

Fascicolo 6.4.2/1/2017

Pg 4370⁸ del 12/12/2017

Premesso che:

- a) in data 14/11/2017 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo¹ che supera, dal 1/01/2017, l'Accordo adottato con atto unilaterale dell'Ente il 22/03/2012² e stabilisce le modalità di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2017 del personale dipendente;
- b) il Collegio dei Revisori dei Conti, in data 29/11/2017³ ha rilasciato il prescritto parere previsto ai sensi dell'articolo 40-bis del D.lgs. 165/2001 e dell'articolo 4 comma 3 del CCNL 22 gennaio 2004, comparto RAL;
- c) Il Sindaco metropolitano, con proprio provvedimento n. 243 del 6/12/2017, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di cui al punto a);

Oggi 12 dicembre 2017, presso la sede della Città metropolitana di Bologna, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale.

Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo indicato al punto a) della premessa, nel testo già presigliato il 14/11/ u.s., allegato al presente verbale quale parte integrante e sostanziale.

Le parti, pur prendendo atto dell'imminenza di un nuovo CCNL del personale del comparto delle Funzioni locali, ritengono che il presente Contratto rappresenti un importante presupposto per riavviare una nuova stagione di politiche per il personale in una prospettiva di mandato. Dopo anni di blocco sostanziale della contrattazione decentrata e sebbene ancora vigenti limiti alla crescita delle risorse per il salario accessorio, le parti ritengono necessario ridefinire e sistematizzare le regole di utilizzo del salario accessorio, anche in relazione all'istituzione del nuovo Ente, superando definitivamente quelle precedenti, compreso l'Accordo adottato unilateralmente dall'Amministrazione nel 2012.

¹ Agli atti al PG 67422 del 14 novembre 2017;

² Agli atti al PG 44905 del 22 marzo 2012;

³ Agli atti al PG 71136 del 30 novembre 2017

Per la Città metropolitana

Il Presidente della delegazione trattante
Dott. G. Capuzzimati

Gianni Capuzzimati

Gm

Per le RSU e le OO.SS.

CGIL FP

Mayer Pignatelli

CISL FPX

Gianni

UIL FPL

RSU

Anna Pedullo

Roberto Negri

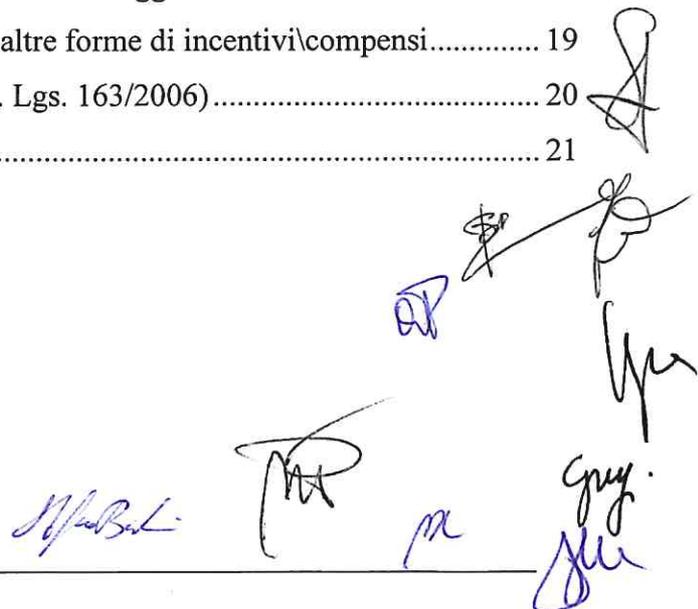
Stefano Bussoloni

Barbara Lotti

Roberto

Salvo

CAPO 1 – Contratto collettivo decentrato integrativo	4
Art. 1 - Campo di applicazione.....	4
Art. 2 - Determinazione del Fondo annuale delle risorse decentrate.....	4
Art. 3 - Criteri integrativi per la progressione economica all'interno della categoria.....	5
Art. 4 - Indennità di turno	7
Art. 5 - Riduzione d'orario del personale turnista	8
Art. 6 - Indennità di disagio	8
Art. 7 - Indennità di rischio.....	9
Art. 8 - Indennità di reperibilità.....	10
Art. 9 - Posizione organizzative e alte professionalità	11
Art. 10 - Indennità per particolari e specifiche responsabilità (IPR).....	11
Art. 11 - Criteri generali sul Sistema di valutazione e sugli incentivi di produttività	12
Art. 12 - Piani di razionalizzazione (art. 16 decreto legge 98/2011).....	13
Art. 13 - Entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997	13
Art. 14 - Correlazione tra incentivi di produttività e altre forme di incentivi\compensi	14
CAPO 2 – Accordo utilizzo risorse Fondo 2017	16
Art. 15 - Criteri per il riparto delle risorse del Fondo 2017.....	16
Art. 16 - Progressioni economiche orizzontali anno 2017	17
Art. 17 - Indennità turno, rischio, reperibilità, disagio	17
Art. 18 - Indennità per particolari e specifiche responsabilità (IPR).....	18
Art. 19 - Compensi incentivanti la produttività.....	18
Art. 20 - Compensi correlati ai Piani di razionalizzazione.....	19
Art. 21 - Entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997	19
Art. 22 - Correlazione tra compensi di produttività e altre forme di incentivi\compensi.....	19
Art. 23 - Incentivi per attività di progettazione (ex D. Lgs. 163/2006).....	20
Dichiarazioni congiunte.....	21



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top right, a signature with a checkmark, and several smaller signatures at the bottom.

