art. 56-ter del CCNL 21/05/2018, le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000. Al riguardo l'ente si doterà di un regolamento per disciplinare i servizi di Polizia svolti a seguito di iniziative a carattere privato, anche al fine di definire le modalità di utilizzo delle risorse introitate. Analogamente saranno disciplinati i rapporti di collaborazione con altri enti e gli effetti che questi produrranno sull'organizzazione e sul Fondo delle risorse decentrate.

L'articolo 17 disciplina i criteri e le procedure per le progressione economiche a partire dalle progressioni dell'anno 2019. L'art. 16 del CCNL 2016/2018 stabilisce che, nel limite delle risorse disponibili, le progressioni economiche sono riconosciute in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti. La progressione viene attribuita ai dipendenti che realizzano la migliore prestazione lavorativa verificata attraverso la scheda di valutazione della performance individuale prevista dal Sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente. Il comma 2 indica i requisiti necessari per partecipare alle selezioni; per ogni dipendenti in possesso dei requisiti richiesti, il comma 3 prevede, sulla base della documentazione agli atti, il calcolo del punteggio medio della performance individuale relativa al triennio precedente. Al fine di attenuare le differenze di valutazione tra i dirigenti, i punteggi medi del triennio compresi tra 64/70 e 70/70 sono accorpati in 4 fasce di punteggio. I punteggi inferiori a 64/70 punti non entrano nelle fasce previste e pertanto in nessun caso possono ottenere la progressione. Parimenti non viene attribuita la progressione in presenza di una sanzione disciplinare subita nel biennio precedente.

Successivamente viene predisposta una graduatoria unica per tutte le categorie, ordinata per fascia crescente. La progressione si attribuisce a partire dal primo dipendente della prima fascia e fino ad esaurimento delle risorse a ciò destinate dall'Accordo annuale sul Fondo. A parità di fascia, la progressione viene attribuita in base alla maggiore anzianità di servizio e, in secondo luogo, sulla base della maggiore anzianità anagrafica.

La graduatoria è finalizzata esclusivamente alla procedura di attribuzione delle progressioni annualmente stabilite; esaurita la procedura, l'elenco non produce più alcun effetto. Tenuto conto della disponibilità delle risorse di parte stabile del Fondo, l'Accordo annuale sull'utilizzo delle stesse definisce la quantità di risorse da destinare alle nuove progressioni economiche. L'Accordo annuale stabilisce inoltre la decorrenza delle nuove progressioni che non potrà mai essere antecedente al 1 gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'Accordo medesimo. Sono infine disciplinati i seguenti casi particolari:

- a. Per i dipendenti provenienti in mobilità da altri Enti e che rientrano dal comando/distacco, oltre al requisito dell'anzianità di servizio, si acquisiscono le valutazioni dagli enti di provenienza per il periodo necessario, equiparandole al sistema di valutazione in uso nell'ente;

- b. ai fini del possesso del requisito dell'anzianità, si considera anche il periodo lavorato nell'ente a tempo determinato, nel medesimo profilo e categoria;
- c. la mancanza della valutazione annuale per assenze dal servizio superiori a nove mesi dovute a terapie salvavita, influisce nel primo anno successivo di attribuzione delle progressioni. A partire dal secondo anno, l'assenza della valutazione viene neutralizzata e sostituita con il punteggio dell'ultima valutazione utile precedente.

L'articolo 18 richiama le norme del CCNL sull'orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018). Poiché l'art. 22 comma 7 del nuovo CCNL prevede una pausa obbligatoria non inferiore a trenta minuti qualora l'orario di lavoro ecceda il limite di sei ore, le parti hanno ritenuto necessario modificare l'orario multiperiodale del personale esterno della viabilità che prevede: 37 ore settimanali dal 1 marzo al 31 ottobre e 34 ore settimanali dal 1 novembre al 28 febbraio. Al fine di compensare il maggior orario svolto fino al 31 ottobre 2018, le parti concordano di prorogare l'orario multiperiodale (34 ore settimanali) fino al 31 dicembre 2018.

#### Articolato relativo al Capo 2 "Accordo utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2018"

L'articolo 19 indica le modalità di utilizzo delle risorse disponibili del Fondo per l'anno 2018 tra i vari istituti. Considerato che euro 1.103.773,00 sono indisponibili poiché destinate al finanziamento delle voci fisse quali le progressioni economiche consolidate, i differenziali delle progressioni economiche a regime stabiliti dal nuovo CCNL, le indennità di comparto, le indennità agli ex VIII q.f., per la contrattazione integrativa dell'anno 2018 sono disponibili euro 946.491,50.

