

**Contratto collettivo integrativo in attuazione del CCNL 2016-2018
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2018**

Fascicolo 6.4.2/2/2018 - Pg 6833⁹ del 7/12/2018

Premesso che:

- a) in data 26/11/2018 è stata presigliato il Contratto Collettivo Integrativo in attuazione del CCNL 2016/2018 e modalità di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2018 del personale dipendente¹;
- b) in data 3/12/2018 il Collegio dei Revisori dei Conti ha rilasciato il prescritto parere previsto dall'articolo 40bis del D.lgs. 165/2001 e dall'art. 8 comma 6 del CCNL 21/05/2018²;
- c) con provvedimento n. 272 del 5/12/2018 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 7 dicembre 2018 presso la sede della Città metropolitana di Bologna ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale. Al termine le parti sottoscrivono in via definitiva l'allegato Contratto Collettivo Integrativo in attuazione del CCNL 2016/2018 (Capo 1) e modalità di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2018 del personale dipendente (Capo 2).

Per la Città metropolitana

Il Presidente della delegazione trattante
Dott. G. Capuzzimati



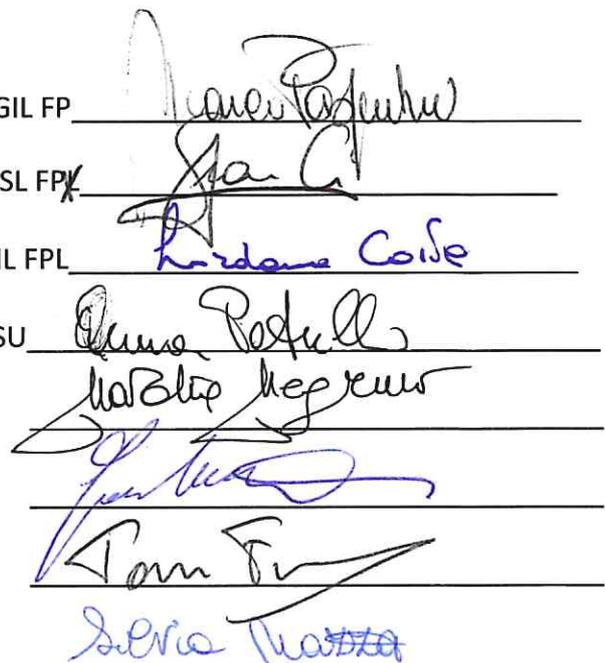
Per le RSU e le OO.SS.

CGIL FP

CISL FPX

UIL FPL

RSU

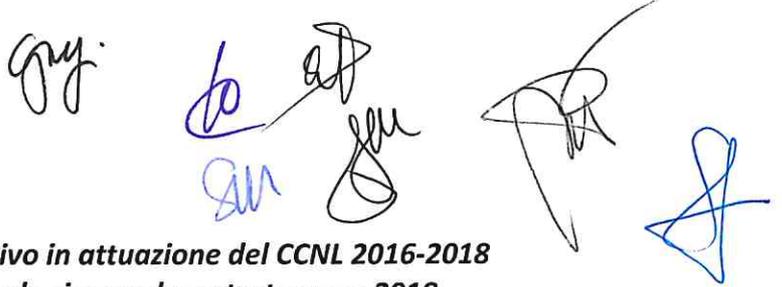


¹ Agli atti al PG 65166 del 26/11/2018.

² Parere n. 35 del 3/12/2018, agli atti al PG 67132 del 03/12/2018.

**Contratto collettivo integrativo in attuazione del CCNL 2016-2018
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2018**

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	10
Art. 7 - Correlazione dei premi con altri incentivi\compensi	11
Art. 8 – Area delle Posizioni Organizzative	12
Art. 9 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di p.o. e correlazione con altri incentivi\compensi.....	12
Art. 10 - indennità per specifiche responsabilità	13
Art. 11 - indennità condizioni di lavoro	15
Art. 12 - indennità di reperibilità.....	16
Art. 13 - indennità di turno	18
Art. 14 – indennità di servizio esterno personale di Polizia	19
Art. 15 - indennità di funzione personale di Polizia.....	20
Art. 16 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.	21
Art. 17 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressione economiche	22
Art. 18 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018).....	24
CAPO 2 – ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018	25
Art. 19 - Riparto delle risorse del Fondo 2018	25
Art. 20 – indennità di rischio e indennità di disagio	26
Art. 21 – premi performance organizzativa ed individuale	26
Art. 22 - retribuzione di risultato delle posizioni organizzative	27
Art. 23 – indennità turno e indennità di reperibilità	27
Art. 24 – Indennità per specifiche responsabilità	28
Art. 25 – Progressioni economiche.....	28
Art. 26 - Incentivi per attività di progettazione (ex D. Lgs. 163/2006).....	29
Art. 27 - compensi professionali spettanti agli avvocati dell'Avvocatura metropolitana.....	29
Dichiarazioni congiunte	30
Allegato 1: Valutazione performance individuale dipendenti (Capitolo 5.1 del Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2018)	31