CAPO 1 – Contratto collettivo decentrato integrativo

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente CCDI si applica al personale non dirigente in servizio presso la Città metropolitana di Bologna, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, anche in posizione di comando o distacco, esclusi i dirigenti. Il Contratto non può contenere norme in contrasto con le leggi, con i Contratti collettivi nazionali del comparto Regioni-Autonomie locali, o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente.
2. Il presente Contratto si applica dal 1 gennaio 2017 e sostituisce, per le parti trattate nel presente articolato, tutti i Contratti integrativi precedenti, fatte salve eventuali e diverse disposizioni contenute negli Accordi annuali sull'utilizzo delle risorse decentrate. Esso conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo Contratto decentrato o fino all'entrata in vigore di leggi o nuovi indirizzi contrattuali incompatibili con quanto disciplinato nel presente atto. In tali casi l'Amministrazione convocherà tempestivamente la RSU e le OO.SS. per discutere delle modifiche da apportare.
3. Il Contratto disciplina tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, relativi sia alla produttività\performance, sia al sistema delle indennità. Le risorse decentrate sono costituite annualmente dall'Ente e le relative modalità di utilizzo sono stabilite a seguito di specifico Accordo annuale tra le parti.
4. Eventuali controversie interpretative sulle clausole contrattuali, sono risolte attraverso l'interpretazione autentica congiunta e formale delle parti che sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della sua efficacia, fatta salva diversa determinazione delle parti contraenti.

Art. 2 - Determinazione del Fondo annuale delle risorse decentrate

1. In coerenza con i vincoli di bilancio, con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali in materia, l'amministrazione costituisce annualmente il Fondo delle risorse decentrate in base agli articoli 31 e 32 del CCNL 22 gennaio 2004 e loro successive modifiche ed integrazioni.
2. La contrattazione collettiva decentrata integrativa definisce i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie del Fondo costituito in base al predetto comma 1.

Art. 3 - Criteri integrativi per la progressione economica all'interno della categoria

1. Preso atto del superamento del blocco delle progressioni economiche orizzontali che, per effetto del Decreto Legge n. 78 del 31 maggio 2010, perdurava dal 1 gennaio 2011, le parti decidono di riattivare tale istituto dal 2017, nel rispetto della relativa disciplina normativa e contrattuale vigente.
2. L'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 150/2009 stabilisce che le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. La progressione economica premia i dipendenti che realizzano la migliore prestazione lavorativa, verificata attraverso la scheda di valutazione della performance individuale in uso nell'Ente, nella quale si apprezzano le competenze possedute e le capacità professionali dimostrate.
3. Partecipano alla selezione per la progressione economica i dipendenti della Città metropolitana con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, compresi quelli in posizione di comando in uscita e distacco, ad esclusione del personale in aspettativa per mandato politico, sindacale o per assunzione di incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del TUEL 267/2000.
4. Tenuto conto dei criteri generali stabiliti dall'art. 5 del CCNL 31/03/1999⁴, l'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria avviene sulla base dell'anzianità nella posizione economica⁵ e del punteggio medio ottenuto, nell'ultimo triennio, nella scheda di valutazione della performance individuale. Considerati i numerosi anni di blocco delle progressioni economiche disposti dalle norme, alla selezione per i passaggi orizzontali da attuarsi negli anni 2017 e 2018 partecipano i dipendenti della Città Metropolitana in possesso dei seguenti requisiti:
 - Almeno 10 anni di permanenza nella posizione economica (la decorrenza dall'ultima progressione è riferita all'anno intero);

⁴ CCNL 31/03/1999: art. 5 comma 1: All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante la previsione, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici, secondo la disciplina dell'art. 13 comma 2. La progressione economica si realizza nel limite delle risorse disponibili, nel rispetto dei seguenti criteri: a) per i passaggi nell'ambito della categoria A, sono utilizzati gli elementi di valutazione di cui alle lettere b) e c) adeguatamente semplificati in relazione al diverso livello di professionalità dei profili interessati; b) per i passaggi alla prima posizione economica successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, gli elementi di cui alla lettera c) sono integrati valutando anche l'esperienza acquisita; c) per i passaggi alla seconda posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali delle categorie B e C, previa selezione in base ai risultati ottenuti, alle prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione, all'impegno e alla qualità della prestazione individuale; d) per i passaggi all'ultima posizione economica delle categorie B e C nonché per la progressione all'interno della categoria D, secondo la disciplina dell'art. 12, comma 3, previa selezione basata sugli elementi di cui al precedente punto c), utilizzati anche disgiuntamente, che tengano conto del diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte, con particolare riferimento ai rapporti con l'utenza; del grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità; dell'iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro.

⁵ L'art. 9, CCNL 11.4.2008 fissa in minimo 24 mesi la permanenza nella posizione economica per poter accedere alla selezione

- avere conseguito un punteggio medio pari o superiore a 64/70 al Fattore 2 della scheda di valutazione della performance individuale, nel triennio precedente all'anno di effettuazione della progressione;
 - non aver riportato alcun tipo di sanzione disciplinare nel triennio precedente alla data di effettuazione della progressione;
 - aver prestato servizio nella Città metropolitana per almeno 24 mesi antecedenti alla data di decorrenza della progressione. Per i dipendenti provenienti in mobilità da altri Enti e quelli 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 nella Città metropolitana.
5. Sulla base della documentazione agli atti e dei criteri di cui al presente articolo, per ogni dipendente viene calcolato il punteggio medio relativo all'ultimo triennio (triennio 2014-2016 per le progressioni decorrenti nel 2017 e triennio 2015-2017 per le progressioni decorrenti nel 2018). In presenza di più valutazioni infrannuali, viene calcolata prima la media del punteggio annuo e poi la media del triennio. 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 quindi 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., mentre del quarto gruppo fanno parte i dipendenti in 4°, 5° e 6° P.E..
6. 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 e, successivamente, in base alla maggiore età anagrafica. La predisposizione dell'elenco inizia al termine dell'annuale valutazione della performance individuale (giugno) e si conclude entro il mese di ottobre; l'elenco è finalizzato esclusivamente alla procedura di attribuzione delle progressioni annualmente stabilite; esaurita la procedura, l'elenco non produce più alcun effetto.
7. Tenuto conto delle risorse presenti nella parte stabile del Fondo del salario accessorio, l'Accordo annuale sull'utilizzo delle stesse definisce le quote da destinare alle progressioni economiche e la decorrenza delle nuove progressioni che, in ogni caso, non potrà essere antecedente al 1 gennaio

successivo al triennio assunto come riferimento della valutazione. Per il biennio 2017-2018 la quota complessiva destinata alle progressioni economiche orizzontali è pari a euro 130.000,00.

