



COMUNE DI BOLOGNA








ACCORDO PARTE ECONOMICA AD INTEGRAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2006-2009 PER L'ANNO 2013 e ALLEGATI

A seguito dei pareri favorevoli nr. 16/2013 e nr. 7/2013 espressi dal Consiglio dei Revisori dei Conti rispettivamente in data 10/05/2013 e 04/04/2013 sul testo dell'ipotesi dell'Accordo parte economica ad integrazione del contratto collettivo decentrato integrativo 2006-2009 per l'anno 2013" e relativi allegati, siglata in data 12.04.2013 dall'Amministrazione comunale, dalla RSU e dalle Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL e UIL, nonché a seguito delle autorizzazioni al Direttore Generale, dr. Giacomo Capuzzimati, in qualità di Presidente della Delegazione trattante del Comune di Bologna, alla sottoscrizione dell'accordo sopracitato e relativi allegati (disposizione del Sindaco PG n. 123892/2013 e PG n. 85393/2013), il giorno 29/05/2013 ha avuto luogo l'incontro tra:

- La Delegazione Trattante di parte pubblica del Comune di Bologna per la contrattazione decentrata integrativa del personale con CCNL EELL, che risulta essere così costituita:
 - Direttore Generale – in qualità di Presidente della Delegazione
 - Capo Area Personale e Organizzazione
 - Dirigente dell'Area Personale e Organizzazione
- La Delegazione Trattante di parte sindacale, così costituita:
 - i rappresentanti della RSU del Comune di Bologna
 - i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria CGIL, CISL e UIL

Al termine della riunione, le parti hanno sottoscritto il sopracitato accordo relativo al personale del Comune di Bologna – con contratto Regioni e Autonomie Locali e i relativi allegati: Progetto qualità e flessibilità nidi, servizi integrativi e set; Progetto riorganizzazione ufficiali corpo PM; Progetto efficienza elezioni

Bologna, ²⁹07/05/2013

	Roberto Corde UIL FPL
	Roberto Corde UIL RSU
	Adriano Pini CISL RSU
	Guido Pini CISL FP
	Roberto Corde FPL CGIL
	Roberto Corde CGIL RSU
	Roberto Corde DICAD (SULPM)

area Personale e Organizzazione
segreteria di direzione

40129 Bologna – Piazza Liber Paradisus, 10, Torre B - tel. 051/2194923-5735 - fax 051/2194956 –
e-mail personaleorganizzazione@comune.bologna.it

Accordo parte economica ad integrazione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2006-2009 - anno 2013

Premessa

L'Amministrazione comunale, le RSU e le OO.SS. hanno ritenuto di avviare un percorso di verifica del CCDI 2006 - 2009 al fine di integrarlo e adeguarlo sia alle mutate condizioni organizzative dell'Ente, sia al mutato quadro normativo di riferimento.

Art. 1

Oggetto, Campo di applicazione, decorrenza e durata

1. Il presente accordo ha per oggetto le risorse decentrate 2013 ed il loro utilizzo per le indennità e gli altri istituti economici, previsti e disciplinati dai CCNL di comparto e dal presente accordo.
2. Lo stesso si applica a tutto il personale dipendente del comune di Bologna inquadrato nel comparto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, nelle modalità previste dai successivi articoli.
3. Il periodo di riferimento è 1 gennaio 2013 - 31 dicembre 2013, fatta salva diversa previsione delle singole clausole.
4. Dalla sua entrata in vigore cessano di avere efficacia tutte le disposizioni contenute in precedenti contratti e accordi decentrati relativi alle materie trattate.