**Contratto collettivo integrativo in attuazione del CCNL 2016-2018
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2018**

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 introdotte 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.

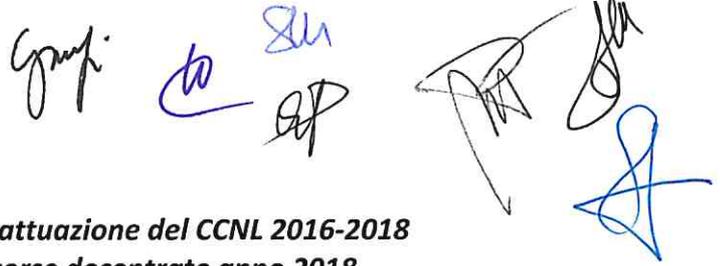
Nonostante il permanere di questo limite, Il presente Contratto integrativo si pone l'obiettivo di sviluppare appieno le novità e le potenzialità del nuovo CCNL, per sostenere il personale con tutti gli strumenti che il CCNL mette a disposizione (riconoscimenti economici, percorsi di carriera,

***Contratto collettivo integrativo in attuazione del CCNL 2016-2018
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2018***

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 dall'art. 49bis 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.



**Contratto collettivo integrativo in attuazione del CCNL 2016-2018
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2018**

L'art. 8 comma 1 del CCNL 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".

Tenuto conto che il citato comma 4 dell'art. 7 rimette alla contrattazione integrativa una serie di materie che attengono anche ad aspetti non economici del rapporto di lavoro, le parti decidono, con la sottoscrizione del presente Contratto, di dare priorità alla disciplina degli istituti del salario accessorio in quanto presupposto per l'utilizzo del Fondo per l'anno 2018, e di avviare entro il mese di dicembre p.v., le trattative sulle altre materie per le quali, gli accordi che si raggiungeranno costituiranno parte integrante del presente Contratto Collettivo Integrativo.



CAPO 1 – CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

Art. 1 - Campo di applicazione

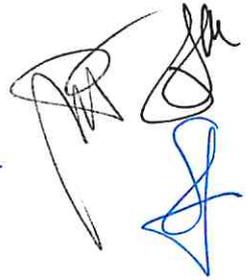
1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) si applica al personale non dirigente della Città metropolitana di Bologna, in servizio a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, anche in posizione di comando o distacco presso altri enti. Il Contratto non può contenere norme in contrasto 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

gruppi

su
to



**Contratto collettivo integrativo in attuazione del CCNL 2016-2018
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2018**

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 ed 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;

***Contratto collettivo integrativo in attuazione del CCNL 2016-2018
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2018***

- 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.

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

1. L'esito della valutazione della performance organizzativa ed individuale effettuata in applicazione del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance³, 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 ed individuale i dipendenti di ruolo che abbiano prestato servizio effettivo 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.
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) ed i premi correlati alla performance individuale (art. 68 co. 2 lett. b) sono stabiliti con riferimento all'ammontare delle risorse a ciò destinate dalla contrattazione integrativa ed alla categoria di appartenenza secondo i seguenti parametri:
 - Categoria B: 1,0
 - Categoria C: 1,1



**Contratto collettivo integrativo in attuazione del CCNL 2016-2018
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2018**

- Categoria D: 1,2
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 avranno 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 all'attività svolta e alla qualità degli obiettivi conseguiti e verificati⁴. Il premio correlato alla performance individuale tiene conto della effettiva partecipazione alla loro realizzazione.



³ 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 anno 2018, allegato in estratto al presente Contratto (allegato 1);

⁴ 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

***Contratto collettivo integrativo in attuazione del CCNL 2016-2018
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2018***

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

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 o acquisire a titolo gratuito interventi, 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 (in corso di definizione) la disciplina delle entrate da terzi di cui al precedente comma, 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 per il 70% ai dipendenti coinvolti (di line e di staff) nella realizzazione delle attività che concorrono alla realizzazione delle entrate, in base al punteggio conseguito nella valutazione della performance individuale. Il restante 30% incrementa il fondo per la performance organizzativa di tutti i dipendenti.
4. Per il principio della onnicomprensività della retribuzione, tale compenso non spetta ai titolari di posizione organizzativa.