Art. 4 - Indennità di turno

1. Ai sensi dell'art 22 del CCNL 14 settembre 2000 gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere. Al personale che opera in servizi aperti per almeno 10 ore viene attribuita l'indennità di turno secondo la disciplina stabilita dal comma 5 del citato art. 22.
2. le strutture della Città metropolitana che erogano prestazioni in un orario di servizio di almeno 10 ore articolato su turni diurni sono:
 - Corpo della Polizia Provinciale della Città Metropolitana;
 - Servizi ausiliari e di portineria.
3. L'orario di servizio del Corpo della Polizia Provinciale della Città Metropolitana si svolge ordinariamente su 6 giorni alla settimana, dal lunedì al sabato, dalle ore 6.00 alle ore 19.00.
4. L'orario di lavoro settimanale per ogni operatore è di 36 ore ed è articolato su turni di 6 ore. Come previsto dallo stesso art. 22 del CCNL 1 aprile 1999, il dipendente che lavora su turni matura un'ora ogni settimana, da recuperarsi secondo i criteri definiti nel successivo art. 5. Il servizio in turno si svolge nel rispetto delle disposizioni contrattuali e normative vigenti e delle seguenti fasce orarie:
 - Turno antimeridiano: inizio 6.00 - 8.00; termine 12.00 - 14.00
 - Turno pomeridiano: inizio 12.00 - 13.00; termine: 18.00 - 19.00
5. L'orario di servizio del personale ausiliario si svolge ordinariamente su 5 giorni alla settimana, dal lunedì al venerdì dalle 7.30 alle 19.30. Per ogni operatore l'orario di lavoro settimanale è di 36 ore e si articola su turni di 6 ore per tre giorni settimanali e su turni di 9 ore per due giorni settimanali (di norma il lunedì e il giovedì essendo giornate di rientro pomeridiano per la maggior parte del personale). Il servizio in turno si svolge nelle seguenti fasce orarie:
 - Turno antimeridiano: inizio 7.30, termine 13.30; due volte a settimana termine alle 17.00 per completare le 36 ore;
 - Turno pomeridiano: inizio 13.30, termine 19.30; due volte a settimana inizio alle ore 10.00 per completare le 36 ore settimanali.

Il personale ausiliario che non svolge attività in turno, presta servizio prevalentemente nella fascia oraria antimeridiana, a partire dalle ore 7,30 e fino alle ore 13,30 con due rientri settimanali a

concorso delle 36 ore previste dal contratto. I rientri sono suscettibili di modifiche rispetto alla programmazione mensile che viene comunicata al personale con un mese di anticipo.

6. Il servizio prestato in turnazione mattina\pomeriggio dà diritto all'erogazione dell'indennità di turno prevista dal CCNL. Ai fini dell'erogazione dell'indennità occorre, oltre all'effettività della prestazione, un'equilibrata alternanza tra mattina e pomeriggi effettuati, compresa tra il 40% e il 60%. Nel caso il dirigente disponga la variazione di turni, sarà assicurato il rispetto dell'equilibrio, al quale il singolo operatore dovrà prestare attenzione. I servizi aggiuntivi svolti dagli operatori della Polizia provinciale non sono considerati nella verifica del rispetto dell'equilibrio. Il pagamento delle indennità avviene, di norma, nel cedolino del terzo mese successivo all'effettuazione della prestazione lavorativa.
7. L'indennità di turno è corrisposta in base all'effettiva presenza in servizio.

Art. 5 - Riduzione d'orario del personale turnista

1. Per il personale del Corpo di Polizia Provinciale adibito a servizio in turno, è dovuto un orario giornaliero di 5 ore e 50 minuti. Poiché la prestazione lavorativa effettuata è di 6 ore, i 10 minuti in più maturati ogni giorno vengono computati separatamente dallo straordinario e utilizzati mediante recupero da concordare con il Dirigente, fino ad un massimo di 8 giorni all'anno. Tali giornate potranno essere recuperate preferibilmente al di fuori del periodo venatorio. Qualora a consuntivo dovesse risultare la fruizione di un numero di giornate di recupero superiore a quelle spettanti, quelle eccedenti verranno recuperate ad altro titolo (ferie, recupero straordinario etc.). Il maggiore servizio prestato rispetto alle 8 giornate (quale somma indicativa annua dei recuperi giornalieri di 10 minuti), può essere considerato straordinario solo se preventivamente autorizzato.

Art. 6 - Indennità di disagio

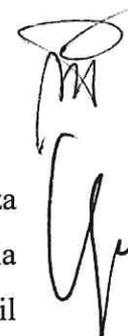
1. L'art. 17 co. 2 lett. e) del CCNL 1/4/1999 prevede la possibilità di compensare con un'indennità di disagio l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C.
2. Agli operatori di categoria C del Corpo di Polizia provinciale della Città metropolitana che sono chiamati dal Dirigente con breve anticipo a svolgere la propria prestazione ordinaria serale\notturno anziché nell'orario programmato, spetta per ogni ora effettuata fuori dell'orario di servizio (6.00 - 19.00 dal lunedì al sabato), un'indennità di disagio oraria pari a 1,50 euro l'ora, per un massimo di 315 euro procapite annuo. Di norma, non possono essere assegnati più di n. 4 servizi serali\notturno feriali al mese, né più di n. 2 servizi domenicali consecutivi. Il numero dei servizi aggiuntivi