Art.2

Disciplina delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività determinate annualmente dall'Amministrazione in applicazione degli art. 31 e 32 del CCNL 22.1.2004 ed integrate delle eventuali risorse previste da specifiche norme di legge quali l'art. 16 commi 4, 5 e 6 del DL 98/2011 sono ripartite nel rispetto di quanto previsto dai successivi articoli e secondo i seguenti criteri generali:
 - conferma per l'anno 2013 delle risorse destinate ed utilizzate per le progressioni economiche in essere, senza alcuna integrazione in considerazione del blocco operato dall'art. 9 del DL 78/2010;
 - conferma per l'anno 2013 delle risorse necessarie al finanziamento dell'indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL 22/1/2004 per la parte a carico del fondo;
 - destinazione per l'anno 2013 di un importo non superiore a quello degli anni 2011 e 2012 per il finanziamento dell'area della posizioni organizzative e delle alte professionalità, individuate dall'Amministrazione con proprio atto datoriale, fermo restando che le risorse destinate al finanziamento del risultato devono essere riproporzionate nella stessa misura della produttività individuale e collettiva dei dipendenti;
 - destinazione al finanziamento delle IPR per l'anno 2013 di un importo pari a quello degli anni 2011 e 2012 integrato dalle ulteriori posizioni previste dal successivo articolo 9;
 - conferma degli oneri relativi alle indennità derivanti direttamente dal CCNL e di quelle oggetto dei successivi articoli;
 - conferma della destinazione di una quota prevalente di risorse all'incentivazione della produttività individuale e collettiva, correlata alla valutazione delle prestazioni dei singoli, delle strutture in cui operano e dell'intero ente e finalizzata a valorizzare la partecipazione, il contributo al miglioramento organizzativo ed il conseguimento di livelli più elevati di efficacia ed efficienza.
2. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 16 predetto sono destinate alla produttività individuale e collettiva secondo le specifiche modalità individuate dall'art. 13.
3. Le risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 15 comma 1 lettera k) del CCNL 1.4.1999 sono previste nel bilancio e corrisposte secondo criteri previsti dai rispettivi regolamenti, pertanto ai fini del fondo costituiscono partite di giro.

Art. 3

Indennità: fattispecie, criteri, valori

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue and black ink. On the left, there are three distinct signatures. On the right, there are several initials and a signature, including one that appears to be 'gff'.

1. Ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. d), e), f) e i) del CCNL del 1/4/1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente verranno erogati al personale i compensi di cui ai successivi articoli.
2. Tali compensi vengono riconosciuti al personale a tempo indeterminato e al personale a tempo determinato con rapporto di lavoro superiore ad un periodo continuativo di 30 giorni.

Art. 4

Indennità di turno

1. L'indennità di turno viene corrisposta nelle misure e con le modalità previste dall'art. 22 del CCNL del 14/9/2000 a fronte dell'effettuazione di rotazioni settimanali o infrasettimanali in servizi con apertura al pubblico giornaliera di almeno 10 ore.
2. Le precedenti modalità di erogazione sono, per quanto ancora attuali, confermate con disposizione datoriale dei Direttori delle strutture dove le modalità di organizzazione del servizio rendono necessario lo svolgimento di attività in turno.

Art. 5

Indennità di reperibilità

1. L'indennità di reperibilità è disciplinata dall'art. 23 del CCNL14/9/2000 come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5/10/2001.
2. Le aree di pronto intervento per le quali può essere istituito il servizio di pronta reperibilità sono stabilite con disposizione datoriale del dirigente preposto al personale, sentiti gli altri dirigenti.
3. Il personale in telelavoro o con rapporto part time orizzontale e misto non può essere inserito nei turni di reperibilità.

