CITTÀ METROPOLITANA DI BOLOGNA

Accordo integrativo al Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto il 7/12/2018 in attuazione del CCNL 2016-2018 e criteri di riparto del Fondo risorse decentrate anno 2019

Fascicolo 6.4.2/2/2019 - Pg 75282 *del 18/12/2019*

Premesso che:

a) in data 28/11/2019 le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale hanno presiglato l'Accordo integrativo al Contratto Collettivo Integrativo del 7/12/2018 e criteri di riparto del Fondo risorse decentrate anno 2019[1];

b) in data 9/12/2019 il Collegio dei Revisori dei Conti ha rilasciato il prescritto parere previsto dall'articolo 40*bis* del D.lgs. 165/2001 e dall'art. 8 comma 6 del CCNL 21/05/2018[2];

c) con provvedimento n. 257 del 17/12/2019 il Sindaco metropolitano ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo di cui al punto a).

Oggi 18/12/2019 alle ore 15.00 presso la sede della Città metropolitana di Bologna ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale del comparto dipendenti, al termine del quale, le parti hanno sottoscritto in via definitiva l'allegato Accordo integrativo al Contratto Collettivo Integrativo del 7/12/2018 e i criteri di riparto del Fondo risorse decentrate anno 2019 per il personale dipendente non dirigente.

Il Capo 1 del testo allegato riporta integralmente l'articolato del Contratto integrativo del 7/12/2018, indicando in nota le modifiche e le integrazioni ad esso apportate dall'Accordo sottoscritto in data odierna.

Per la Città metropolitana

Il Presidente della delegazione trattante
Direttore generale - Dott. G. Capuzzimati

Per le RSU e le OO.SS.

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

RSU

[1] PG 70256 del 28/11/2019.

[2] Parere Collegio dei Revisori n. 45 del 9/12/2019, acquisito agli atti con PG 72833 del 10/12/2019.

Premessa 3
CAPO 1 – CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 6
Art. 1 - Campo di applicazione 6
Art. 2 - Determinazione del Fondo annuale delle risorse decentrate 6
Art. 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione. 7
Art. 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance 8
Art. 5 - Entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 10
Art. 6 - Differenziale del premio individuale 11
Art. 7 - Correlazione dei premi con altri incentivi\compensi 12
Art. 8 – Area delle Posizioni Organizzative 12
Art. 9 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di p.o. 13
Art. 10 - indennità per specifiche responsabilità 15
Art. 11 - indennità condizioni di lavoro 17
Art. 12 - indennità di reperibilità 19
Art. 13 - indennità di turno 20
Art. 14 – Indennità di servizio esterno personale di Polizia 22
Art. 15 – indennità di funzione personale di Polizia 23
Art. 16 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato 24
Art. 17 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche 24
Art. 18 - Smart working (lavoro agile) e telelavoro 27
Art. 19 - utilizzo dei proventi del Codice della strada e adesione Fondo Perseo 28
CAPO 2 – CRITERI DI RIPARTO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019 30
Art. 20 - Riparto delle risorse del Fondo 30
Art. 21 - indennità condizioni di lavoro 31
Art. 22 - premi per la performance organizzativa e per la performance individuale 31
Art. 23 - retribuzione di risultato delle posizioni organizzative 32
Art. 24 – indennità turno e indennità di reperibilità 32
Art. 25 – Indennità per specifiche responsabilità 33
Art. 26 – Progressioni economiche 33
Art. 27 - Compensi professionali agli avvocati dell'Avvocatura metropolitana 33
Allegato 1: Valutazione performance individuale dipendenti (Capitolo 5.1 del Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2019) 35

Accordo integrativo al Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto il 7/12/2018 in attuazione del CCNL 2016-2018 e criteri di riparto del Fondo risorse decentrate anno 2019

Premessa

A seguito dell'attuazione del processo di riordino istituzionale delle province, dal 1 gennaio 2015 l'ente si è trasformato in Città metropolitana, ridefinendo profondamente il profilo istituzionale, l'assetto organizzativo e le funzioni svolte.

Nel sistema degli enti territoriali, la Città metropolitana di Bologna assume ora un ruolo istituzionale specifico e differenziato rispetto alle province, ponendosi interlocutore privilegiato nelle scelte sullo sviluppo strategico del territorio e soggetto federante degli enti locali dell'area metropolitana. L'individuazione e il coordinamento delle strategie di sviluppo dell'intero territorio, il rafforzamento delle collaborazioni istituzionali tra gli enti, nonché la piena attuazione delle funzioni proprie, rappresentano quindi la *mission* del nuovo ente - che peraltro trova riscontro nel Piano Strategico Metropolitano approvato dal Consiglio metropolitano nel luglio scorso - da realizzarsi attraverso approcci innovativi ed adeguamenti organizzativi, volti ad incrementare il livello di qualità ed efficacia dei servizi e ha migliorare le relazioni con le imprese e con i cittadini del territorio.

Il 21/05/2018 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei dipendenti del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016/2018; esso rappresenta il primo Contratto nazionale siglato dopo l'istituzione della Città metropolitana. Le novità intodotte con il nuovo CCNL (istituzione di nuove indennità, semplificazione delle regole per la costituzione del Fondo delle risorse decentrate, introduzione di una specifica sezione per la Polizia Locale, spostamento delle risorse per le posizioni organizzative dal Fondo al Bilancio, maggior enfasi sulle performances che rappresentano presupposto per il riconoscimento di premi anche differenziati e per l'attribuzione delle progressioni economiche), trovano però un ostacolo verso la loro piena applicazione, essendo ancora vigente l'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017 il quale stabilisce che dal 2017 la spesa complessiva sostenuta per l'erogazione del salario accessorio non può superare il corrispondente importo dell'anno 2016.

Nonostante il permanere di questo limite, Il presente Contratto integrativo si pone l'obiettivo di sviluppare appieno le novità e le potenzialità del nuovo CCNL, per sostenere il personale con tutti gli strumenti che il CCNL mette a disposizione (riconoscimenti economici, percorsi di carriera,

programmi di formazione, conciliazione vita-lavoro, welfare integrativo). Il presente Contratto riprende e rafforza gli obiettivi del Contratto integrativo sottoscritto nel 2017, con il quale si è dato avvio ad una nuova stagione di politiche per il personale da sviluppare nell'arco del mandato politico dell'ente, il cui primo segno tangibile è stata la riattivazione dell'istituto delle progressioni economiche fermo da anni.

Le parti intendono quindi proseguire nella valorizzazione professionale ed economica del personale, anche attraverso il riconoscimento dell'assunzione di responsabilità di segmenti organizzativi e di funzioni. Per corrispondere e realizzare efficacemente gli obiettivi strategici dell'ente ed in coerenza con i principi e le finalità stabilite dagli artt. 49*bis* e 49*ter* del CCNL 21/05/2018, le parti ritengono fondamentale definire ed attuare un Piano della formazione permanente volto a sviluppare le competenze professionali ed organizzative che coinvolga tutti i dipendenti, in ragione del ruolo e delle attività che ad essi vengono richieste. La collocazione istituzionale nel sistema degli enti locali territoriali determina, inoltre, la necessità di adottare talora modelli organizzativi innovativi (uffici unici e convenzioni) nei rapporti con la Regione, con il Comune capoluogo e con i Comuni del territorio, per la gestione delle attività delegate o di comune interesse. Il personale dovrà pertanto essere adeguatamente formato anche al fine di riposizionare in maniera efficace le proprie competenze.

Le parti concordano inoltre sulla necessità di sviluppare percorsi di conciliazione vita\lavoro attraverso l'introduzione di forme di lavoro flessibile quali il lavoro agile (Smart working), il telelavoro, la flessibilità oraria e i riposi solidali. Sarà inoltre verificata la possibilità di attivare interventi di Welfare integrativo (art. 72, CCNL 2016/2018) a sostegno dei dipendenti e dei propri familiari, tenuto conto prioritariamente del reddito familiare. Gli interventi potranno riguardare a titolo esemplificativo: l'adesione a forme di assistenza sanitaria integrativa anche per i propri familiari, il concorso alle spese per i libri di testo per i figli sino alla scuola secondaria di secondo grado, attivazione di borse di studio, sostegno all'iscrizione dei figli agli asili nido, incentivazione di iniziative di carattere culturale, ricreativo o sportivo, rinnovo di convenzioni riconducibili al tema della mobilità sostenibile.

Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo viene sottoscritto ai sensi dell'art. 8 comma 1 del CCNL 2016/2018 il quale dispone che "il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale".

Il Contratto si divide in due Capi:

- Il Capo 1 contiene l'articolato del Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto il 7/12/2018 con evidenza (in carattere corsivo e sottolineato) delle modifiche e delle integrazioni ad esso apportate dal presente Accordo;
- Il Capo 2 contiene i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa relativa all'anno 2019 tra le diverse modalità di utilizzo.

CAPO 1 – CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si applica al personale non dirigente della Città metropolitana di Bologna, in servizio a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, anche in posizione di comando o distacco presso altri enti. Il Contratto non può contenere norme in contrasto con le leggi, con i Contratti collettivi nazionali del comparto Funzioni locali, o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente.
2. Salvo quando non diversamente disposto, il presente Contratto si applica dal 1 gennaio 2018 e sostituisce, per gli istituti trattati nel presente articolato, tutti i Contratti integrativi precedenti. In base all'ammontare del Fondo delle risorse decentrate, gli Accordi annuali di utilizzo delle stesse declinano le disposizioni del presente Contratto.
3. Il presente Contratto conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo Contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di leggi o nuovi indirizzi contrattuali incompatibili con quanto di seguito disciplinato. In tali casi l'Amministrazione convocherà tempestivamente la RSU e le OO. SS. per attuare il confronto sulle modifiche da apportare.
4. Il Contratto integrativo 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 mediante specifico Accordo annuale tra le parti.
5. 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, l'Ente costituisce annualmente (di norma entro il mese di marzo) il Fondo delle risorse decentrate in base

all'art. 67 del CCNL 21/05/2018. Nell'ambito della costituzione del Fondo l'ente ha facoltà di inserire, ai sensi dell'art. 67 commi 4 e 5, lett. b) del CCNL, apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance annuale. L'ammontare delle risorse viene definito in relazione alla qualità degli obiettivi da realizzare e all'incremento quali-quantitativo della prestazione richiesto al personale, in termini di maggior efficienza, impegno e responsabilità.

2. La contrattazione collettiva integrativa definisce i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse del Fondo con riferimento agli articoli 7, 68, 69, 70, 70-*bis*, 70-*ter*, 70-*quinquies* del CCNL 21/05/2018.

Art. 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione.

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare, in via prioritaria, gli istituti economici stabili individuati nell'art. 67, comma 1 del CCNL 2016/2018 quali le progressioni economiche nella categoria, le indennità di comparto e le indennità ex VIII livelli. Le somme destinate a detti istituti costituiscono un importo consolidato, al netto di quelle destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle P.O. istituite.
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL 2016/2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tengono conto in particolare dell'art. 67 co. 3 che prevede:
    a. almeno il 50% della parte variabile del fondo (al netto di specifici trattamenti derivanti da disposizioni di legge) va 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 indennità di servizio di cui all'art. 56-*quater*del medesimo CCNL;

b. almeno il 30% della parte variabile del fondo deve essere destinato alla performance individuale.

3. Le risorse stabili non spese durante l'anno, destinate inizialmente ai vari istituti contrattuali, sono aggiunte al premio di performance individuale del medesimo anno di competenza[3].

Art. 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. L'esito della valutazione della perfomance organizzativa e individuale effettuata in applicazione del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance[4], costituisce il riferimento esclusivo per la quantificazione e l'erogazione dei relativi premi. L'esito della valutazione della performance individuale è altresì determinante nell'attribuzione della progressione economica interna alla categoria, secondo le regole previste all'art. 16 del presente Contratto integrativo.
2. Concorrono all'assegnazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale i dipendenti di ruolo e con contratto di formazione lavoro che abbiano prestato servizio nell'anno per almeno 3 mesi. 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 e che abbiano lavorato nell'anno almeno 3 mesi [5].
3. I dipendenti di ruolo cessati o assunti in corso d'anno, concorrono ai premi in misura proporzionale al periodo lavorato; in presenza di rapporti di lavoro part time, i premi sono corrisposti in misura proporzionale al regime orario adottato.
4. I premi correlati alla performance organizzativa (art. 68 co. 2 lett. a) e i premi correlati alla performance individuale (art. 68 co. 2 lett. b) sono stabiliti con riferimento all'ammontare

[3] Comma introdotto dall'Accordo integrativo al CCI del 7/12/2018 sottoscritto il 18/12/2019

[4] Per il dettaglio dei criteri e delle procedure per la valutazione della performance individuale dei dipendenti e delle p.o. si rinvia al Capitolo 5.1 del Sistema di misurazione e valutazione della performance, allegato in estratto al presente Contratto (allegato 1);

[5] comma modificato dall'Accordo integrativo al CCI del 7/12/2018 sottoscritto il 18/12/2019

delle risorse a ciò destinate dalla contrattazione integrativa ed alla categoria di appartenenza secondo i seguenti parametri[6]:

- Categoria B: 1,00
- Categoria C: 1,05
- Categoria D: 1,10

5. In applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, i premi sono così calcolati:
   - il premio correlato alla performance organizzativa viene calcolato sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi della struttura organizzativa apicale di appartenenza del dipendente (Settore e Area);
   - Il premio correlato alla performance individuale viene calcolato sulla base del punteggio conseguito dal dipendente nella valutazione della performance individuale.
6. La valutazione compete al dirigente della struttura in cui il valutato presta servizio al momento dell'avvio della procedura annuale di valutazione. In caso di avvicendamento, il dirigente esprime la valutazione acquisendo gli elementi necessari dal precedente collega. Alla posizione organizzativa spetta la formulazione della proposta di valutazione del personale ad essa assegnato e, in caso di disaccordo con il dirigente, prevale la valutazione di quest'ultimo.
7. La valutazione avviene annualmente a consuntivo, in presenza di periodi lavorati nell'anno pari ad almeno tre mesi effettivi; nessuna valutazione viene pertanto espressa in presenza di periodi di servizio inferiori. I dipendenti che nel corso dell'anno cambiano struttura, ricevono due distinte valutazioni, salvo che abbiano lavorato per periodi inferiori a tre mesi; in tal caso ricevono una sola scheda di valutazione per l'intero anno relativa al periodo più lungo.
8. In caso di lunghi periodi di assenza dal servizio che tuttavia comportino una presenza annua superiore a tre mesi, l'apporto individuale del dipendente viene valutato in relazione

[6] parametri modificati dall'Accordo integrativo al CCI del 7/12/2018 sottoscritto il 18/12/2019

all'attività svolta e alla qualità degli obiettivi conseguiti e verificati[7]. Il premio correlato alla performance individuale tiene conto dell'effettiva partecipazione alla loro realizzazione.

Art. 5 - Entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997[8]

1. L'art. 67 comma 3 lett. a) del CCNL 2018 conferma 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 dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 per lo svolgimento delle seguenti iniziative:
   a. contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare oacquisire a titolo gratuitointerventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
   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. L'Ente individua mediante regolamento la disciplina delle entrate da terzi di cui al precedente comma e delle entrate da servizi per privati effettuati dalla Polizia locale della CM ai sensi del successivo art. 16, nonché i criteri per la quantificazione della quota di entrate da destinare al fondo delle risorse decentrate.
3. La quota di entrate che confluisce nel fondo viene erogata dal dirigente competente per il 70% ai dipendenti coinvolti (di line e di staff) nelle attività che concorrono alla realizzazione delle entrate. I dipendenti coinvolti possono pecepire annulamente un importo massimo individuale di 1.500 euro. Il restante 30% delle entrate, oltre alle eventuali quote non distribuite ai dipendenti coinvolti, incrementa il fondo per la performance organizzativa di tutti i dipendenti.