procapite sarà riproporzionato nel caso di periodi di assenza continuativa (ferie escluse) pari o superiore ai 30 giorni. I servizi serali/notturni e domenicali, sono attivati per far fronte ad obiettivi particolari dell'Amministrazione e per far fronte a servizi concordati in sede di Prefettura/Questura, afferenti al coordinamento con le altre Forze di Polizia. Tutto il personale con profilo dell'area vigilanza contribuisce allo svolgimento dei servizi aggiuntivi in relazione alle disposizioni del Dirigente, sulla base del fabbisogno annuo e tenendo conto della necessità di garantire un'equilibrata distribuzione dei carichi di lavoro. I servizi potranno essere avviati tra le 19,00 e le 4,00 in ragione della specifica attività per la quale vengono attivati. I servizi serali/notturni contribuiscono ad assolvere al debito orario giornaliero del giorno sul quale il numero di ore lavorate è maggiore (es. entrata in servizio mercoledì ore 20,30, il servizio sarà considerato svolto nella giornata di mercoledì: entrata in servizio mercoledì alle ore 21,30, il servizio sarà considerato svolto nella giornata di giovedì). Dalle 22.00 alle 6.00 spetta inoltre la maggiorazione oraria prevista dall'art. 24 CCNL. L'eventuale servizio domenicale dà diritto al pagamento della maggiorazione oraria pari al 50% della retribuzione ordinaria prevista dall'art. 24 comma 1 del CCNL 5/10/2001, con diritto al riposo compensativo da fruire entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo. I servizi domenicali si svolgono, di norma, negli orari definiti per il servizio ordinario. Il dipendente chiamato a prestare servizio alla domenica, fruisce del riposo compensativo obbligatorio entro 15 giorni dallo svolgimento del servizio e, comunque, non oltre il bimestre successivo. Ogni anno il Dirigente del Corpo, indicativamente entro il mese di novembre, attua una ricognizione al fine di definire il numero complessivo di servizi aggiuntivi ipotizzabili nell'anno successivo e ne dà informazione alla RSU.

3. Al personale ausiliario che presta servizio non in turno, può venire richiesto uno spostamento dei rientri programmati per nuove esigenze organizzative, subentrate successivamente alla diffusione degli orari mensili, anche con un breve anticipo rispetto alla prestazione richiesta. In questo caso viene attribuita un'indennità oraria di disagio pari a 0,16 euro.
4. L'indennità di disagio è corrisposta in base all'effettiva presenza in servizio.

Art. 7 - Indennità di rischio

1. L'art. 37 del CCNL del 14/9/2000 stabilisce la corresponsione dell'indennità di rischio in presenza di prestazioni di lavoro che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale. Ai dipendenti che svolgono queste prestazioni compete, per il



periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile di 30 euro lordi, pari a euro 0,19 orarie.

2. Sulla base del Documento di valutazione dei rischi dell'Ente (DVR) che contiene la mappatura delle prestazioni e la relativa graduazione del rischio, sono individuati i seguenti lavoratori a cui compete l'indennità mensile in oggetto:
 - 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;
 - operai di cat. B e C che lavorano nel laboratorio tecnologico di Castelmaggiore;
 - operaio elettricista della squadra di manutenzione degli edifici di competenza dell'ente.
3. L'indennità di rischio non è cumulabile per le stesse fattispecie con l'indennità di disagio ed è corrisposta in base all'effettiva presenza in servizio.
4. L'indennità è corrisposta in relazione al permanere delle condizioni di lavoro che l'hanno determinata (DVR) e viene revocata nel caso che le stesse vengano meno. La verifica sul permanere o meno delle condizioni di rischio che determinano l'erogazione dell'indennità, viene fatta in sede di Accordo annuale di distribuzione delle risorse del fondo del salario accessorio.

Art. 8 - Indennità di reperibilità

1. Con riferimento alla disciplina e agli importi stabiliti dall'art. 23 del CCNL 14/9/2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL 5/10/2001, l'indennità di reperibilità viene erogata:
 - Al personale dell'Area servizi territoriali metropolitani pronto ad intervenire per garantire la viabilità sulle strade della Città metropolitana;
 - Agli Ispettori di cat. D del Corpo di Polizia provinciale della Città metropolitana per dare piena assistenza e risposta alle pattuglie che svolgono servizi aggiuntivi serali\cottorni sul territorio in caso di necessità. In ragione dell'eventuale specialità dei servizi aggiuntivi in corso, il servizio assicura la rotazione degli Ispettori. La durata della reperibilità degli Ispettori è pari alla durata del servizio aggiuntivo che è, di norma, di 6 ore.
2. Come stabilito dal CCNL, ogni dipendente non può essere reperibile per più di 6 periodi al mese e, in caso di chiamata in servizio, deve raggiungere il posto di lavoro entro 30 minuti. Il servizio prestato interrompe la reperibilità e dà luogo all'erogazione del compenso per lavoro straordinario. Per tutto quanto non disciplinato nel presente articolo si rinvia alle norme del CCNL e agli orientamenti applicativi consolidatisi in materia.
3. L'indennità è corrisposta in base all'effettiva presenza in servizio.

Art. 9 - Posizione organizzative e alte professionalità

1. Le posizioni organizzative e le alte professionalità sono attribuite dall'Ente sulla base dei criteri contenuti nel Regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi. Il medesimo Regolamento stabilisce inoltre la metodologia per la pesatura e relativa determinazione del valore economico della posizione.
2. La retribuzione di risultato varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione, così come previsto dall'art. 10 del CCNL 31/03/1999. In sede di Accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate le parti, oltre a definire la misura della retribuzione di risultato in base all'andamento delle risorse destinate alla produttività, definiscono l'impegno economico complessivo di tale istituto contrattuale in funzione dell'equilibrio complessivo delle risorse che costituiscono il Fondo.

Art. 10 - Indennità per particolari e specifiche responsabilità (IPR)

1. L'art. 17 co. 2 lett. f) del CCNL 1/04/1999, così come modificato da successivi CCNL, dà facoltà agli Enti di compensare in misura non superiore a 2.500,00 euro annui lordi l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.
2. Spetta una IPR di 700,00 euro annui ai Sorveglianti di cat. C incaricati della vigilanza e del controllo tecnico dell'efficienza delle strade e del coordinamento del servizio neve-sale.
3. Spetta inoltre una IPR di 250,00 euro annui ai Vice Sorveglianti di cat. B o C per le svolgimento delle funzioni di cui all'art. 2bis del Regolamento per il personale addetto alla sorveglianza delle strade.
4. Il dirigente attribuisce con proprio atto la specifica responsabilità e i relativi compiti, indicando decorrenza ed eventualmente il termine. Copia del provvedimento viene trasmesso, per conoscenza, all'U.o. Organizzazione e relazioni sindacali; stessa comunicazione dovrà essere trasmessa in caso di revoca o termine dell'affidamento. In assenza di preventivo atto formale non è possibile liquidare l'indennità.
5. L'erogazione avviene a consuntivo in un'unica soluzione. Gli importi dell'indennità sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part time in proporzione alle ore contrattuali lavorative.