Art. 6

Indennità di rischio

1. Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14/9/2000 con il presente accordo sono individuate le posizioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'Amministrazione.
2. Ai dipendenti che svolgono le prestazioni di cui sopra in via diretta e continuativa compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, una indennità mensile di 30,00 euro corrisposta in caso di prestazione lavorativa effettivamente svolta. L'indennità oraria è di 0,19 euro.
3. L'indennità è corrisposta in relazione al permanere delle condizioni lavorative di cui sopra ed è revocata nel caso che le stesse vengano meno.
4. L'indennità di rischio non è cumulabile, per le stesse fattispecie, con l'indennità di disagio.
5. Le posizioni lavorative che hanno diritto all'indennità di rischio sono quelle che in modo diretto e continuativo risultano esposte ai seguenti rischi:
 - a) esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti e gassosi, compreso il rischio di inalazione polveri, gas, inquinanti urbani di natura chimica e inquinamento acustico;
 - b) esposizioni a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti o ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni o traumi;
 - c) esposizione al rischio infortuni per guida auto/motoveicoli e/o di incolumità fisica in situazioni di presidio del territorio;
6. Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto, i lavoratori che svolgono la propria attività in condizioni di rischio sono i seguenti:
 1. addetti alla manutenzione dei laboratori di chimica delle scuole superiori
 2. addetti ai magazzini e alla movimentazione merci con muletto delle scuole superiori
 3. attività connotate da rischio elettrico
 4. addetti all'effettuazione opere in muratura
 5. addetti alle attività esterne di Polizia Municipale, limitatamente al personale di categoria D
 6. addetti al servizio centro stampa e magazzino
7. Le parti condividono di procedere nella prossima sessione negoziale ad una revisione complessiva delle prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio anche al fine dell'eventuale integrazione dell'elenco delle attività rischiose e del completamento della disciplina del disagio.

l'Edilizia, Sportello Mobilità sostenibile, Sportello Violazioni Amministrative Settore Polizia Municipale, Sportello accoglienza turistica e IAT, "sportelli" settore Segreteria Generale (protocollo generale, stato civile e leva, uffici documenti personali, ufficio pratiche cittadini comunitari).

2. Indennità disagio Sportello sociale

E' riconosciuta al personale che a rotazione svolge attività di sportello presso i servizi sociali territoriali dei quartieri, per le ore di effettiva attività di front office prestata nelle giornate di apertura degli sportelli (orario di apertura: martedì e giovedì dalle 8.15 alle 17.30 con orario continuato, con previsione di una o al massimo due postazioni di front office che possono essere ampliate a tre per motivi organizzativi nei periodi di raccolta delle domande del bonus gas).

L'indennità oraria è fissata in 0,70 euro.

3. Indennità disagio Reception

E' riconosciuta al personale addetto alla Reception di Piazza Liber Paradisus in virtù del disagio derivante dagli spostamenti e dalla movimentazione legata alla gestione della corrispondenza, data la particolare rilevanza e dimensione di tale attività e dalla interconnessione e alternanza con altre attività finalizzate al controllo degli accessi (compresa l'eventuale identificazione dell'utenza).

L'indennità oraria è fissata in 0,57 euro.

Per il personale eventualmente impiegato alla Reception in sostituzione di personale assente l'indennità verrà riconosciuta esclusivamente per le ore di effettiva prestazione dell'attività.

4. Indennità rilevatori esterni

E' riconosciuta al personale addetto alla rilevazione dei prezzi del Settore Statistica per lo svolgimento dell'attività di rilevazione sul territorio.

L'indennità oraria è fissata in 0,311111 euro. Tale valore permarrà finché le rilevazioni, su indicazione ISTAT, verranno effettuate dall'1 al 21 di ogni mese, salvo eventuali verifiche/accertamenti nei giorni 22/fine mese.

L'indennità oraria passerà invece a 0,215277 euro, qualora le rilevazioni tornino su indicazione ISTAT ad una articolazione su tutto il mese.

5. Indennità di disagio Notificazione atti

E' connessa allo svolgimento di attività di notificazione esterna e preparazione della relativa documentazione e/o attività di consegna al pubblico di atti (ufficio atti giudiziari, atti messi comunali e affissioni, e cartelle esattoriali). L'indennità oraria è fissata in 0,26571 euro.

La medesima indennità è riconosciuta anche al personale che in via provvisoria e in sostituzione di colleghi assenti (ufficio del coordinamento) svolga l'attività di cui sopra per le ore di effettiva prestazione.