[7] CCNL 21/05/2018, art. 36 comma 10 lett. e) "i trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. b), se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

[8] articolo modificato dall'Accordo integrativo al CCI del 7/12/2018 sottoscritto il 18/12/2019

4. Il dirigente competente definisce a preventivo il gruppo di lavoro interessato alla realizzazione della attività e le ore di impegno di ciascun dipendente. A consuntivo adotta un provvedimento di conclusione dell'attività e di riparto dei compensi sulla base delle ore effettive svolte, tenendo conto dei limiti di cui al comma 3.
5. Il criterio di erogazione di cui al comma 3 non si applica al personale della Polizia locale della CM nel caso in cui venga impiegato nelle attività di sicurezza e di polizia necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti. In tali casi le ore di servizio aggiuntivo, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quello previsto per il lavoro straordinario ai sensi dell'art. 56ter del CCNL 2016/2018.
6. Per il principio della onnicomprensività della retribuzione, il compenso non spetta ai titolari di posizione organizzativa secondo quanto previsto dall'art. 18 del CCNL 2016/2018.

Art. 6 - Differenziale del premio individuale[9]

1. In applicazione dell'art. 69 del CCNL 21/05/2018, ad una quota limitata di dipendenti è attribuita una maggiorazione del premio individuale non inferiore al 30% del valore medio del premio attribuito al personale di ciascuna categoria valutato positivamente. Le percentuali relative ai dipendenti cui corrispondere il differenziale del premio individuale e la percentuale di maggiorazione sono definite annualmente nell'Accordo sull'utilizzo del Fondo.
2. Ai fini dell'attribuzione del differenziale il dipendente, nell'anno di riferimento della valutazione, deve essere in possesso dei seguenti requisiti:
   a. aver ottenuto nella performance individuale il punteggio massimo previsto dal Sistema di valutazione vigente;
   b. non aver conseguito sanzioni disciplinari;
   c. essere stato titolare di rapporto di lavoro per almeno 9 mesi.

[9] Articolo modificato dall'Accordo integrativo al CCI del 7/12/2018 sottoscritto il 18/12/2019

A parità dei criteri anzidetti, l'Accordo annuale stabilisce ulteriori modalità di attribuzione del differenziale tenendo conto delle risorse decentrate disponibili.

Art. 7 - Correlazione dei premi con altri incentivi\compensi

1. 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 il premio di performance organizzativa e di performance individuale sono progressivamente ridotti, fino al limite di 100,00 euro complessivi da garantirsi in ogni caso. I premi annuali sono pertanto ridotti in proporzione all'ammontare degli altri incentivi\compensi percepiti.
2. 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).
3. Non concorre al tetto il differenziale del premio individuale di cui al precedente art. 6.
4. Ai fini del calcolo del tetto si considerano gli incentivi\compensi percepiti nell'anno relativo alla performance oggetto di valutazione, al netto degli oneri a carico dell'Ente.
5. Le somme recuperate a seguito del riequilibrio dei premi per la performance organizzativa e per la performance individuale, sono redistribuite in quote di performance individuale tra gli altri dipendenti che hanno conseguito una valutazione della performance individuale positiva secondo il Sistema di valutazione vigente.

Art. 8 – Area delle Posizioni Organizzative

1. Ai sensi dell'art. 16 comma 2 del CCNL del 21/05/2018, nella Città Metropolitana di Bologna gli incarichi di posizione organizzativa (p.o.) possono essere conferiti esclusivamente ai dipendenti inquadrati in categoria D che ricoprano posizioni di lavoro che richiedono l'assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, come specificato all'art. 13 comma 1 lettere a) e b) del citato CCNL.
2. A decorrere dall'anno 2019, gli incarichi di p.o. sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore ai tre anni, previa determinazione, a seguito di confronto

sindacale[10] dei criteri per il conferimento e la revoca degli stessi e dei criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della retribuzione di posizione.

3. A partire dall'anno 2018, le risorse destinate al finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato delle p.o. sono poste a carico del bilancio dell'Ente. Fermo restando l'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento di tutte le p.o. istituite nell'ente, con determinazione dirigenziale sono impegnate annualmente le risorse necessarie all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato. Eventuali risparmi in corso d'anno ovvero riduzioni strutturali delle p.o. determinano, ai sensi dell'art. 15 comma 7 del CCNL 2016/2018, un corrispondente ampliamento del Fondo delle risorse decentrate attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67 del medesimo CCNL[11].

Art. 9 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di p.o.

1. Alla retribuzione di risultato viene annualmente destinato non meno del 15% e non più del 20% delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le p.o. previste nel proprio ordinamento.
2. A decorrere dal 21/05/2019[12] le risorse destinate alla retribuzione di risultato definite ai sensi del comma 1 sono correlate per il 30% alla retribuzione di posizione individuale e per il 70% in misura uguale tra tutte le p.o.. L'ammontare spettante viene erogato in proporzione alla valutazione ottenuta in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente e tenendo conto del periodo di incarico. Una valutazione ricompresa nella fascia più bassa prevista dal Sistema non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. I dipendenti titolari di p.o. ricevono la valutazione se nell'anno hanno prestato servizio effettivo ovvero ricoperto l'incarico per almeno 3 mesi. Nel caso di incarico ricoperto per un periodo inferiore a tre mesi, si assume

[10] CCNL 21/05/2018 art. 5;
[11] Comma modificato dall'Accordo integrativo al CCI del 7/12/2018 sottoscritto il 18/12/2019;
[12] Data di definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative ai sensi dell'articolo 13, comma 1 lett. a) e lett. b), del CCNL 2016/2018

a riferimento per l'intero anno la valutazione relativa al ruolo ricoperto nel periodo prevalente[13].

3. Relativamente alla correlazione tra la retribuzione di risultato dei titolari di p.o. e altri incentivi\compensi 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.
4. Per altri incentivi\compensi sono da intendersi quelli previsti dall'art. 18, comma 1, lett. b) e lett. h) e cioè: 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).
5. Le risorse residue in applicazione del precedente comma 3 sono destinate al risultato delle p.o. del medesimo anno.
6. L'art. 15 comma 6 del CCNL stabilisce che nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di p.o., di un incarico ad interim relativo ad altra p.o., 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*. Nella definizione delle citate percentuali, il CCNL prevede che l'ente tenga conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.
7. Nei casi indicati di cui al precedente comma 6, la retribuzione di risultato viene stabilita dal dirigente con l'atto di assegnazione dell'incarico, è proporzionale all'importo della retribuzione di posizione ricoperta *ad interim* ed è erogata in relazione al grado di realizzazione degli obiettivi a questa assegnati sulla posizione retta.

[13] Comma modificato dall'Accordo integrativo al CCI del 7/12/2018 sottoscritto il 18/12/2019

Art. 10 - indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 70-*quinquies* del CCNL del 21/05/2018, al personale di categoria B, C, e D non titolare di posizione organizzativa può essere riconosciuta un'indennità annua non superiore a 3.000,00 euro annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità; i criteri generali per la sua attribuzione sono oggetto di contrattazione integrativa.
2. A decorrere dal 2019 l'indennità è attribuita - in coerenza con l'assetto organizzativo dell'Ente ed in coerenza con gli inquadramenti contrattuali - al personale che svolge compiti caratterizzati in maniera significativa dalle responsabilità indicate in tabella 1.