Art. 6 - Differenziale del premio individuale

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

risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

percentuali relative ai dipendenti cui corrispondere il differenziale e la maggiorazione del premio individuale sono definite annualmente nell'Accordo sull'utilizzo del Fondo.

2. Ai fini dell'attribuzione del differenziale si tiene conto dei seguenti criteri:
 - a. Non aver conseguito sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento della valutazione;
 - b. Aver ottenuto nella performance individuale il punteggio massimo previsto dal Sistema di valutazione vigente;
 - c. Aver realizzato un numero di assenze (al netto di ferie e recuperi compensativi), non superiore a 5 o 6 giorni, in base all'articolazione dell'orario di lavoro.
 - d. Saldo orario positivo nell'anno di riferimento.

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). Ai fini del calcolo del tetto, tra gli altri incentivi\compensi sono ricompresi anche i compensi derivanti dalle entrate realizzate ai sensi dell'art. 43 delle legge 449/19997, come disciplinata dall'art. 5 del presente Contratto.
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.

***Contratto collettivo integrativo in attuazione del CCNL 2016-2018
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2018***

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 possono essere conferiti esclusivamente ai dipendenti inquadrati in categoria D che ricoprono 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 dal 2019, gli incarichi di posizione organizzativa sono conferiti dai dirigenti per un periodo massimo non superiore ai tre anni, previa determinazione, a seguito di confronto sindacale (art. 5 CCNL 21/05/2018) dei criteri per il conferimento e la revoca degli stessi e dei criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità. Il confronto sarà concluso entro il mese di febbraio 2019.
3. Per quanto riguarda gli incarichi di posizione organizzativa già conferiti e attualmente in atto, gli stessi proseguono fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, da attuarsi non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL 2016/2018 (20 maggio 2019).
4. A partire dall'anno 2018, le risorse destinate al finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono poste a carico del bilancio dell'ente. La riduzione strutturale di dette risorse, sia nel 2018 sia negli anni a venire, determina un corrispondente ampliamento del Fondo delle risorse decentrate.

Art. 9 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di p.o. e correlazione con altri incentivi\compensi

1. Alla retribuzione di risultato delle p.o. viene annualmente destinato non meno del 15% e non più del 20% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione conseguita, in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della

**Contratto collettivo integrativo in attuazione del CCNL 2016-2018
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2018**

- performance vigente. Una valutazione inferiore alla seconda fascia prevista dal Sistema, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
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 vincolate e il loro utilizzo viene stabilito nell'Accordo annuale sul Fondo delle risorse decentrate.
 6. L'art. 15 comma 6 del CCNL stabilisce che 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. 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 è proporzionale all'importo della retribuzione di posizione ricoperta ad interim ed erogata in relazione al grado di realizzazione degli obiettivi a questa assegnati sulla posizione retta.

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

**Contratto collettivo integrativo in attuazione del CCNL 2016-2018
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2018**

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 di indicate in tabella 1

Tabella 1

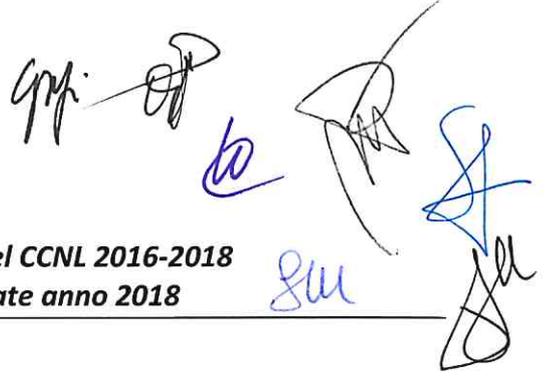
N.	RESPONSABILITA'	DESCRIZIONE	CAT.
1	Responsabilità di u.o. \ Coordinamento di personale o gruppi di lavoro	Responsabilità di u.o. \ Incaricato del coordinamento di personale (almeno 2 unità) o gruppi di lavoro (<i>indicare l'attività per la quale è previsto il coordinamento</i>)	Cat. C Cat. D
2	Responsabilità 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 proceduralizzate di particolare rilevanza	<p>a) Responsabile di attività\funzione che richiede un particolare impegno professionale comportante studio, analisi, verifica, redazione di atti e\o progetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per procedimenti sanzionatori, amministrativi o penali previsti da specifiche norme (es. trasparenza); - per l'elaborazione di atti e\o documenti strategici; - per l'operatività dell'ente <p>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.</p>	Cat. B Cat. C Cat. D

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

Tabella 2

Importo Indennità annua	Cat. B	Cat C	Cat. D
400 euro		Fascia 1 – 500 euro	Fascia 1 - 1000 euro
		Fascia 2 – 900 euro	Fascia 2 – 2000 euro
			Fascia 3 – 3000 euro

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.