6. Indennità disagio attività esterna (Edilizia pubblica e manutenzione, Infrastrutture e Manutenzione, Mobilità Sostenibile, Riqualificazione urbana)

E' connessa allo svolgimento delle seguenti attività:

- attività esterna di pronto intervento di controllo scavi e lavori di manutenzione effettuati sulle strade,
- attività diretta esterna e/o attività di controllo esterno del Global Service su segnaletica, illuminazione pubblica e rete semaforica,
- specifici interventi presso campi nomadi e sgomberi per abusi edilizi,
- attività di sopralluogo per il controllo e la verifica della rete fognaria,
- attività diretta esterna di manutenzione programmi gestione regolatori semaforici,
- attività esterna di rilevamento Unità SIT.

L'indennità oraria è fissata in 0,28750 euro.

8. Indennità di disagio settore Ambiente

E' connessa allo svolgimento delle seguenti attività:

- attività di controllo Global Service relativamente ai lavori di verde stradale nei periodi previsti per la potatura. L'indennità oraria è fissata in 0,14306 euro.

- attività "serre" (con esclusione delle attività di progettazione, direzione lavori e controllo Global Service). L'indennità mensile pari a 20,66 euro viene trasformata in indennità oraria (euro 0,13244) a decorrere dall'1/5/2013 e riconosciuta sull'effettiva prestazione dell'attività disagiata.

- attività di potatura, sfalcio, macchine operatrici, con esclusione delle attività di progettazione, direzione lavori, controllo Global Service. L'indennità mensile pari a 41,32 euro viene trasformata in indennità oraria (euro 0,26487) a decorrere dal dall'1/5/2013 e riconosciuta sull'effettiva prestazione dell'attività disagiata.

9. Indennità disagio Sicurezza (servizio esterno notturno)

E' riconosciuta al personale che svolge attività di controllo sul territorio nella fascia oraria compresa tra le 22,00 e le 4,00 del mattino in ragione del disagio connesso all'orario ma anche alla tipologia di attività (sopralluoghi per rilievo di rumorosità, sopralluoghi per rilievo orario chiusura locali e relative deroghe, ...). L'indennità oraria è fissata in 2,16 euro da erogare per le ore di effettivo svolgimento dei servizi in attività di controllo sul territorio nella fascia oraria compresa tra le 22,00 e le 4,00 del mattino.

10. Indennità disagio musei – personale di categoria B

E' riconosciuta una indennità di disagio giornaliera per la prestazione di 9 ore (mattina più rientro) effettivamente rese con alternanza nei giorni di sabato e di domenica. Tale indennità è prevista per quei musei che presentano un orario di servizio dal lunedì alla domenica dalle ore 8 alle ore 19 con un orario del personale articolato su 5 giorni alla settimana (tre giorni di 6 ore 8,30-14,30 e 2 giorni di 9 ore 9,15-13,30/14,00-18,45 di cui almeno uno coincidente con il giorno di sabato o di domenica).

L'indennità giornaliera è pari rispettivamente a 15 euro per il sabato e 35 euro per la domenica (quest'ultima già comprensiva forfettariamente anche della maggiorazione prevista dall'art. 24 c. 5 del CCNL 14/9/2000) ed è erogabile esclusivamente a fronte di una prestazione effettivamente resa di almeno 8 ore e 45 minuti.

E' riconosciuta una indennità di disagio pari a 41,35 euro (per 6 ore di servizio, da riproporzionare sia per eccesso, fino a 61,98 euro per prestazioni di 9 ore, che per difetto sulla base dell'effettiva prestazione) per il personale di cat. B del Museo Morandi e delle Collezioni Comunali d'arte per le prestazioni effettivamente rese in occasione del 6 gennaio, Pasqua, il 15 agosto, il 26 dicembre e tutti i lunedì festivi.