Tabella 1

N.	RESPONSABILITA'	DESCRIZIONE	CAT.
1	Responsabilità di u.o. \ Coordinamento di personale o gruppi di lavoro	Responsabilità di u.o. \ Incaricato del coordinamento di personale (almeno 2 unità) o gruppi di lavoro (*indicare l'attività per la quale è previsto il coordinamento)*	*Cat. C* *Cat. D*
2	Responsabilità di procedimento amministrativo	Responsabilità di procedimento amministrativi di particolare complessità e/o comportante rilevante responsabilità	*Cat. C* *Cat. D*
3	Responsabile di attività\funzioni non procedimentalizzate di particolare rilevanza	a) Responsabile di attività\funzione che richiede un particolare impegno professionale comportante studio, analisi, verifica, redazione di atti e\o progetti: - per procedimenti sanzionatori, amministrativi o penaliprevisti da specifiche norme (es. trasparenza); - per l'elaborazione di atti e\o documenti strategici; - per l'operatività dell'ente b) Responsabile di sopralluoghi\vigilanza\controlli\ verifiche sul territorio che richiedono un'adeguata specializzazione e comportano la sottoscrizione di verbali \ relazioni previsti da specifiche norme.	*Cat. B* *Cat. C* *Cat. D*

3. Gli Importi annui delle indennità per specifiche responsabilità sono cosi stabiliti:

Tabella 2

Tabella 2

Importo Indennità annua	Cat. B	Cat C	Cat. D (vedi tabella 3)
	400 euro	Fascia 1 – 500 euro	Fascia 1a - 1000 euro Fascia 1b – 1500 euro
		Fascia 2 – 900 euro	Fascia 2a –1750 euro Fascia 2a –2250 euro
			Fascia 3a –2500 euro Fascia 3b –3000 euro

La misura della IPR per le categorie D viene stabilita mettendo in correlazione n. 3 gradi di responsabilità\complessità delle attività attribuite (basso\medio\elevato) con il coordinamento o meno di personale nel modo seguente:

Tabella 3

	ATTRIBUZIONE DI ATTIVITA' \ PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO DI BASSA RESPONSABILITÀ E\O COMPLESSITA' (FASCIA 1)	ATTRIBUZIONE DI ATTIVITA' \ PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO DI MEDIA RESPONSABILITÀ E\O COMPLESSITA' (FASCIA 2)	ATTRIBUZIONE DI ATTIVITA' \ PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO DI ELEVATA RESPONSABILITÀ E\O COMPLESSITA' (FASCIA 3)
SENZA COORDINAMENTO DI PERSONALE	IPR 1000 (1a)	IPR 1750 (2a)	IPR 2500 (3a)
CON RESPONSABILITÀ DI U.O. \ INCARICATO DEL COORDINAM. DI PERSONALE (ALMENO 2 UNITÀ) O GRUPPI DI LAVORO	IPR 1500 (1b)	IPR 2250 (2b)	IPR 3000 (3b)

La misura delle IPR per le categorie C sono stabilite in relazione al grado di responsabilità e complessità delle attività attribuite (basso 500 euro; medio 900 euro)[14].

4. Nel Fondo delle risorse decentrate sono quantificate le risorse destinabili al finanziamento dell'istituto; il pagamento avviene a consuntivo in un'unica soluzione.
5. L'importo delle indennità possono essere rimodulate all'esito dell'analisi organizzativa di cui all'art. 8.

[14] Comma modificato dall'Accordo integrativo al CCI del 7/12/2018 sottoscritto il 18/12/2019

6. La procedura per l'attribuzione dell'indennità è la seguente:
   a. I dirigenti, tenendo conto dell'inquadramento contrattuale, individuano i collaboratori che in maniera significativa dovranno ricoprire una delle fattispecie di responsabilità di cui alla tabella 1, descrivendo in modo concreto, sintetico ed esaustivo, l'attività richiestae la specifica responsabilità attribuita;
   b. 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;
   c. Con proprio atto, i dirigenti attribuiscono la responsabilità ai dipendenti, indicando la decorrenza ed eventualmente il termine, se temporanea.

Art. 11 - indennità condizioni di lavoro

1. In base all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, l'indennità condizioni di lavoro remunera lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi ed implicanti il maneggio valori. Il CCNL stabilisce che l'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: 1 euro - 10 euro. Tale indennità non è cumulabile con le indennità di servizio esterno di cui al successivo art. 14.
2. A decorrere dal 1 gennaio 2019, i dipendenti che svolgono un'attività caratterizzata in maniera apprezzabile da almeno una delle tre fattispecie previste (rischio, disagio, maneggio valori), percepiscono l'indennità condizioni di lavoro.
3. Alla luce delle modalità organizzative adottate nell'ente per lo svolgimento delle attività, l'indennità condizioni di lavoro viene erogata al personale che svolge le seguenti prestazioni:

Tabella 4

Tabella 4[15]

Area \ Settore	Categoria \ profilo	Attività\prestazione	importo indennità giornaliera	importo indennità oraria
Servizi territoriali metropolitani	Operai, tecnici sorveglianti, vice sorveglianti, assistenti di cat. B e C del Servizio progettazione, costruzione e manutenzione 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 alle 06.00) con utilizzo di attrezzature, macchine e mezzi meccanici svolte in particolari condizioni	3,50	0,58
	Operai, tecnici sorveglianti, vice sorveglianti, assistenti di cat. B e C del laboratorio tecnologico di Castelmaggiore	utilizzo di sostanze, attrezzature, macchine e mezzi meccanici	2,00	0,33
	operai della squadra di manutenzione degli edifici dell'ente	Attività manutentive di tipo elettrico, idraulico e falegnameria	2,00	0,33
Programmaz.ne e gestione risorse	uscieri Cat. B	- Personale al quale per esigenze di servizio viene cambiato il turno ovvero viene richiesta l'effettuazione di un rientro pomeridiano in un giorno diverso da quello programmato - Personale che cambia sede rispetto alla prevista programmazione	2,00	0,33
Corpo di Polizia Locale	Operatori impegnati occasionalmente in servizi esterni di vigilanza	Prestazione ordinaria in turnazione mattina\pomeriggio dalle 6 alle 19	*2,00*	*0,33*
		Prestazione ordinaria serale\notturna feriale svolta nella fascia dalle ore 19 alle ore 6 da lunedì al sabato	3,50	0,58

4. nell'ambito dell'Accordo annuale sull'utilizzo del Fondo le parti verificheranno la possibilità di incrementare gli importi stabiliti in tabella 4.

[15] Tabella modificata ed integrata dall'Accordo integrativo al CCI del 7/12/2018 sottoscritto il 18/12/2019

Art. 12 - indennità di reperibilità

1. In base all'art. 24 del CCNL 21/05/2018, per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità remunerato con la somma di 10,33 euro per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata, l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti anche volontari.
3. Nella Città metropolitana il servizio di reperibilità è istituito per assicurare la viabilità stradale e per dare supporto alle pattuglie che svolgono servizi serali\notturni. Pertanto competono le indennità di reperibilità:
   a. Al personale dell'Area servizi territoriali metropolitani pronto ad intervenire per garantire la viabilità sulle strade della Città metropolitana;
   b. Agli Ispettori di cat. D del Corpo di Polizia Locale della Città metropolitana per dare piena assistenza e risposta alle pattuglie che svolgono servizi serali\notturni 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.
4. Le parti concordano di attivare il confronto sulla possibilità di elevare il limite dei servizi mensili di cui al comma 2 subito dopo la sottoscrizione del presente Contratto.
5. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale, secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. In tale caso la fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale. Pertanto nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. Qualora la fruizione

del riposo comporti una riduzione dell'orario di lavoro settimanale, il dipendente, onde evitare il debito orario, può utilizzare un recupero di ore di straordinario precedentemente maturate oppure prestare ore di servizio straordinario a compensazione[16].

6. Al dipendente in reperibilità chiamato in servizio di domenica, giorno di riposo settimanale, spetta, per ogni ora di lavoro prestata, un compenso aggiuntivo pari al 50% della retribuzione oraria di cui all'art. 52, comma 2 lett.b), con diritto al riposo compensativo da fruire, di regola, entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo. L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente, ad equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario festivo (art. 24 del CCNL 14/9/2000 come integrato dall'art. 14 del CCNL 5/10/2001); per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità. Il riposo compensativo usufruito nei casi di cui al presente comma, comporta la riduzione dell'orario di lavoro settimanale dovuto[17].
7. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14/09/2000.