6. La procedura per l'attribuzione dell'indennità è la seguente:
- 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 richiesta e la specifica responsabilità attribuita;
 - La Direzione Generale e il Dirigente del Personale verificano assieme ai dirigenti la coerenza delle loro proposte con le regole previste dal presente Contratto e con l'assetto organizzativo dell'ente e definiscono le specifiche responsabilità a cui attribuire l'indennità, dandone informazione alle OO.SS e alle RSU ai fini della verifica dei riflessi economici sugli equilibri del Fondo;
 - Con proprio atto, i dirigenti attribuiscono la responsabilità ai dipendenti, indicando la decorrenza ed, eventualmente, anche il termine se temporanea.



Art. 11 - indennità condizioni di lavoro

- 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.
- 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.
- 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:

**Contratto collettivo integrativo in attuazione del CCNL 2016-2018
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2018**

Tabella 3

Area \ Settore	Categoria \ profilo	motivazione	importo indennità giornaliera	importo indennità oraria
Servizi territoriali metropolitani	operai 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 all'inizio dell'orario ordinario di lavoro) con utilizzo di attrezzature, macchine e mezzi meccanici svolte in particolari condizioni	3,50	0,58
	Operai cat. B e C del laboratorio tecnologico di Castelmaggiore	utilizzo di sostanze, attrezzature, macchine e mezzi meccanici	2,00	0,33
	operaio elettricista della squadra di manutenzione degli edifici dell'ente	Attività manutentive di tipo elettrico	2,00	0,33
Programmazione e gestione risorse	uscieri Cat. B	- Personale non in turno, i cui rientri pomeridiani, per esigenze organizzative, sono modificati e comunicati con breve anticipo - Personale che cambia sede rispetto alla prevista programmazione	2,00	0,33

4. nell'ambito dell'Accordo annuale sull'utilizzo del Fondo le parti verificheranno la possibilità di incrementare gli importi stabiliti in tabella 3.

Art. 12 - indennità di reperibilità

- 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 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.
- 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\cotturmi. 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 provinciale della Città metropolitana per dare piena assistenza e risposta alle pattuglie che svolgono servizi serali\cotturmi 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. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale e pertanto non dà luogo ad alcun debito di orario.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14/09/2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.
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.



***Contratto collettivo integrativo in attuazione del CCNL 2016-2018
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2018***

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 avvicinata 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:
 - 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

**Contratto collettivo integrativo in attuazione del CCNL 2016-2018
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2018**

- 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.
 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 provinciale della Città Metropolitana e i Servizi ausiliari e di portineria.
 7. 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.
 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 provinciale 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 provinciale 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.

**Contratto collettivo integrativo in attuazione del CCNL 2016-2018
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2018**

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:

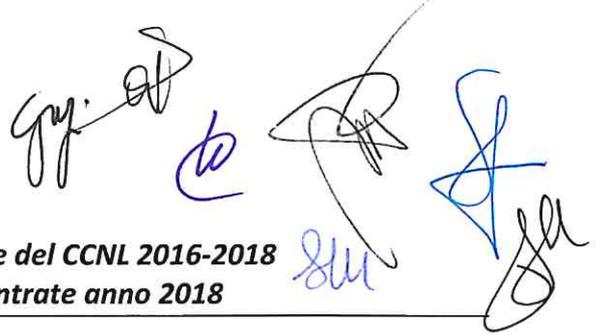
Tabella 5

Attività\prestazione	Importo giornaliero indennità servizio esterno	Importo orario indennità servizio esterno
Prestazione ordinaria in turnazione mattina\pomeriggio (dalle 6 alle 19)	2,00	0,33
Prestazione ordinaria serale\notturmo feriale svolto nella fascia (19.00 – 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 provinciale della Città metropolitana di categoria C e D non incaricato di posizione organizzativa, è attribuita una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito e all'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 etc..
3. Il dirigente, sentito il Comandante, individua i collaboratori che svolgono compiti di significativa responsabilità. La Direzione Generale e il Dirigente del Personale verificano assieme al dirigente la coerenza delle proposte con le regole previste dal presente Contratto



ed individuano le specifiche responsabilità a cui attribuire l'indennità, dandone informazione alle OO.SS e alle RSU. Il dirigente comunica infine ai dipendenti l'attribuzione e la decorrenza dell'indennità di funzione.