E' riconosciuta una indennità di disagio pari a 41,35 euro per il personale di cat. B del Museo Medievale e Museo Archeologico per le prestazioni di 9 ore effettivamente rese in occasione di tutte le festività infrasettimanali (da riproporzionare nel caso la prestazione richiesta sia inferiore alle 9 ore)

11. Indennità restauro Musei

E' riconosciuta una indennità di disagio per l'attività di restauro e manutenzione Musei. L'indennità mensile pari a 30,99 euro viene trasformata a decorrere dall'1/5/2013 in indennità oraria (euro 0,19865) e riconosciuta sull'effettiva prestazione dell'attività disagiata.

12. Indennità disagio nidi d'infanzia, servizi integrativi (Centri bambini genitori e Spazio bambini) e Servizi educativi territoriali (SET)

E' riconosciuta una indennità di disagio flessibilità e rotazione oraria per il personale educatore dei nidi d'infanzia e dei servizi integrativi che non effettuano prestazione in turno e per i collaboratori scolastici/operatori scolastici che operano nei SET.

L'indennità oraria è pari a euro 0,25.

E' riconosciuta una indennità di disagio per il promiscuo svolgimento del servizio in cucina, del servizio di pulizia e del supporto all'attività di cura dei bambini pari a 0,30924 euro.

E' riconosciuta una indennità di disagio flessibilità e rotazione oraria per il personale educatore e assistente ai servizi culturali che opera nei SET.

L'indennità oraria è pari a euro 0,14 l'ora.



13. Indennità disagio Servizi Funerari

E' riconosciuta una indennità di disagio connessa al rapporto con i dolenti e allo svolgimento delle funzioni tecniche di supporto.

L'indennità oraria è fissata in euro 0,62010

14. Indennità disagio Polizia Municipale

Sono riconosciute le seguenti indennità correlate all'impegno richiesto nei servizi festivi e notturni e/o nei servizi in attività di controllo sul territorio.

Indennità

A:

- giornaliera pari a 4,7 € e frazionabile in tariffa oraria pari a 0,78 € l'ora;
- erogata al personale impegnato in attività interna ed idoneo all'effettuazione dei servizi notturni e/o festivi;
- remunera il disagio per l'impegno richiesto per l'effettivo svolgimento (comunque garantito in sede di programmazione di servizi) dei primi 25 servizi festivi, notturni e serali (12 nel caso del personale con servizi ridotti del 50%); Il meccanismo della riparametrazione si applica anche al personale che usufruisce dei diritti previsti dalle norme a tutela delle maternità e dell'handicap

Indennità B:

- giornaliera pari a 8,7 € e frazionabile in tariffa oraria pari a 1,45€ l'ora;
- erogata al personale che svolge servizi presso i Reparti Polizia Giudiziaria, Vigilanza Palazzo Comunale, Vigilanza Edilizia e CRO;
- remunera il disagio per l'impegno richiesto per l'effettivo svolgimento dei primi 25 servizi festivi e notturni (12 nel caso del personale con servizi ridotti del 50%), nonché quello correlato alle attività che alternano presenza sul territorio ed attività interna (e cioè le attività presso i Reparti Polizia Giudiziaria, Vigilanza Palazzo Comunale e Vigilanza Edilizia) o quello conseguente alla presenza di particolari articolazioni del servizio che prevedano assoluta rigidità nella articolazione dei turni (e cioè le attività presso il Reparto CRO); Il meccanismo della riparametrazione si applica anche al personale che usufruisce dei diritti previsti dalle norme a tutela delle maternità e dell'handicap

Indennità C:

- giornaliera pari a 13,00 € e frazionabile in tariffa oraria pari a 2,16 € l'ora;
- remunera per ciascuna giornata il disagio per l'effettivo svolgimento dei servizi in attività di controllo sul territorio.

indennità D:

- erogata per ogni servizio domenicale effettivamente svolto, in ragione massima di sei ore giornaliere e in misura oraria pari a 3,06 € festivo e 5,11 € festivo notturno per il personale di categoria C.

indennità F:

- erogata aggiuntiva alle indennità A, B, C e D in ogni caso di effettivo svolgimento di turni con orari di avvio eccezionalmente richiesti dal comando in deroga a quelli consueti ed in misura giornaliera di 10,32€.