Art. 13 - indennità di turno

1. Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 21/05/2018 gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative, possono istituire turni giornalieri di lavoro. 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.
2. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:

[16] Comma modificato dall'Accordo integrativo al CCI del 7/12/2018 sottoscritto il 18/12/2019

a. i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
b. la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
c. l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
d. all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
e. per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute ad eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
4. Al personale turnista è corrisposta un'indennità di turno i cui valori sono stabiliti dal comma 5 dell'art. 23 del CCNL 21/05/2018. L'indennità è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno e viene liquidata, di norma, nel cedolino del terzo mese successivo all'effettuazione della prestazione lavorativa.
5. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21/05/2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

[17] Comma modificato dall'Accordo integrativo al CCI del 7/12/2018 sottoscritto il 18/12/2019

6. 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 Locale della Città Metropolitana e i Servizi ausiliari e di portineria.
7. L'orario di servizio del Corpo della Polizia Locale della Città Metropolitana si svolge ordinariamente su 6 giorni alla settimana, dal lunedì al sabato, dalle ore 6.00 alle ore 19.00, prolungabile fino alle 22 per particolari esigenze stagionali e di servizio.
8. 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.
9. Per il personale del Corpo di Polizia Locale che svolge la propria attività 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 sono recuperati dagli operatori ad ore o a giorni, in accordo con il Comandante del Corpo, fino ad un massimo di 8 giorni all'anno. Tali giornate potranno essere recuperate preferibilmente al di fuori del periodo venatorio.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. 14 – Indennità di servizio esterno personale di Polizia

1. A decorrere dal 1 gennaio 2019, agli operatori della Polizia Locale che in via continuativa rendono la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete l'indennità di servizio esterno prevista dall'art. 56-*quinques* del CCNL 21/05/2018 entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 10,00.
2. 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.
3. Il pagamento delle indennità di servizio esterno avviene, di norma, nel cedolino del terzo mese successivo all'effettuazione della prestazione lavorativa.
4. Tenuto conto delle modalità organizzative di svolgimento delle attività dagli operatori, viene erogata l'indennità al personale che svolge le seguenti prestazioni:

Tabella 5

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

5. nell'ambito dell'Accordo annuale sull'utilizzo del Fondo le parti verificheranno la possibilità di incrementare gli importi stabiliti in tabella 5.

Art. 15 – indennità di funzione personale di Polizia

1. A decorrere dal 2019, al personale della Polizia Locale della Città metropolitana di categoria C e D non incaricato di posizione organizzativa, può essere attribuita un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestitoeall'inquadramento contrattuale, secondo la previsione dell'art. 56-sexies del CCNL 21/05/2018.
2. L'indennità viene corrisposta negli importi previsti dall'art. 10 del presente Contratto per le indennità specifiche responsabilità e compete nella stessa misura di spettanza degli assegni, con esclusione degli eventuali periodi di distacco, aspettativa e congedi non retribuiti.
3. Il dirigente, sentito il Comandante, individua i collaboratori che svolgonocompiti 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.

Art. 16 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

1. 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, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14/09/2000.
2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL dell'1.4.1999.
4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.
5. L'Ente disciplina in un regolamento 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.

Art. 17 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

1. L'art. 16 del CCNL 21/05/2018 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. I criteri di cui al presente articolo sono applicati a partire dalle progressioni dell'anno 2019.

2. Partecipano alla selezione per la progressione i dipendenti dell'ente, comprese le posizioni organizzative, in possesso dei seguenti requisiti alla data di decorrenza della progressione:
   a. Titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato da almeno 24 mesi (compresi comandi in uscita e distacchi nell'interesse dell'Ente distaccante), 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;
   b. anzianità nella posizione economica indicata nella tabella 7 sotto indicata;
   c. non aver riportato alcun tipo di sanzione disciplinare nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione.
3. Sulla base della documentazione agli atti e dei criteri di cui al presente articolo, per ogni dipendente viene calcolato il punteggio medio della performance individuale relativa al triennio precedente (in presenza di più valutazioni infrannuali, viene calcolata prima la media del punteggio annuo ponderata in base al periodo e poi la media del triennio). Al fine di attenuare le differenze di valutazione tra i dirigenti, i punteggi medi del triennio sono accorpati nelle seguenti 4 fasce:

Tabella 6

	Media punti triennio	
n. fascia	Da punti	a punti
1	69,1	70,0
2	68,0	69,0
3	66,6	67,9
4	64,0	66,5

Il numero complessivo di progressioni attribuibili annualmente viene stabilito dividendo le risorse destinate dall'Accordo annuale sul Fondo per il costo medio di una progressione, calcolato con riferimento a tutti i dipendenti aventi i requisiti di cui precedenti commi 2 e 3 (anzianità nella posizione economica e media punti triennio pari ad almeno 64/70 punti). Il numero di progressioni attribuibili a ciascuna categoria viene quindi calcolato in

proporzione a tutti i dipendenti aventi i requisiti; le frazioni di unità pari o superiore a 0,5 sono arrotondate all'unità superiore. Per ciascuna categoria si compila una graduatoria in ordine crescente di fascia e si attribuisce la progressione a partire dal primo dipendente della prima fascia fino ad esaurimento del numero di progressioni previsto per ogni categoria. Per ogni graduatoria di categoria a parità di fascia, la progressione viene attribuita in base alla maggiore anzianità nella posizione economica, in secondo luogo, sulla base della maggiore anzianità di servizio e, infine, in base alla maggiore anzianità anagrafica. Al fine di garantire tutte le progressioni calcolate, le risorse destinate dall'Accordo sono arrotondate in eccesso. In ogni caso non si riconoscono progressioni a dipendenti con punteggi medi inferiori alla quarta fascia. Le risorse eventualmente non utilizzate confluiscono nei premi di performance individuale del medesimo anno[18].

4. La graduatoria è finalizzata esclusivamente alla procedura di attribuzione delle progressioni annualmente stabilite; esaurita la procedura, l'elenco non produce più alcun effetto.
5. 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 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.
6. 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 a tempo determinato nel medesimo profilo;
   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

[18] Comma modificato dall'Accordo integrativo al CCI del 7/12/2018 sottoscritto il 18/12/2019.

progressioni. A partire dal secondo anno, l'assenza della valutazione viene neutralizzata e sostituita con il punteggio dell'ultima valutazione utile precedente.

Tabella 7 – anni di permanenza nella posizione economica per partecipare alla progressione[19]

Posizione economica	retribuzione tabellare 1/04/2018	differenza economica	anni di permanenza nella PE preced.
D7	31.138,84	1.500,00	5
D6	29.638,84	1.915,14	5
D5	27.723,70	1.184,82	4
D4	26.538,88	1.087,02	4
D3	25.451,86	2.231,81	5
D2	23.220,05	1.084,58	4
D1	22.135,47		
C6	23.543,20	640,00	4
C5	22.903,20	817,09	4
C4	22.086,11	676,29	3
C3	21.409,82	580,56	3
C2	20.829,26	485,19	3
C1	20.344,07		

Posizione economica	retribuzione tabellare 1/04/2018	differenza economica	anni di permanenza nella PE preced.
B8	21.248,24	460,00	4
B7	20.788,24	769,14	4
B6	20.019,10	349,19	3
B5	19.669,91	326,58	3
B4	19.343,33	279,53	3
B3	19.063,80	729,87	4
B2	18.333,93	299,86	3
B1	18.034,07		

Art. 18 - Smart working (lavoro agile) e telelavoro [20]

1. Lo smart working (o lavoro agile) rappresenta una nuova modalità lavorativa flessibile eseguita dal lavoratore in parte all'interno dei locali dell'ente e in parte all'esterno, attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici. E' un'opportunità innovativa che produce benefici per l'organizzazione in quanto promuove una cultura gestionale che orienta il lavoro su obiettivi e risultati, accelerando il processo di digitalizzazione e semplificazione amministrativa, la dematerializzazione dei documenti, la riduzione dei costi di gestione e la razionalizzazione degli spazi fisici. I benefici per il lavoratore consistono nello sviluppo delle competenze e nell'incremento della performance, nell'autodeterminazione del tempo e dello spazio della prestazione entro i limiti e le regole previste dall'Accordo individuale. Lo smart working permette al lavoratore una migliore conciliazione tra i tempi di vita e lavoro, una riduzione dei tempi impiegati negli spostamenti casa-lavoro, favorendo maggiore autonomia, responsabilizzazione e senso di appartenenza.