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 14.9.2000.
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 si doterà di un regolamento per disciplinare i servizi di Polizia svolti a seguito di iniziative a carattere privato, anche al fine di definire le modalità di utilizzo delle risorse introitate. Analogamente saranno disciplinati i rapporti di collaborazione con altri enti e gli effetti che questi produrranno sull'organizzazione e sul Fondo delle risorse decentrate.



**Contratto collettivo integrativo in attuazione del CCNL 2016-2018
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2018**

Art. 17 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressione 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:
 - a. Titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato (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 di seguito riportata (la decorrenza dall'ultima progressione è riferita all'anno intero)⁵;
 - c. non aver riportato alcun tipo di sanzione disciplinare nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione;
 - d. aver prestato servizio nell'ente per almeno 24 mesi antecedenti 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 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:

⁵ Art. 16 CCNL 21/05/2018: ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

**Contratto collettivo integrativo in attuazione del CCNL 2016-2018
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2018**

Tabella 6

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



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

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 nell'ente a tempo determinato, nel medesimo profilo e categoria;
 - c. la mancanza della valutazione annuale per assenze dal servizio superiori a nove mesi dovute a terapie salvavita, influisce nel primo anno successivo di attribuzione delle

**Contratto collettivo integrativo in attuazione del CCNL 2016-2018
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2018**

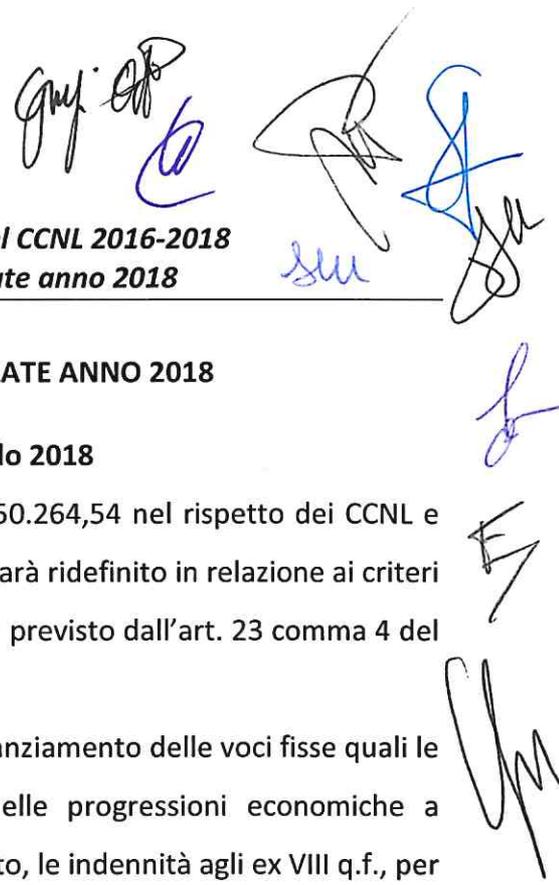
progressioni. A partire dal secondo anno, l'assenza della valutazione viene neutralizzata e sostituita con il punteggio dell'ultima valutazione utile precedente.

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

Posizione economica	retribuzione tabellare 1/04/2018	differenza economica	anni di permanenza nella PE preced.	Posizione economica	retribuzione tabellare 1/04/2018	differenza economica	anni di permanenza nella PE preced.
D7	31.138,84	1.500,00	6	B8	21.248,24	460,00	5
D6	29.638,84	1.915,14	6	B7	20.788,24	769,14	5
D5	27.723,70	1.184,82	5	B6	20.019,10	349,19	4
D4	26.538,88	1.087,02	5	B5	19.669,91	326,58	4
D3	25.451,86	2.231,81	6	B4	19.343,33	279,53	4
D2	23.220,05	1.084,58	5	B3	19.063,80	729,87	5
D1	22.135,47			B2	18.333,93	299,86	4
C6	23.543,20	640,00	5	B1	18.034,07		
C5	22.903,20	817,09	5				
C4	22.086,11	676,29	4				
C3	21.409,82	580,56	4				
C2	20.829,26	485,19	4				
C1	20.344,07						