Art. 11 - Criteri generali sul Sistema di valutazione e sugli incentivi di produttività

1. L'esito della valutazione della performance individuale effettuata mediante il Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente⁶, costituisce il riferimento esclusivo per la quantificazione e l'erogazione degli incentivi di produttività collettiva ed individuale⁷, per la corresponsione del trattamento economico della progressione interna alla categoria, secondo la disciplina dell'art. 3 del presente Contratto, per l'attribuzione di incarichi di responsabilità, per l'individuazione dei percorsi formativi e di crescita professionale. Le risorse annuali destinate alla produttività sono ripartite per il 30% alla produttività collettiva (fattore 1 scheda di valutazione) e per il 70% alla produttività individuale (fattore 2 scheda di valutazione).
2. Ogni dipendente di ruolo e a tempo determinato concorre all'assegnazione del trattamento economico accessorio collegato alla produttività collettiva ed individuale. La valutazione avviene annualmente, a consuntivo, in presenza di periodi lavorati pari ad almeno tre mesi⁸. I dipendenti che nel corso dell'anno cambiano struttura e dirigente, ricevono due distinte valutazioni, salvo che abbiano lavorato per periodi inferiori a tre mesi; in tale caso avranno una sola scheda di valutazione per l'intero anno relativa al periodo più lungo.
3. Il compenso spettante viene erogato entro il mese di giugno; qualora ciò non sia possibile l'Ente ne dà motivata comunicazione a tutti i dipendenti e alle RSU e alle OO.SS..
4. Il personale cessato dal servizio o assunto in corso d'anno, concorre agli incentivi in misura proporzionale al periodo lavorato; al personale con contratto a tempo parziale l'incentivo è corrisposto in misura proporzionale al regime orario adottato. Con i medesimi criteri a tale personale vengono quantificati anche i premi derivanti dai piani di razionalizzazione (di cui al successivo articolo).

⁶ Sistema approvato con delibera di Giunta provinciale n. 239 del 10/06/2014

⁷ L'art. 17 del CCNL 1/4/1999 stabilisce che i compensi incentivanti la produttività ed il miglioramento dei servizi siano finalizzati al riconoscimento del merito e dell'impegno individuale e di gruppo ed erogati in modo selettivo, secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti accertate dal Sistema di valutazione.

⁸ In base all'art. 5 del CCNL 31/07/2009, la valutazione dell'apporto individuale deve tenere conto anche delle assenze realizzate dal dipendente nel corso dell'anno le quali, pertanto, non devono produrre una diretta ed immediata decurtazione dei compensi. Occorre invece valutare in un quadro più ampio la reale incidenza delle assenze, verificando le conseguenze che ne sono derivate sotto il profilo della effettiva partecipazione, quantitativa e qualitativa, del dipendente stesso ai programmi di produttività e ai progetti e, quindi, al raggiungimento degli obiettivi che giustificano l'erogazione degli incentivi.

Art. 12 - Piani di razionalizzazione (art. 16 decreto legge 98/2011)

1. Le economie derivanti dall'attuazione degli obiettivi di risparmio, in aggiunta a quelle già previste dalle norme vigenti, contenuti nei Piano triennali di razionalizzazione⁹, sono messe a disposizione della contrattazione decentrata nella misura massima del 50%. Previo accertamento del raggiungimento degli obiettivi di razionalizzazione, la metà di queste risorse incrementa le risorse destinate alla produttività, mentre l'altra metà è destinata a corrispondere un trattamento accessorio maggiorato al personale ritenuto più meritevole come previsto dall'art. 5, comma 11 *quinquies*, del DL 95/2012¹⁰ e dai criteri di cui ai commi seguenti del presente articolo.
2. Il trattamento accessorio maggiorato è corrisposto al personale collocato nella prima fascia del Sistema di valutazione che ottiene, cioè, un punteggio maggiore di 66,5 punti (su 70) al Fattore 2 "qualità e quantità dell'apporto individuale" della scheda di valutazione¹¹. La quota restante viene suddivisa tra gli altri dipendenti, in proporzione al punteggio conseguito fino al limite di 49/70 punti.
3. L'Accordo annuale sul Fondo determina la percentuale di maggiorazione (dal 10% al 30% come previsto dal DL 95/2012) del trattamento accessorio medio.

Art. 13 - Entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997

1. L'art. 4 comma 4 del CCNL 5/10/2001 che ha modificato la lett. d) del comma 1 dell'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 stabilisce che, nell'ambito degli introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n.449/1997, possano essere destinate al trattamento economico accessorio del personale, le risorse introitate dall'Ente relative alle seguenti iniziative:

- a. 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;

⁹ Piano triennale di razionalizzazione introdotti dall'art. 16, co. 4, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 convertito con modificazioni dalla L. 15 luglio 2011, n. 111

¹⁰ L'art. 5, comma 11 *quinquies*, del DL 95/2012 convertito in legge 135/2012 stabilisce di destinare al personale che risulta più meritevole in esito alla valutazione effettuata, comunque non inferiore al 10% della totalità dei dipendenti oggetto della valutazione, un trattamento accessorio maggiorato di un importo compreso, nei limiti delle risorse disponibili, tra il 10% e il 30% per cento rispetto al trattamento accessorio medio.