La ripartizione delle risorse disponibili (al netto di specifici trattamenti derivanti da disposizioni di legge) rispetta le seguenti prescrizioni di cui all'art. 68 co. 3 del CCNL:

- la quota prevalente delle risorse costituite ai sensi dell'art. 67 co. 3 è destinata alla performance organizzativa, alla performance individuale, alle indennità condizioni di lavoro, alle indennità di turno, reperibilità e maggiorazioni, alle indennità per responsabilità, alle indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018, alle indennità di servizio di cui all'art. 56-quater del medesimo CCNL
- almeno il 30% della parte variabile del fondo è destinata alla performance individuale; nel 2018 tale percentuale è pari al 48,7% tra premi performance individuale e differenziale.

L'articolo 20 disciplina le indennità di rischio e di disagio anno 2018. Considerato che in base all'art. 10 del presente Contratto, l'indennità condizione di lavoro si applica a decorrere dal 1/01/2019, per l'anno 2018 sono confermate le indennità di rischio e di disagio disciplinate negli Accordi previgenti.

Viene quindi corrisposta l'indennità di rischio pari a 30 euro mensili lordi (importo orario di 0,19 euro):

- agli operai di cat. B e C direttamente impegnati nei lavori sulle strade di proprietà dell'Ente che assicurano le condizioni necessarie a garantire la sicurezza della viabilità stradale
- agli operai di cat. B e C che lavorano nel laboratorio tecnologico di Castelmaggiore;
- all'operaio elettricista della squadra di manutenzione degli edifici di competenza dell'ente.

Compete l'indennità di disagio:

- al personale ausiliario che presta servizio non in turno, i cui rientri pomeridiani, per esigenze organizzative, sono modificati e comunicati con breve anticipo. La misura

dell'indennità oraria pari a euro 0,16.

- agli operatori di categoria C del Corpo di Polizia provinciale della Città metropolitana che sono chiamati dal Dirigente con breve anticipo a svolgere la propria prestazione ordinaria serale\notturmo feriale, anziché nell'orario programmato, spetta l'indennità di disagio per ogni ora effettuata fuori dell'orario di servizio (6.00 - 19.00 dal lunedì al sabato). La misura dell'indennità oraria è pari a 1,50 euro l'ora, per un massimo di 315 euro procapite annuo.

Le indennità di rischio e di disagio sono corrisposte in base all'effettiva presenza in servizio

Art. 21 premi performance organizzativa ed individuale anno 2018. In coerenza con il Sistema di valutazione vigente, ai premi per la performance organizzativa è destinato il 30% dei premi complessivi, mentre alla performance individuale è destinato il 70% dei premi complessivi, compresa la quota per il differenziale del premio individuale. Per l'anno 2018 il differenziale del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018 è pari ad una maggiorazione del 30% del valore medio del premio di performance individuale. In coerenza con i criteri di cui all'art. 6 del Contratto, esso viene erogato nel limite massimo del 10% dei dipendenti. Ai fini della correlazione tra premi ed altri compensi, per l'anno 2018 viene fissato in euro 3.000,00 il tetto ai compensi individuali superato il quale si procede ad una progressiva riduzione dei premi; non concorre al tetto di 3.000,00 euro il differenziale del premio individuale di cui al precedente comma 2.

Art. 22 retribuzione di risultato delle posizioni organizzative anno 2018: la retribuzione di risultato potenziale è pari al 15% della retribuzione di posizione percepita. Anche per le p.o. viene inoltre fissato in euro 3.000,00 il tetto ai compensi individuali complessivi, superato il quale si procede ad una progressiva riduzione della retribuzione di risultato, in applicazione dei criteri e delle finalità di cui all'art. 7 del presente Contratto.

Art. 23 indennità turno e reperibilità anno 2018: compete l'indennità di turno al personale della Polizia provinciale della Città metropolitana e al personale dei servizi ausiliari che lavora in turno secondo la disciplina stabilita dall'art. 13 del Contratto.

Compete l'indennità di reperibilità secondo le modalità e misure previste dal CCNL 2016/2018:

- al personale dell'Area territoriale servizi metropolitani impegnato nel servizio di pronta reperibilità, al fine di assicurare la viabilità provinciale;
- agli ispettori di cat. D del Corpo di Polizia provinciale della Città metropolitana, per dare piena risposta alle necessità di "pronto intervento" delle pattuglie che svolgono servizi aggiuntivi serali\notturmi sul territorio.

Art. 24 Indennità per specifiche responsabilità anno 2018: viene attribuita l'indennità di 700,00 euro annui ai sorveglianti del Servizio Progettazione, costruzioni e manutenzione strade, incaricati della vigilanza e del controllo tecnico dell'efficienza delle strade e del coordinamento del servizio nevesale. Viene attribuita l'indennità di 250,00 euro annui ai vice sorveglianti del medesimo Servizio, per lo svolgimento delle funzioni previste dall'art. 2bis del Regolamento relativo al personale addetto alla sorveglianza, costruzione e manutenzione strade.