Art. 18 - Orario di lavoro e orario multiperiodale (artt. 22 e 25, CCNL 2018)

- L'art. 22 comma 7 del CCNL 21/05/2018 prevede una pausa obbligatoria non inferiore a trenta minuti qualora l'orario di lavoro ecceda il limite di sei ore. L'ente adotterà a tal fine apposite disposizioni interne dandone informazione alla RSU e alle OO.SS..
- Le parti prendono atto che il personale esterno della viabilità svolge attualmente un orario multiperiodale che prevede:
 - dal 1 marzo al 31 ottobre: 37 ore settimanali
 - dal 1 novembre al 28 febbraio: 34 ore settimanali.
- Al fine di compensare il maggior orario svolto fino al 31 ottobre 2018, le parti concordano di prorogare l'orario multiperiodale svolgendo 34 ore settimanali dal 1 novembre 2018 al 31 dicembre 2018.
- Le parti concordano che provvederanno tempestivamente a definire il nuovo orario di lavoro, coerentemente con il nuovo CCNL, che avrà decorrenza dal 1 gennaio 2019.



CAPO 2 – ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2018

Art. 19 - Riparto delle risorse del Fondo 2018

1. Il Fondo 2018 è stato determinato dall'Ente in euro 2.050.264,54 nel rispetto dei CCNL e delle norme vigenti. Le parti prendono atto che il Fondo sarà ridefinito in relazione ai criteri sulla sperimentazione che saranno approvati con il DPCM previsto dall'art. 23 comma 4 del D. Lgs. 75/2017.
2. Considerato che euro 1.103.773,00 sono finalizzate al finanziamento delle voci fisse quali le progressioni economiche consolidate, i differenziali delle progressioni economiche a regime stabiliti dal CCNL del 2018, le indennità di comparto, le indennità agli ex VIII q.f., per la contrattazione integrativa dell'anno 2018 sono disponibili euro 946.491,50 che le parti concordano di destinare ai seguenti utilizzi:

Tabella 8

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

Risorse destinate agli istituti di cui al CCNL 2018, art. 68 co. 2 – anno 2018	importi
nuove progressioni economiche da 1/12/2018 (art. 68 co. 2 lett. j)	10.000,00
performance organizzativa (art. 68 co. 2 lett. a)	149.479,66
performance Individuale (art. 68 co. 2 lett. b)	338.785,88
differenziale premio individuale (art. 69)	10.000,00
indennità disagio, indennità rischio	26.000,00
indennità di turno (art. 23)	64.000,00
indennità di reperibilità (art. 24)	85.000,00
maggiorazioni (art. 24 CCNL 14/09/2000)	25.000,00
compensi per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies)	8.300,00
indennità di servizio esterno Polizia (art. 56-quinquies)	0,00
indennità di funzione Polizia (art. 56-sexies)	0,00
compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, co. 2, lett. g): incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016	155.230,00
compensi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 68, co. 2, lett. g): compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, DL 90/2014)	74.696,00
totale utilizzi da contrattare	946.491,54

totale utilizzi	2.050.264,54
------------------------	---------------------

***Contratto collettivo integrativo in attuazione del CCNL 2016-2018
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2018***

Art. 20 – indennità di rischio e indennità di disagio

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

1. Spetta l'indennità di rischio:

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

L'importo dell'indennità di rischio 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.

2. Compete l'indennità di disagio:

- d) al personale ausiliario che presta servizio non in turno, i cui rientri pomeridiani, per esigenze organizzative, sono modificati e comunicati con breve anticipo. La misura dell'indennità oraria pari a euro 0,16.
- e) 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 l'indennità di disagio per ogni ora effettuata fuori dell'orario di servizio (6.00 - 19.00 dal lunedì al sabato). La misura dell'indennità oraria è pari a 1,50 euro l'ora, per un massimo di 315 euro procapite annuo.

Art. 21 – premi performance organizzativa ed individuale

1. In coerenza con il Sistema di valutazione vigente, ai premi per la performance organizzativa viene destinato il 30% dei premi complessivi, mentre alla performance individuale viene destinato il 70% dei premi complessivi, compresa la quota da destinare al differenziale del premio individuale di cui al successivo comma 2.