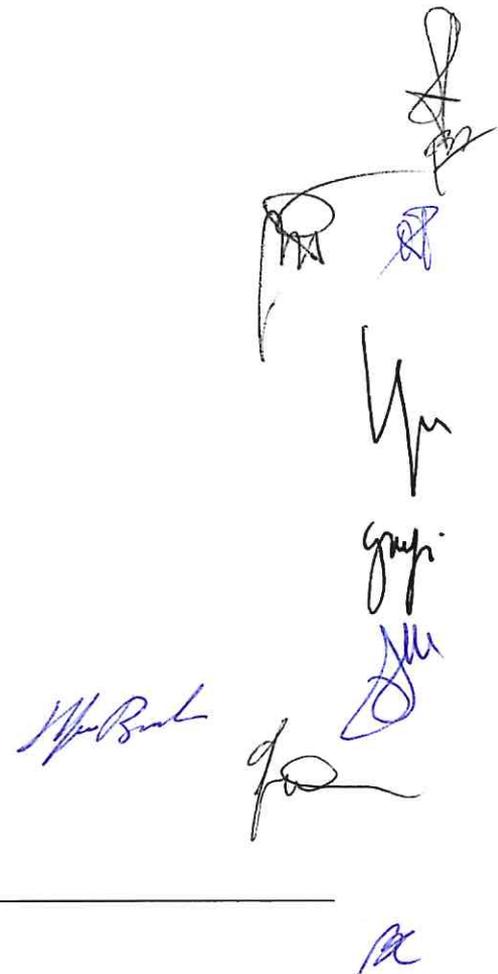
¹¹ Il Sistema di valutazione qualifica la prestazione che ricade nella prima fascia di punteggio (superiore a 66,5) come: "Prestazione superiore agli standard; manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento".

- b. convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
 - c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.
2. In attesa della definizione da parte dell'Ente di una disciplina organica delle attività di cui al comma 1 del presente articolo, la quota di entrate riversate nel Fondo è distribuita in base ai criteri contenuti nell'Accordo sottoscritto in data 11/9/2001 (PG 123629).

Art. 14 - Correlazione tra incentivi di produttività e altre forme di incentivi\compensi

1. Oltre agli incentivi di produttività collettiva ed individuale, i CCNL stabiliscono le seguenti altre forme di incentivi\compensi:
 - compensi professionali spettanti agli avvocati del Servizio Avvocatura metropolitana per la difesa in giudizio nelle cause legali (Regio Decreto Legge n. 1578 del 27 novembre 1933 e successiva Legge n. 247 del 31 dicembre 2012, Legge 114/2014 di conversione del D.L. 90/2014);
 - incentivi per funzioni tecniche (D. Lgs. 50/2016 "nuovo Codice degli appalti") relativi alle attività di cui all'art. 113 comma 2 e all'art. 102 comma 6 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, realizzate dal 19 aprile 2016;
 - incentivi per attività di progettazione relative all'abrogato art. 92 del D.Lgs. 12 aprile 2006, n. 163 realizzate entro la data del 18 agosto 2014 e all'articolo 93 comma 7 bis del D.Lgs. 12 aprile 2006, n. 163, realizzate dal 19 agosto 2014 (data di entrata in vigore della Legge 114/2014 di conversione del D.L. 90/2014) e fino al 18 aprile 2016;
 - compensi derivanti dalle entrate di cui all'art. 43 della legge 449/1997, ai sensi dell'art. 13 del presente CCDI;
 - compensi per rilevazioni ISTAT (D.P.C.M. 1 agosto 2000).
2. Allo scopo di riequilibrare gli incentivi di produttività nel caso in cui un dipendente percepisca altre forme di incentivi\compensi, l'Accordo annuale sul Fondo quantifica il tetto - come somma tra incentivi di produttività e altre forme di incentivi - superato il quale l'incentivo di produttività (collettiva ed individuale) viene progressivamente ridotto, fino al limite di 50,00 euro da garantirsi in ogni caso.
3. Ai fini dell'applicazione del tetto si considerano le altre forme di incentivi\compensi percepiti nell'anno di liquidazione della produttività.

4. Il tetto si applica anche al personale incaricato di posizione organizzativa e di alta professionalità al quale va garantita in ogni caso una retribuzione di risultato pari al 10% della retribuzione di posizione, limite minimo stabilito dall'art. 10 del CCNL del 31/03/1999.
5. Non concorre al tetto il compenso di cui all'art. 5 co. 11 quinquies del DL 95/2012.



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature at the top right, a signature to its left, a signature below the top right, a signature below that, a signature to the left of the bottom right, and a signature at the bottom right.

CAPO 2 – Accordo utilizzo risorse Fondo 2017

Art. 15 - Criteri per il riparto delle risorse del Fondo 2017

1. Le parti prendono atto che il Fondo 2017 è stato determinato dall'Ente in euro 2.708.749,12¹² nel rispetto dei CCNL e delle norme di legge vigenti. Fermo restando l'utilizzo delle voci fisse previste dai Contratti Nazionali e finanziate dal Fondo, quali le progressioni economiche orizzontali consolidate, le indennità di comparto, le indennità agli ex VIII q.f., concordano sulle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo 2017 così come riportato nella tabella 1 seguente:

tabella 1

VOCI DI UTILIZZO DEL FONDO	Anno 2017
CCNL 1/04/99 art. 17 c.2 lett.b) - Progressioni economiche orizzontali	920.000,00
nuove progressioni dal 1 dicembre 2017	5.500,00
CCNL 1/04/99 art. 19 reinquadramento anno 1998 operatori della Polizia provinciale	1.601,00
CCNL 1/04/99 art. 17 c.2 lett c) - Posizioni organizzative e alte professionalità	410.000,00
CCNL 1/04/99 art. 17 c.3 - (indennità L. 1.500.000 ex 8 q.f.)	7.360,00
CCNL 22/01/04 art. 33 indennità di comparto	220.000,00
CCNL 1/04/99 art. 17 c.2 lett.d) - indennità di turno	72.000,00
CCNL 1/04/99 art. 17 c.2 lett.d) - indennità di rischio	24.000,00
CCNL 14/9/00 art. 24 co 1 e co. 5 - maggiorazioni orarie	20.000,00
CCNL 1/04/99 art. 17 c.2 lett. d) indennità di disagio	1.500,00
CCNL 1/04/99 art. 17 c.2 lett.d) - indennità di reperibilità	97.300,00
CCNL 1/04/99 art. 17 c.2 lett. f) indennità particolari responsabilità - IPR	6.500,00
TOT. UTILIZZO RISORSE STABILI	1.785.761,00
CCNL 1/04/99 art.17 c.2 lett a) - Compensi incentivanti produttività\performance	243.225,12
CCNL 1/04/99 art.17 c.2 lett a) - Compensi incentivanti produttività\perform. - risorse acquisite a termini dell'art. 16 co. 4 e 5 del DL 98/2011	177.500,00
CCNL 1/04/99 art.17 c.2 lett a) - Compensi incentivanti D.L. n. 95/2012, art. 5 comma 11-quinquies - risorse acquisite a termini dell'art. 16 co. 4 e 5 del DL 98/2012	177.500,00
CCNL 1/04/99 art.17 c.2 lett g) - incentivi per specifiche attività e prestazioni: servizi in convenzione con soggetti pubblici diretti a fornire servizi a titolo oneroso - art. 43 L. 449/1997	14.540,00
CCNL 1/04/99 art.17 c.2 lett g) - incentivi progettazione d.lgs. 163/2006 per opere approvate fino al 20/04/2016 (data di entrata in vigore del d. lgs 50/2016)	250.000,00
Compensi avvocatura (spese carico controparte)	60.223,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE VARIABILI	922.988,12
TOTALE UTILIZZO	2.708.749,12

¹² Atto del Sindaco metropolitano n. 216 del 8 novembre 2017

Art. 16 - Progressioni economiche orizzontali anno 2017

Sulla base della metodologia contenuta nell'art. 3 del presente Contratto e delle schede di valutazione della performance individuale relative al triennio 2014-2016, a decorrere dal 1 dicembre 2017 vengono attribuite progressioni economiche orizzontali per una spesa massima annua pari a 65 mila euro.

Art. 17 - Indennità turno, rischio, reperibilità, disagio

Indennità di turno (art. 17 co. 2 lett. d) del CCNL 1/04/1999)

Al personale del Corpo di Polizia provinciale della Città metropolitana che lavora in turno secondo la disciplina stabilita dall'art 22 del CCNL 14/09/2000, spetta l'indennità di turno prevista dal medesimo articolo.

Indennità di rischio (art. 17 co. 2 lett. d) del CCNL 1/04/1999)

Per l'anno 2017 sono confermate le indennità di rischio ai dipendenti che svolgono le prestazioni individuate dall'art. 7 del presente Contratto:

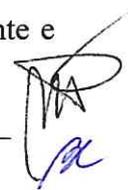
- operai di cat. B e C direttamente impegnati nei lavori sulle strade di proprietà dell'Ente che assicurano le condizioni necessarie a garantire la sicurezza della viabilità stradale.
- operai di cat. B e C che lavorano nel laboratorio tecnologico di Castelmaggiore;
- operaio elettricista della squadra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

L'importo dell'indennità è di 30 euro mensili lordi, pari ad un'indennità oraria di 0,19 euro, ed è corrisposta in base all'effettiva presenza in servizio.

Indennità di reperibilità (art. 17 co. 2 lett. d) del CCNL 1/04/1999)

Per il 2017 viene erogata l'indennità di reperibilità al personale dell'Area territoriale servizi metropolitani impegnato nel servizio di pronta reperibilità, al fine di assicurare la viabilità provinciale in base alla disciplina e agli importi stabiliti dall'art. 23 del CCNL 14.9.2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL 5.10.2001.

Dal 1 giugno 2017 spetta l'indennità di reperibilità 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\notturni sul territorio. In ragione dell'eventuale specialità dei servizi aggiuntivi in corso, il servizio assicura la rotazione degli Ispettori. La durata della reperibilità è pari alla durata del servizio aggiuntivo, di norma 6 ore. Il calendario della reperibilità degli Ispettori è inserito nella programmazione mensile, confermato settimanalmente e comunicato formalmente al Personale.



Indennità di disagio (art. 17 co. 2 lett. e) del CCNL 1/04/1999)

Al personale ausiliario che presta servizio non in turno, i cui rientri pomeridiani, per esigenze organizzative, sono modificati e comunicati con breve anticipo, viene corrisposta per l'anno 2017 un'indennità di disagio oraria pari a euro 0,16.

Dal 1 giugno 2017, 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\notturno feriale, anziché nell'orario programmato, spetta per ogni ora effettuata fuori dell'orario di servizio (6.00 - 19.00 dal lunedì al sabato), un'indennità di disagio oraria pari a 1,50 euro l'ora, per un massimo di 315 euro procapite annuo.

Art. 18 - Indennità per particolari e specifiche responsabilità (IPR)

Per l'anno 2017 viene attribuita l'IPR 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 neve-sale.

Dal 1/12/2017, ovvero dalla data di formale attribuzione dell'incarico, viene attribuita l'IPR di 250,00 euro annui ai vice sorveglianti¹³ 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. 19 - Compensi incentivanti la produttività

Le risorse per i compensi incentivanti la produttività per l'anno 2017 (art. 17 co. 2 lett. a) CCNL 1/04/1999) sono quantificate in 420.725,00 euro e liquidate in applicazione della scheda di valutazione prevista dal Sistema¹⁴. La scheda contiene al fattore 1 il grado di realizzazione degli obiettivi assegnati annualmente (produttività collettiva) e al fattore 2 la valutazione della qualità e quantità dell'apporto individuale (produttività individuale).

La retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e delle alte professionalità è pari al 15% della retribuzione di posizione percepita.

¹³ Figura prevista dal Regolamento per il personale addetto alla sorveglianza, costruzione e manutenzione strade così come modificato dalla Giunta con delibera n. 452 del 30/10/2011

¹⁴ Cfr. nota 3

Art. 20 - Compensi correlati ai Piani di razionalizzazione

L'Ente ha approvato il Piano triennale di razionalizzazione 2016-2018¹⁵ ai sensi dell'art. 16 co. 4 e 5 del DL 98/2011, mettendo a disposizione della contrattazione decentrata per l'anno 2017 un importo di 355.000,00 euro.