Art. 25 Progressioni economiche anno 2018: sono attribuite nuove progressioni economiche dal 1 dicembre 2018 per un importo annuo pari a 73.300,00 euro. Tenuto conto di quanto previsto all'art. 1 comma 2 e all'art. 17 del Contratto, per l'anno 2018 sono attribuite nuove progressioni economiche sulla base di: almeno 10 anni di permanenza nella posizione economica; avere

conseguito, nel triennio 2015-2017, un punteggio medio pari o superiore a 64/70 al Fattore 2 della scheda di valutazione della performance individuale. Sulla base dei punteggi viene predisposto un elenco, unico per tutte le categorie, formato dai dipendenti con punteggio pari o superiore a 64/70 punti; l'elenco viene ordinato per posizione economica crescente e per punteggi decrescenti. Le posizioni economiche sono suddivise in 4 gruppi: del primo gruppo fanno parte coloro che occupano la prima posizione economica (P.E.), del secondo e terzo gruppo fanno parte coloro che occupano la 2° e la 3° P.E., del quarto gruppo fanno parte i dipendenti in 4°, 5° (cat. B e D), 6° (cat. B), mentre nel 5° gruppo rientrano i dipendenti in 5° PE (cat. C), in 6° PE (cat. D) e in 7° PE (cat. B). Ottengono la progressione i dipendenti che, in ragione delle risorse disponibili, occupano la posizione economica più bassa e, nell'ambito della stessa posizione, sono in possesso del punteggio più elevato. A parità di punteggio, la progressione viene attribuita, in primo luogo sulla base dell'anzianità di servizio nell'Ente.

Le nuove progressioni economiche sono interamente a carico della parte stabile del fondo.

Art. 26 - Incentivi per attività di progettazione (ex D. Lgs. 163/2006): le parti prendono atto che le risorse relative agli incentivi per le attività di progettazione ai sensi del D. Lgs. 163/2006 sono liquidate in base ai criteri contenuti nel vigente Regolamento<sup>4</sup> limitatamente agli incentivi maturati dal 25 giugno 2014 al 19 aprile 2016, stante le modifiche apportate in materia dal D. Lgs. 50/2016 a decorrere dal 20 aprile 2016. Le parti prendono atto che in base all'art. 11 co. 1 del citato Regolamento, gli incentivi riguardanti nuove opere\lavori, ristrutturazioni, restauri e risanamenti conservativi, comprese le attività di manutenzione straordinaria che abbiano comportato un'attività progettuale, aggiudicati entro il 19 agosto 2014, data di entrata in vigore della L. 114/2014, sono liquidati secondo i criteri del Regolamento previgente.

Art. 27 - compensi professionali spettanti agli avvocati dell'Avvocatura metropolitana. Le parti prendono atto che le risorse relative ai compensi professionali spettanti agli avvocati dell'Avvocatura metropolitana sono erogati in base al Regolamento per la disciplina dei compensi professionali spettanti agli avvocati dell'Avvocatura metropolitana approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 306 del 21/12/2016.

*B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo delle risorse decentrate*

<b>Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 2018, art. 68 co. 1 – anno 2018</b>	<b>importi</b>
a) progressioni economiche anni precedenti	903.074,00
b) indennità di comparto	193.339,00
c) indennità personale ex VIII q.f.	7.360,00
<b>totale utilizzi vincolati</b>	<b>1.103.773,00</b>

<sup>4</sup> Regolamento per la costituzione e l'utilizzo del fondo per la progettazione e l'innovazione (art. 93 commi 7, 7bis, 7 ter, 7 quater D.Lgs. 163/2006 "Codice degli appalti") approvato con Atto del Sindaco metropolitano n. 144 del 16 giugno 2016

<b>Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 2018, art. 68 co. 2 – anno 2018</b>	<b>importi</b>
nuove progressioni economiche da 1/12/2018 (art. 68 co. 2 lett. j)	10.000,00
performance organizzativa (art. 68 co. 2 lett. a)	149.479,66
performance Individuale (art. 68 co. 2 lett. b)	338.785,88
differenziale premio individuale (art. 69)	10.000,00
indennità disagio, indennità rischio	26.000,00
indennità di turno (art. 23)	64.000,00
indennità di reperibilità (art. 24)	85.000,00
maggiorazioni (art. 24 CCNL 14/09/2000)	25.000,00
compensi per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies)	8.300,00
compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, co. 2, lett. g): incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016	155.230,00
compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, co. 2, lett. g): compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, DL 90/2014)	74.696,00
<b>totale utilizzi da contrattare</b>	<b>946.491,54</b>
<b>totale utilizzi</b>	<b>2.050.264,54</b>

*C) Effetti abrogativi impliciti di precedenti contratti decentrati (chiarire la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa)*

Il Contratto integrativo presiglatto sostituisce dal 1/01/2018, per le parti trattate nell'articolato, tutti i Contratti integrativi precedenti.