[19] Tabella modificata dall'Accordo integrativo al CCI del 7/12/2018 sottoscritto il 18/12/2019

[20] Articolo inserito dall'Accordo integrativo al CCI del 7/12/2018 sottoscritto il 18/12/2019

2. Il telelavoro (D.P.R. 70 dell'8 marzo 1999) si caratterizza per lo svolgimento delle attività presso il domicilio del dipendente ovvero presso una sede scelta dal dipendente per ragioni di funzionalità condivise.
3. I dipendenti in smart working e in telelavoro percepiscono gli istituti premianti (premi e progressioni orizzontali) sulla base degli stessi criteri previsti per il restante personale. Gli altri istituti del salario accessorio possono essere percepiti da tali dipendenti se ricorrono le condizioni organizzative e l'effettivo esercizio delle attività secondo le rispettive discipline del presente Contratto.

Art. 19 - utilizzo dei proventi del Codice della strada e adesione Fondo Perseo[21]

1. Ai sensi dell'art. 56-quater del CCNL 21/05/2018 i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett.c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, a contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio, fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali e a progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Relativamente alle finalità di assistenza e previdenza (commi 2 e 4 dell'art. 208 del Codice della strada), l'Ente determina annualmente la quota di proventi derivanti dalle sanzioni introitate nell'anno, da destinare agli operatori della Polizia Locale della Città metropolitana. Fatto salvo l'adeguamento degli strumenti economico-finanziari; per il triennio 2019/2021 l'ente potrà destinare alle forme di assistenza e previdenza le seguenti percentuali, nel limite massimo di 1.200,00 euro annui pro-capite:
   - 8% delle somme riscosse per sanzioni ex art. 208 elevate direttamente dagli operatori;
   - 2% delle somme riscosse per sanzioni ex art. 208 non elevate direttamente dagli operatori.
3. Per l'anno 2019, la somma annua pro-capite verrà destinata alle finalità previdenziali. Nel contempo verrà avviato il tavolo di confronto sul welfare aziendale anche in un'ottica

[21] Articolo inserito dall'Accordo integrativo al CCI del 7/12/2018 sottoscritto il 18/12/2019

metropolitana. Come già avviene, la somma spettante a ciascun lavoratore dovrà essere rapportata alla presenza in servizio; per ottenere l'esatta quantificazione si suddividerà la cifra totale disponibile per gli aventi diritto sulla base delle giornate annue di servizio di detti operatori, per poi moltiplicarle per le giornate annue di presenza in servizio di ciascuno.Le quote individualmente spettanti sono comprensive del contributo di solidarietà (10%). Le quote saranno interamente versate al Fondo Perseo-Sirio come previsto dall'art. 56 quater del CCNL 21/05/2018.

4. Per il solo anno 2018, a decorrere dal 22 maggio (data di entrata in vigore del CCNL 2016/2018), le somme sono destinate al Fondo Perseo-Sirio. Fino al 21 maggio le somme sono destinate alle forme pensionistiche individuali così come in precedenza individuate dai dipendenti.
5. L'Ente proseguirà in un'ulteriore implementazione della strumentazione da destinare alle attività di vigilanza e controllo, volta anche al migliormamento della qualità e della sicurezza delle prestazioni degli operatori. A tal fine verrà predisposto un programma triennale di acquisti della neccesaria strumentazione.

CAPO 2 – CRITERI DI RIPARTO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

Art. 20 - Riparto delle risorse del Fondo

1. Il Fondo 2019 è stato costituito in euro 1.696.293,18 nel rispetto dei CCNL e delle norme vigenti[22]. A tal fine le parti prendono atto che, per l'annualità 2019, non è stato ancora approvato il DPCM di cui all'art. 23 comma 4 del D. Lgs. 75/2017 che consente alle Città metropolitane di incrementare la parte variabile del Fondo del salario accessorio per il triennio 2018/2020. A tale titolo l'Ente ha alimentato il Fondo 2019 di un importo pari a quello già inserito nel Fondo dell'anno 2018 secondo quanto stabilito dall'art. 2 del DPCM approvato il 18/03/2019 (5% della parte stabile del Fondo dell'anno 2016). Pertanto, qualora il DPCM per l'annualità 2019 dovesse prevedere una diversa percentuale occorrerà procedere ad una ricostituzione del Fondo per l'anno 2019. Le parti prendono altresì atto che il Fondo potrà essere ricostituito in base all'effettivo conseguimento dei risparmi previsti nel Piano di razionalizzazione per il triennio 2019/2021 e alle entrate effettivamente realizzate ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.
2. Considerato che 1.081.022,00 euro sono finalizzati al finanziamento delle voci fisse quali le progressioni economiche consolidate, i differenziali delle progressioni economiche a regime stabiliti dal CCNL 2016/2018, le indennità di comparto e le indennità agli ex VIII q.f., per la contrattazione integrativa dell'anno 2019 sono disponibili 615.271,18 euro che le parti concordano di ripartire nei seguenti utilizzi:

Tabella 1

Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 2018, art. 68 co. 1 – anno 2018	importi
a) progressioni economiche anni precedenti	883.200,00
b) indennità di comparto	190.600,00
c) indennità personale ex VIII q.f.	7.222,00
totale utilizzi vincolati	**1.081.022,00**

Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 2018, art. 68 co. 2 – anno 2018	importi
nuove progressioni economiche da 01/12/2019 (art. 68 co. 2 lett. j)	9.300,00
performance organizzativa (art. 68 co. 2 lett. a)	94.000,00
performance individuale (art. 68 co. 2 lett. b) e premio differenziale (art. 69)	218.876,18
indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis e art. 68, co. 2, lett. c)	35.000,00
indennità di turno, di reperibilità, compensi art. 24 CCNL 14/09/2000 - art. 68, co. 2, lett. d)	168.000,00
compensi per specifiche responsabilità - art. 70-quinquies e art. 68 co. 2 lett. e)	12.100,00

[22] Determinazione dirigenziale PG 68874 del 21/11/2019.

indennità di servizio esterno Polizia - art. 56-quinquies e art. 68 co. 2 lett. f)	16.900,00
specifiche disposizioni di legge (art. 68, co. 2, lett. g): compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, DL 90/2014), spese a carico della parte soccombente	61.095,00
totale utilizzi da contrattare	**615.271,18**

totale utilizzi complessivi	**1.696.293,18**

Art. 21 - indennità condizioni di lavoro

1. Dal 1 gennaio 2019 competono le indennità condizioni di lavoro al personale indicato all'art. 11, tabella 3, del Contratto integrativo.

Art. 22 - premi per la performance organizzativa e per la performance individuale

1. Per l'anno 2019 l'ammontare complessivamente destinato ai premi viene ripartito per il 30% ai premi per la performance organizzativa e per il 70% ai premi per la performance individuale, compresa la quota da destinare al differenziale del premio individuale di cui al successivo comma 2.
2. 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; sulla base dei criteri stabiliti all'art. 6 del Contratto integrativo tale maggiorazione viene erogata per l'anno 2019 nel limite massimo del 2% dei dipendenti dell'ente. Qualora vi siano dei pari merito a seguito dell'applicazione dei criteri di cui all'art. 6, per l'anno 2019 il differenziale viene attribuito in base ai seguenti criteri applicati in ordine di priorità:
   a) migliore media di valutazione della performance individuale nel biennio precedente;
   b) non aver percepito il differenziale nell'anno precedente;
   c) posizione economica inferiore indipendentemente dalla categoria;
   d) maggiore anzianità di servizio.
3. Si conferma anche per l'anno 2019 l'importo di 3.000,00 euro quale tetto ai compensi individuali superato il quale si procede ad una progressiva riduzione del premio di performance organizzativa e di performance individuale, in applicazione dei criteri e delle finalità di cui all'art. 7 del presente Contratto.
4. Non concorre al tetto di 3.000,00 euro il differenziale del premio individuale di cui al precedente comma 2.