**Contratto collettivo integrativo in attuazione del CCNL 2016-2018
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2018**

2. Per l'anno 2018 il differenziale del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/05/2018 e pari ad una maggiorazione del 30% del valore medio del premio di performance individuale. In coerenza con i criteri di cui all'art. 6 del presente Contratto, esso viene erogato nel limite massimo del 10% dei dipendenti dell'ente.
3. Per l'anno 2018 viene fissato in euro 3.000,00 il tetto ai compensi individuali superato il quale si procede ad una progressiva riduzione 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. 22 - retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

1. Per l'anno 2018 la retribuzione di risultato potenziale è pari al 15% della retribuzione di posizione percepita. Viene inoltre fissato in euro 3.000,00 il tetto ai compensi individuali complessivi, superato il quale si procede ad una progressiva riduzione della retribuzione di risultato, in applicazione dei criteri e delle finalità di cui all'art. 7 del presente Contratto.

Art. 23 – indennità turno e indennità di reperibilità

1. Per l'anno 2018 compete l'indennità di turno al personale della Polizia provinciale della Città metropolitana che lavora in turno secondo la disciplina stabilita dall'art. 13 del presente Contratto.
2. Per l'anno 2018 compete l'indennità di reperibilità secondo le modalità e misure previste dal CCNL 2016/2018:
 - a. al personale dell'Area territoriale servizi metropolitani impegnato nel servizio di pronta reperibilità, al fine di assicurare la viabilità provinciale;
 - b. 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

***Contratto collettivo integrativo in attuazione del CCNL 2016-2018
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2018***

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. 24 – Indennità per specifiche responsabilità

1. Per l'anno 2018 viene attribuita l'indennità per specifiche responsabilità 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.
2. Per l'anno 2018 viene attribuita l'indennità per specifiche responsabilità in misura pari a 250,00 euro annui ai vice sorveglianti⁶ del medesimo Servizio, per lo svolgimento delle funzioni previste dall'art. 2bis del Regolamento relativo al personale addetto alla sorveglianza, costruzione e manutenzione strade.

Art. 25 – Progressioni economiche

1. Tenuto conto di quanto previsto dall'art. 1 comma 2 e dall'art. 17 del presente Contratto, per l'anno 2018 sono attribuite nuove progressioni economiche sulla base dei seguenti criteri:
 - Almeno 10 anni di permanenza nella posizione economica;
 - avere conseguito, nel triennio 2015-2017, un punteggio medio pari o superiore a 64/70 al Fattore 2 della scheda di valutazione della performance individuale.

Sulla base dei punteggi viene predisposto un elenco, unico per tutte le categorie, formato dai dipendenti con punteggio pari o superiore a 64/70 punti; l'elenco viene ordinato per posizione economica crescente e per punteggi decrescenti. Le posizioni economiche sono suddivise in 5 gruppi: del primo gruppo fanno parte coloro che occupano la prima posizione economica (P.E.), del secondo e terzo gruppo fanno parte coloro che occupano la 2° e la 3° P.E., del quarto gruppo fanno parte i dipendenti in 4°, 5° P.E. (cat. B e D), 6° P.E. (cat. B), mentre nel quinto gruppo rientrano i dipendenti in 5° P.E. (cat. C), in 6° P.E. (cat. D) e in 7° P.E. (cat. B).

⁶ 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

**Contratto collettivo integrativo in attuazione del CCNL 2016-2018
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2018**

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.

2. Per l'anno 2018 le nuove progressioni decorrono dal 1 dicembre 2018 per un valore annuo pari a 73.300,00 euro.

Art. 26 - 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 Regolamento⁷ 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.

Art. 27 - compensi professionali spettanti agli avvocati dell'Avvocatura metropolitana

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

Dichiarazioni congiunte

Le parti concordano di:

1. avviare entro dicembre il confronto sulle modifiche organizzative delle attività del Corpo di Polizia provinciale e sull'art. 208 del Codice della strada;
2. chiudere entro dicembre il confronto con l'Area servizi territoriali metropolitani sulle razionalizzazioni delle auto, mezzi operativi e magazzini e di avviare un confronto sugli aspetti organizzativi e di personale;
3. di avviare il confronto sulle progressioni di carriera previste dal D. Lgs. 75/2017;
4. attivare entro maggio 2019 le procedure per l'istituzione dell'Organismo paritetico per l'innovazione, secondo le modalità previste dall'art. 6 del Contratto nazionale;
5. approvare entro ottobre 2019 il nuovo Regolamento sugli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'articolo 113 del D. Lgs. 50/2016;
6. di aggiornare entro il 2019 il Regolamento sui Servizi minimi essenziali.