*D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione della performance individuale e organizzativa (coerenza con il titolo III del D. Lgs. 150/2009, con il CCNL e con la giurisprudenza contabile)*

Gli incentivi economici sono attribuiti selettivamente a consuntivo in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente<sup>5</sup> ed in coerenza con i principi e i criteri generali stabiliti all'art. 18 del D. Lgs. 150/2009 che prevede: *Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.*

Sulla base della validazione della Relazione sulla performance per l'anno 2018 saranno attribuiti i premi per la performance organizzativa, mentre con riferimento alla valutazione individuale saranno attribuiti i premi per la performance individuale.

In particolare, il Sistema di valutazione attribuisce ai dipendenti, comprese le posizioni organizzative, 30/100 punti sulla base della realizzazione degli obiettivi attribuiti alla struttura di appartenenza dal PEG\Piano della performance 2018 e 70/100 punti a seguito della valutazione

<sup>5</sup> Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dal Sindaco metropolitano con atto n. 261 del 20 dicembre 2017

della qualità e quantità dell'apporto individuale.

Coerentemente il Contratto destina ai premi organizzativi il 30% dei premi di performance ed ai premi individuali il restante 70%. Nell'ambito dei premi destinati alla performance individuale per l'anno 2018, al 10% dei dipendenti che conseguono il punteggio massimo viene attribuito un differenziale del premio individuale pari ad una maggiorazione del 30% del valore medio del premio di performance individuale.

Le somme disponibili per la contrattazione integrative sono state destinate agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016/2018 in coerenza con le norme e con il CCNL. In particolare:

- Le nuove progressioni economiche decorrenti dal 1/12/2018 comprensive del rateo di 13ma, sono interamente finanziate da risorse stabili.
- Almeno il 50% della parte variabile del fondo (al netto di specifici trattamenti derivanti da disposizioni di legge) è destinato alla performance organizzativa; alla performance individuale; alle indennità rischio, disagio, turno, reperibilità e maggiorazioni; alle indennità per responsabilità.
- Almeno il 30% della parte variabile del fondo è destinato alla performance individuale.
- una quota limitata dei dipendenti fissata al 10% percepirà il differenziale del premio individuale pari ad una maggiorazione del 30% del premio medio.

Si attesta pertanto la compatibilità legislativa e contrattuale, nonché la coerenza delle disposizioni contenute nel Contratto integrativo con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del D. lgs. 150/2009, in combinato disposto con il D. Lgs. 75/2017, come declinate nel CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni locali sottoscritto il 21/05/2018.

*E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. 150/2009 (Previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).*

Il Contratto integrativo prevede per l'anno 2018 nuove progressioni orizzontali decorrenti dal 1 dicembre 2018 sulla base dei criteri contenuti agli articoli 17 e 25. La selettività è assicurata dal punteggio medio, pari ad almeno 64/70 punti, che il dipendente deve aver ottenuto nella performance individuale del triennio 2015/2017 e dal non aver subito sanzioni disciplinari nell'ultimo biennio. In base al Sistema di valutazione tale soglia di punteggio è ricompresa nella parte più alta della classe di punteggio 59,6 – 66,5 punti che corrisponde ad una *“prestazione adeguata agli standard; manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità”*.

*F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance) adottati dall'Ente in coerenza con il titolo II del D. Lgs. 150/2009*

La sottoscrizione del Contratto decentrato permette il mantenimento qualitativo dei servizi opportunamente programmati nel Piano della Performance 2018. In merito ai risultati attesi si evidenzia, in coerenza con il Titolo II del D. Lgs. 150/2009, che il Consiglio metropolitano ha approvato il Documento Unico di Programmazione 2018-2020 ed il Bilancio di previsione 2018-2020 con deliberazioni, rispettivamente, n. 19 e n. 20 del 9 maggio 2018. Il Piano della

Performance per l'anno 2018 previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 è stato adottato con Atto del Sindaco metropolitano n. 90 del 9/05/2018

G) *Altre informazioni ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto*

.....

Il Dirigente del Settore Programmazione  
e gestione risorse  
Dott. ssa Nadia Gualtieri  
*(documento firmato digitalmente)*