Art. 23 - retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

1. A decorrere dal 21/05/2019 è stato definito il nuovo assetto delle posizioni organizzative sulla base dell'articolo 13, comma 1 lett. a) e lett. b), del CCNL del Comparto Funzioni Locali relativo al triennio 2016/2018. Da tale data, la retribuzione di risultato è pari al 15% delle risorse complessive destinate alle posizioni organizzative istituite, quantificata in ragione di anno ed erogata sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 9 comma 2 del presente Contratto.
2. Fino al 20/05/2019 la retribuzione di risultato viene erogata secondo i criteri previgenti, ovvero in misura pari al 15% della retribuzione di posizione percepita.
3. Viene 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. 24 – indennità turno e indennità di reperibilità

1. Per l'anno 2019 compete l'indennità di turno al personale della Polizia Locale della Città metropolitana che lavora in turno secondo la disciplina stabilita dall'art. 13 del presente Contratto.
2. Per l'anno 2019 compete l'indennità di reperibilità secondo le modalità e misure previste dal CCNL2016/2018:
   a. al personale dell'Area territoriale servizi metropolitani impegnato nel servizio di pronta reperibilità al fine di assicurare la viabilità sulle strade di proprietà dell'Ente;
   b. agli ispettori di cat. D del Corpo di Polizia Locale della Città metropolitana, per dare piena risposta alle necessità di "pronto intervento" delle pattuglie che svolgono servizi aggiuntivi serali\notturni sul territorio, qualora non sia possibile inserire tale figura nelle pattuglie. 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.

Art. 25 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 10 del Contratto integrativo, nella prima fase di applicazione dell'istituto dell'indennità per specifiche responsabilità (cd. IPR) sono state individuate n. 18 posizioni con specifiche responsabilità con decorrenza 1/11/2019, di cui n. 14 affidate a dipendenti di cat. D e n. 4 affidate a dipendenti di cat. C. A tali nuove indennità viene destinata una spesa massima di 30.000 euro annui.
2. Ai Sorveglianti di cat. C incaricati della vigilanza e del controllo tecnico dell'efficienza delle strade e del coordinamento del servizio neve-sale spetta una IPR per di 900 euro annui.
3. Ai vicesorveglianti di cat. B e C del Servizio manutenzione strade, per lo svolgimento delle funzioni previste dall'art. 2bis del Regolamento relativo al personale addetto alla sorveglianza, costruzione e manutenzione strade[23] spetta un'indennità di 400 euro annui.
4. Per la sola stagione invernale 2019/2020, al personale del Servizio manutenzione strade di cat. B e C non incaricati del ruolo di sorvegliante né di vicesorvegliante a cui viene affidato il compito di attivare l'intervento degli assuntori esterni incaricati dall'Ente del servizio di rimozione neve e di spargimento del sale, spetta un'indennità di 400 euro rapportata al periodo di impegno desunto dal calendario invernale.

Art. 26 – Progressioni economiche

1. A decorrere dal 1/12/2019 sono attribuite nuove progressioni economiche sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 17 del presente Contratto per un valore annuo pari a 60.000 euro.

Art. 27 - Compensi professionali agli avvocati dell'Avvocatura metropolitana

1. Le parti prendono atto che le risorse relative ai compensi professionali spettanti agli avvocati dell'Avvocatura metropolitana, derivano da cause vinte con spese a carico della parte soccombente. I compensi sono erogati sulla base dei criteri stabiliti nel *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.

[23] 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.

Bologna 18 dicembre 2019

Per la Città metropolitana

Il Presidente della delegazione trattante
Dott. G. Capuzzimati

Per le RSU e le OO.SS.

CGIL FP_____

CISL FP_____

UIL FPL_____

RSU_____

_____

_____

_____

_____

Allegato 1: Valutazione performance individuale dipendenti (Capitolo 5.1 del Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2019)

CAPITOLO V - VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE

5.1 VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI

La valutazione si ispira ai seguenti criteri:

a) preventiva comunicazione dei criteri di valutazione;
b) comunicazione e verifica in corso d'anno nel caso di prestazioni insoddisfacenti;
c) comunicazione e discussione a consuntivo dei risultati della valutazione, preventiva all'erogazione dei compensi;
d) garanzia del contraddittorio in caso di valutazione non positiva;
e) coerenza tra l'esito della valutazione, premio e azioni da intraprendere per il miglioramento e lo sviluppo professionale.

La responsabilità della valutazione è affidata al dirigente che la esercita nel rispetto della legge, dei CCNL e dei criteri della presente metodologia. La valutazione avviene annualmente, a consuntivo, nell'ambito di un colloquio sui parametri previsti dalla scheda di valutazione. Al fine di acquisire informazioni ed elementi di conoscenza utili alla valutazione, i dirigenti possono avvalersi dei propri collaboratori di categoria D responsabili degli uffici o di collaboratori aventi analoghe responsabilità. Nel caso di collaboratori titolari di posizione organizzativa, il dirigente deve acquisire da questi la proposta di valutazione (art 40ter del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi). Al termine del colloquio la scheda di valutazione deve essere consegnata al valutato che la firma per ricevuta.

La valutazione del personale dipendente

La valutazione del personale dipendente, non incaricato di posizione organizzativa, viene effettuata con riferimento ai seguenti due fattori:

- Fattore 1 *Performance organizzativa*: la valutazione si riferisce al grado (%) di realizzazione della performance organizzativa realizzata[24]; la percentuale viene attribuita dall'U.o Controllo di

[24] Vedi cap 4.2. Il ciclo della performance

gestione a tutti i dipendenti appartenenti al medesimo C.d.R. e determina l'attribuzione del premio per la performance organizzativa previsto dall'art. 68 co. 2 lett. a) del CCNL del 21/05/2018.

- Fattore 2 *Performance individuale* (totale 70 punti): il fattore valuta la qualità e la quantità dell'apporto individuale in funzione di quattro parametri. La valutazione del singolo parametro viene espressa con un punteggio da 0 a 100 che, ponderato per il relativo peso, determina il punteggio finale attribuito (parziale e totale). Il punteggio conseguito determina l'attribuzione del premio per la performance individuale previsto dall'art. 68 co. 2 lett. b) del CCNL del 21/05/2018, nonché del differenziale del premio individuale di cui all'art. 69 del citato CCNL[25] sulla base dei criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa.

FATTORE 2 PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

Fattore	Parametro	Peso	Valutazione (punti performance da 0 a 100)	Punti (Peso\100* pt valutazione)
2) Performance individuale	2. 1 - qualità e quantità dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi collettivi e agli adempimenti della struttura di appartenenza	15		
	2. 2 - Contributo dato alla soluzione dei problemi assumendo iniziative e\o proponendo soluzioni	15		
	2. 3 - Competenze professionali dimostrati nello svolgimento delle attività assegnate e nella realizzazione di specifici compiti	20		
	2. 4 - comportamenti organizzativi e relazionali dimostrati nello svolgimento delle attività assegnate e nella realizzazione di specifici compiti (orientamento all'utente esterno\interno, capacità di lavoro di gruppo, comunicazione, disponibilità, flessibilità, rispetto di impegni e scadenze)	20		
TOTALE		**70**		

La valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa

La valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa viene effettuata con riferimento ai seguenti due fattori:

[25] CCNL 21/05/2018, art. 69 Comma 1: "Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. Comma 2: "La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1. Comma 3 "La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita"

- Fattore 1 *Performance organizzativa* (peso 30/100): la valutazione si riferisce alla performance organizzativa realizzata[26] ed il punteggio viene attribuito dall'U.o Controllo di gestione a tutte le posizioni organizzative appartenenti al medesimo C.d.R..
- Fattore 2 *Performance individuale* (peso 70/100): il fattore valuta il grado di realizzazione degli obiettivi individuali, la qualità e la quantità dell'apporto individuale in funzione di quattro parametri. La valutazione del singolo parametro viene espressa con un punteggio da 0 a 100 che, ponderato per il relativo peso, determina il punteggio finale attribuito (parziale e totale).

In base al CCNL 2016/2018 alla retribuzione di risultato viene destinato annualmente non meno del 15% delle risorse complessivamente destinate alle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. La retribuzione di risultato è ponderata rispetto alla retribuzione di posizione ed erogata in proporzione al punteggio ottenuto su entrambi i fattori.

Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, 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 posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. In tali casi la percentuale di 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.

FATTORE 1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA P.O.

Fattore	Parametro	Peso	Valutazione (% realizzazione obiettivi)	Punti (Peso * % obiettivi)
1) Performance organizzativa	Grado di raggiungimento della performance organizzativa (Fonte: Relazione sulla Performance)	30		

FATTORE 2 PERFORMANCE INDIVIDUALE P.O.