Previo accertamento del raggiungimento degli obiettivi di razionalizzazione, dette economie incrementano le risorse destinate alla produttività, di cui il 50% (pari a 177.500,00) viene erogato al personale sulla base del punteggio conseguito al Fattore 2 della scheda di valutazione, secondo la disciplina dell'art. 12 del presente Accordo.

Per l'anno 2017 la maggiorazione del trattamento accessorio medio è pari al 13%.

Art. 21 - Entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997

1. L'art. 4 comma 4 del CCNL 5/10/2001 che ha modificato la lett. d) del comma 1 dell'art.15 del CCNL dell'1.4.1999 stabilisce che, nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n.449/1997, le entrate relative a convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, possano essere destinate al trattamento economico accessorio del personale.
2. Con atto del Sindaco metropolitano n. 223 del 29 luglio 2015 è stato approvato l'Accordo attuativo della Convenzione quadro per la collaborazione istituzionale, a titolo oneroso, tra la Città Metropolitana di Bologna e il Comune di Molinella, per la formazione della Variante al Piano strutturale comunale (PSC). Poiché le attività previste nella Convenzione si sono concluse nel corso del 2017, si dà luogo, a valere sulle risorse del Fondo 2017, alla distribuzione delle quote in base ai criteri contenuti nell'Accordo sottoscritto in data 11/9/2001 (PG 123629) che stabilisce:
 - l'85% delle risorse spetta ai dipendenti che hanno erogato la prestazione in ragione dell'impegno dedicato;
 - il rimanente 15% è destinato al settore/servizio di appartenenza dei dipendenti medesimi.

Art. 22 - Correlazione tra compensi di produttività e altre forme di incentivi\compensi

1. Sulla base di quanto previsto dall'art. 16 del presente CCDI, si stabilisce in 3.000,00 euro il tetto procapite - come somma tra incentivi di produttività e altre forme di incentivi - superato il quale

¹⁵ Piano triennale di razionalizzazione (art. 16, co. 4, del decreto legge 6 luglio 2011, n. 98 convertito con modificazioni dalla L. 15 luglio 2011, n. 111) approvato dal Sindaco metropolitano con atto n. 80 del 30 marzo 2016 ed aggiornato con Atti n. 66 del 29 marzo 2017 e n. 210 del 25 ottobre 2017;

l'incentivo di produttività spettante nel 2017 (collettiva ed individuale) viene progressivamente ridotto, fino al limite di 50,00 euro.

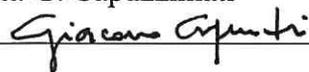
2. Analogamente, il tetto di 3.000,00 euro procapite si applica al personale incaricato di posizione organizzativa e di alta professionalità; a tali figure la retribuzione di risultato viene riproporzionata in coerenza con quanto previsto dall'art. 10 del CCNL del 31/03/1999.
3. Non concorre al tetto di 3.000,00 euro il compenso di cui all'art. 5 co. 11 quinquies del DL 95/2012.

Art. 23 - Incentivi per attività di progettazione (ex D. Lgs. 163/2006)

1. 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 Regolamento¹⁶ 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.
2. 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.

Per la Città metropolitana

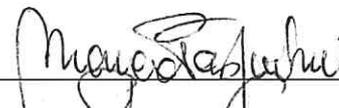
Il Presidente della delegazione trattante
Dott. G. Capuzzimati





Per il Sindacato

CGIL FP

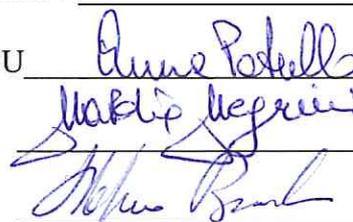


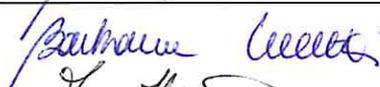
CISL FPX



UIL FPL

RSU







¹⁶ 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

Dichiarazioni congiunte

1. *Indennità per particolari responsabilità*

Le parti concordano di avviare all'inizio del 2018 un percorso per ridefinire l'intera disciplina, anche con riferimento all'assetto organizzativo vigente, che stabilisca i criteri di individuazione delle responsabilità da ricompensare con l'IPR.

Relativamente alle IPR dei vice Sorveglianti, in attesa della revisione del Regolamento del personale esterno, il dirigente competente, al momento di individuare i dipendenti da incaricare come vice Sorveglianti, dovrà definire anche le attività, le responsabilità e le relazioni che queste figure assumeranno nei confronti del Sorvegliante o del Capo area in assenza del Sorvegliante.

2. *Orario di lavoro personale ausiliario*

Le parti concordano sulla necessità di verificare l'attuale organizzazione del servizio, alla luce delle modifiche organizzative che dovranno essere apportate in occasione del passaggio definitivo del personale dei CIP all'Agenzia regionale per il lavoro.

3. *Indennità di rischio*

Le parti concordano sulla necessità di aggiornare il Documento di Valutazione dei Rischi, assunto come base per l'individuazione delle prestazioni di lavoro, che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale da ricompensare con l'indennità di rischio.

4. *Entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 (art. 13)*

Dopo la definizione della disciplina delle convenzioni e degli accordi di collaborazione che prevedono un'entrata a favore della Città metropolitana, le parti procederanno a definire nuovi criteri per la distribuzione della quota di entrate riversate nel Fondo del salario accessorio.

5. *Incentivi per funzioni tecniche*

Le parti prendono atto della necessità di avviare nei primi mesi 2018, la discussione sul nuovo regolamento per gli incentivi sulle funzioni tecniche, previsti dall'art. 113 del D. Lgs. 50/2016.

6. *Informazione*

L'Ente si impegna ad informare tempestivamente le RSU e OO.SS. nei casi in cui siano adottate decisioni che comportino un riflesso diretto sulle risorse del Fondo.