⁷ 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



Allegato 1: Valutazione performance individuale dipendenti (Capitolo 5.1 del Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2018)

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 e del personale incaricato di posizione organizzativa e di alta professionalità, viene effettuata con riferimento ai seguenti due fattori:

- **Fattore 1 Performance organizzativa (peso 30/100):** la valutazione si riferisce alla performance organizzativa realizzata⁸ ed il punteggio viene attribuito dall'U.o controllo di gestione a tutti i dipendenti appartenenti a ciascun C.d.R.;

⁸ Vedi cap 4.2. Il ciclo della performance

**Contratto collettivo integrativo in attuazione del CCNL 2016-2018
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2018**

- **Fattore 2 Performance individuale** (peso 70/100): 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).

In presenza di violazione al codice disciplinare o al codice di comportamento che abbiano comportato l'erogazione della sanzione della sospensione dal servizio o del licenziamento, ovvero nei casi di apertura di un procedimento disciplinare che prefiguri una sanzione finale di pari gravità, il punteggio totale conseguito nei Fattori 1 e 2, viene decurtato di una percentuale compresa tra il 20% e il 100% in funzione della gravità della sanzione comminata. La percentuale di decurtazione viene stabilita dal dirigente d'intesa con la Direzione generale.

Come previsto dal Contratto decentrato, la valutazione della performance individuale viene effettuata se il servizio prestato è pari ad almeno tre mesi; nel caso di servizio 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.

FATTORE 1 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (DIPENDENTI E P.O. \ A.P.)

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

**Contratto collettivo integrativo in attuazione del CCNL 2016-2018
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2018**

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Graf.', 'E', 'S', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z'.

FATTORE 2 PERFORMANCE INDIVIDUALE

SCHEDA DI VALUTAZIONE 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		

SCHEDA DI VALUTAZIONE P.O.\A.P.

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

**Contratto collettivo integrativo in attuazione del CCNL 2016-2018
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2018**

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 (da 0 a 100)	punti totali Fattore 2 (70/100)	Valutazione
< 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

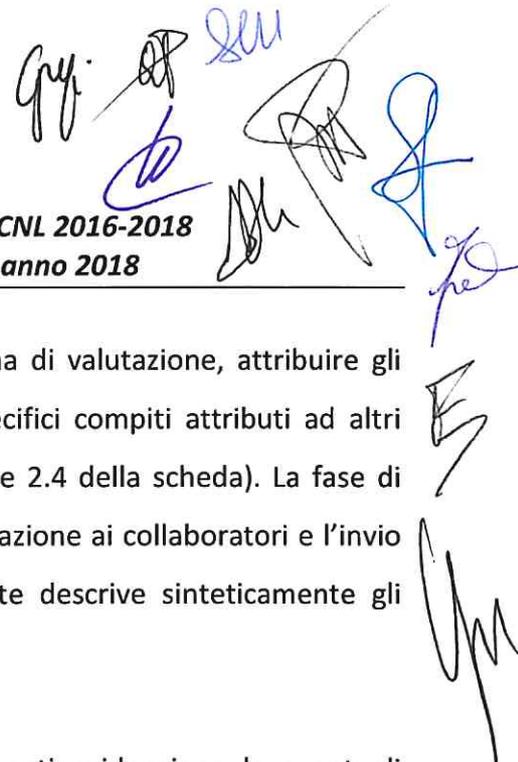
Nel caso di una valutazione del Fattore 2 uguale o superiore a punti 49/70 (corrispondente ad una valutazione complessiva media di performance di 70/100), non occorre da parte del dirigente fornire la motivazione scritta, in quanto si attribuisce a questo punteggio una valutazione sostanzialmente positiva. 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.

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. e a.p., individuare eventuali specifici compiti attribuiti 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 termine 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

***Contratto collettivo integrativo in attuazione del CCNL 2016-2018
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2018***

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 degli incentivi di produttività e delle retribuzioni di risultato delle p.o ed delle a.p., secondo quanto stabilito nei CCNL e nel Contratto decentrato.

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 disciplinare⁹.

⁹ 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

**Contratto collettivo integrativo in attuazione del CCNL 2016-2018
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2018**

Bologna 7 dicembre 2018

Per la Città metropolitana

Il Presidente della delegazione trattante
Dott. G. Capuzzimati





Per le RSU e le OO.SS.

CGIL FP

CISL FPX

UIL FPL

RSU