Fattore	Parametro	Peso	Valutazione (punti performance da 0 a 100)	Punti (Peso\100* pt valutazione)

[26] Vedi cap 4.2. Il ciclo della performance

2) Performance individuale	2. 1 - grado di realizzazione degli obiettivi individuali, qualità e quantità dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi collettivi e agli adempimenti della struttura di appartenenza	25		
	2. 2 - Contributo dato alla soluzione dei problemi assumendo iniziative e\o proponendo soluzioni	15		
	2. 3 - Competenze professionali dimostrati nello svolgimento delle attività assegnate e nella realizzazione di specifici compiti	15		
	2. 4 - comportamenti organizzativi e relazionali dimostrati nello svolgimento delle attività assegnate e nella realizzazione di specifici compiti (orientamento all'utente esterno\interno, capacità di lavoro di gruppo, comunicazione, disponibilità, flessibilità, rispetto di impegni e scadenze)	15		
TOTALE		**70**		

Criteri comuni ai dipendenti incaricati e non di posizione organizzativa

In presenza di violazione al codice disciplinare o al codice di comportamento che nell'anno di riferimento della valutazione abbiano comportato l'erogazione di una sanzione disciplinare il punteggio totale conseguito nei Fattore 1 e 2, viene decurtato di una percentuale compresa tra il 5% e il 100% in funzione della gravità della sanzione comminata. La percentuale di decurtazione viene stabilita dal dirigente d'intesa con la Direzione generale e determina una corrispondente decurtazione dei relativi premi.

La valutazione della performance individuale viene effettuata se il servizio prestato è pari ad almeno tre mesi; nel caso di servzio prestato per periodi inferiori non viene assegnato nessun punteggio. 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 tal caso avranno una sola scheda di valutazione relativa al periodo più lungo.

In base al punteggio conseguito su ciascun parametro (da 0 a 100) e sul totale del Fattore 2 (70/100), il Sistema attribuisce le seguenti valutazioni:

Punti performance individuale parametro	punti totali Fattore 2 (70/100)	*Valutazione*

(da 0 a 100)		
< 55	**< 38,5**	Prestazione non rispondente agli standard minimi; manifestazione di competenze e\o comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base del ruolo e dei compiti assegnati. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.
55 - 69,9	**38,5 - 48,9**	Prestazione parzialmente rispondente agli standard; manifestazione di comportamenti in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.
70 - 85	**49,0 - 59,5**	Prestazione quasi in linea con gli standard; manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti con difettosità o lacunosità sporadiche e non sistematiche.
85,1 - 95	**59,6 - 66,5**	Prestazione adeguata agli standard; manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità.
> 95	**66, 6 - 70,0**	Prestazione superiore agli standard; manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento

Nel caso di una valutazione del Fattore 2 uguale o superiore a punti 49/70 (corrispondente ad una valutazione complessiva media di performance di 70/100), non occorre da parte del dirigente fornire la motivazione scritta, in quanto si attribuisce a questo punteggio una valutazione sostanzialmente positiva. Non occorre motivazione scritta nemmeno nel caso di una valutazione di eguale misura (70/100) attribuita sul singolo parametro. Se nel corso dell'anno il dirigente ravvisa l'andamento insoddisfacente della prestazione di un suo collaboratore tale da poter comportare, a consuntivo, il rischio di una valutazione finale al Fattore 2 inferiore a punti 42/70, deve comunicare al dipendente gli aspetti insoddisfacenti della prestazione. Di tale comunicazione deve rimanere traccia nella valutazione finale.

Il punteggio ottenuto dai dipendenti e dalle posizioni organizzative nella valutazione della performance individuale, concorre all'attribuzione della progressione economica all'interno della categoria, secondo i criteri contenuti nel CCNL 2016/2018 e nel Contratto colletivo integrativo vigente.

PROCEDIMENTO DI ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI E VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Il procedimento si svolge attraverso le seguenti fasi:

- **Programmazione attività e individuazione\assegnazione degli obiettivi**

Entro 20 giorni dall'approvazione del Piano della performance annuale i dirigenti convocano uno o più incontri con i propri collaboratori per discutere e condividere le attività, gli obiettivi e gli indicatori di misurazione della performance, comunicare il sistema di valutazione, attribuire gli obiettivi della struttura alle p.o., individuare eventuali specifici compiti attributi ad altri dipendenti (individualmente o in forma di gruppo, parametri 2.3 e 2.4 della scheda). La fase di programmazione si conclude con la consegna della scheda di valutazione ai collaboratori e l'invio alla Direzione Generale di uno specifico report in cui il dirigente descrive sinteticamente gli argomenti trattati.

- **Monitoraggio infrannuale**

In occasione del monitoraggio infrannuale degli obiettivi, i dirigenti evidenziano le eventuali performance dei propri collaboratori non in linea con gli obiettivi programmati e\o con i comportamenti attesi, individuando azioni e percorsi di miglioramento.

- **Valutazione della performance individuale**

Entro 20 giorni dall'approvazione della Relazione sulla performance dell'anno precedente, il Direttore Generale avvia le procedure per la valutazione individuale, comunicando tempi e modalità di svolgimento. In base alle disposizioni definite dal Direttore, i dirigenti convocano uno o più incontri per illustrare il consuntivo delle attività dell'anno precedente e il relativo grado di raggiungimento degli obiettivi; definiscono, altresì, i tempi e le modalità di svolgimento dei colloqui di valutazione. Effettuati i colloqui e consegnate le schede individuali, il dipendente, entro 5 giorni dal ricevimento della scheda, può chiedere al dirigente valutatore chiarimenti in merito al punteggio ricevuto. Entro 7 giorni dalla richiesta il dirigente risponde o per iscritto o effettuando un ulteriore colloquio. Nel caso di modifica del punteggio il dirigente consegna al dipendente una nuova scheda di valutazione, sottoscritta da ambo le parti.

Al temine delle procedure il dirigente comunica alla Direzione Generale\Servizio Controllo interno la conclusione delle procedure inviando uno specifico report sugli argomenti trattati.

PROCEDURA DI CONCILIAZIONE

Nel caso in cui il dipendente ottenga al Fattore 2 un punteggio finale pari o inferiore a 59,5/70 punti, entro 10 giorni dalla ricezione della scheda può richiedere l'attivazione della procedura di conciliazione inviando una richiesta motivata alla Direzione generale.

Entro 20 giorni dal ricevimento della richiesta, la Direzione generale procede ad istituire e a convocare la Commissione per le valutazioni. La Commissione è formata dal Direttore Generale o da un suo delegato, dal dirigente che ha effettuato la valutazione e dal dipendente valutato, eventualmente assistito da un proprio rappresentante. La Commissione esamina le controdeduzioni presentate dal dipendente e conclude la sua attività di verifica decidendo a maggioranza se ricorrano o meno i presupposti per la modifica del punteggio.

In caso positivo il dirigente, adeguandosi alla decisione della Commissione, riformula la valutazione compilando una nuova scheda di valutazione contenente il punteggio modificato.

COLLEGAMENTO CON INCENTIVI DI PERFORMANCE E RETRIBUZIONI DI RISULTATO

Allo scopo di premiare e valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance, l'esito della valutazione della performance organizzativa ed individuale costituisce riferimento e presupposto esclusivo per la quantificazione e l'erogazione dei premi di performance organizzativa, di performance individuale e delle retribuzioni di risultato alle p.o. secondo quanto stabilito nei CCNL e nel Contratto integrativo. In presenza di valutazioni della performance individuale del Fattore 2 inferiori a 38,5/70 punti, non viene erogato alcun premio.

La valutazione negativa reiterata nell'ultimo triennio, tale da comportare un punteggio medio inferiore a 38,5/70 punti, rileva ai fini del licenziamento disciplinare[27].

[27] *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, articolo 55-quater, comma 1:* "Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi: *(omissis).....lettera f quinquies)* insufficiente rendimento, dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza e rilevato dalla costante valutazione negativa della performance del dipendente per ciascun anno dell'ultimo triennio, resa a tali specifici fini ai sensi dell'articolo 3, comma 5-bis, del decreto legislativo n. 150 del 2009.