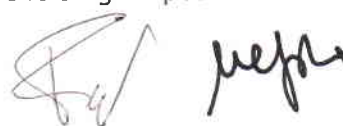

Art.9

Indennità di particolare responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f, C.C.N.L. 1/4/99 e successive modifiche ed integrazioni)

1. L'indennità di particolare responsabilità è finalizzata a riconoscere e valorizzare, nell'ambito dell'articolazione organizzativa dell'ente, l'assunzione di specifiche responsabilità da parte del personale dipendente di categoria B, C e D non titolare di posizione organizzativa, in coerenza con l' inquadramento posseduto e senza che l'indennità possa essere usata a compensazione dello svolgimento di mansioni superiori.

2. I direttori delle strutture organizzative dell'Ente, previa proposta all'Area Personale e Organizzazione e verifica di compatibilità da parte della stessa, individuano ad inizio anno le posizioni che comportano l'esercizio di particolari responsabilità con riferimento agli obiettivi assegnati nella programmazione annuale delle attività.

3. L'individuazione dell'effettività e del peso delle singole posizioni deve:



- tenere conto sia dei dati organizzativi sia delle deleghe/responsabilità formalmente affidate, in quanto significative rispetto ai compiti tipici ed alle funzioni proprie della declaratoria della categoria e del profilo professionale di appartenenza;

- essere omogenea e coerente con i modelli organizzativi in modo da attribuire le medesime posizioni a coloro che svolgono le stesse funzioni con le stesse responsabilità.

4. La determinazione dell'indennità correlata alle posizioni di responsabilità individuate è effettuata con atto formale dell'Area Personale e Organizzazione, in base ai punteggi attribuiti in virtù del livello di complessità, autonomia e responsabilità della posizione stessa e a quanto previsto dai successivi commi. Con atto formale ricognitorio dell'Area Personale e Organizzazione sono individuati, con cadenza semestrale, i dipendenti che ricoprono le posizioni di responsabilità individuate e liquidati i relativi compensi.

5. I criteri di misurazione del livello di responsabilità e le loro ponderazioni per le posizioni ricoperte dal personale di categoria D sono quelli riportati nella successiva tabella; la descrizione dei fattori di pesatura è contenuta nella tabella seguente:

Fattori	Peso	(Peso *0)	(Peso*1)	(Peso *2)	(Peso * 3)
Formazione e conoscenza	1,5	Livello base – punti 0	Livello medio – punti 1,5	Livello medio/alto - punti 3	Livello alto/specialistico – punti 4,5
Complessità	2	Bassa – punti 0	Media - punti 2	Medio/alta – punti 4	Elevata – punti 6
Impatto su servizi e attività	2	Minimo – punti 0	Medio – punti 2	Medio/alto – punti 4	Elevato – punti 6
Risorse umane gestite	1,5	Nessuna – punti 0	Basso numero – punti 1,5	Medio numero – punti 3	Elevato numero – punti 4,5
Contatti e relazioni	1,5	Bassa criticità – punti 0	Media criticità – punti 1,5	Medio/alta criticità – punti 3	Elevata criticità – punti 4,5
Livello gerarchico	0,5	Basso – punti 0	Medio - punti 0,5	Medio/alto – punti 1	Elevato - punti 1,5

6. L'indennità di particolare responsabilità per il personale in categoria D è attribuita alle posizioni che in esito al processo di valutazione risultano comprese nei livelli a, b, c, secondo le quote di cui alla tabella seguente. Gli importi sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

livello	punti	quota
Livello a)	Oltre 18,5	2.320
Livello b)	15,5 - 18	1.540
Livello c)	12 -15	1.160

7. L'indennità per il personale di categoria B e C è attribuita alle posizioni cui sono correlate effettive responsabilità di ufficio o unità operativa secondo le seguenti quote annuali, proporzionalmente ridotte per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

categoria	quota
C	770
B	380

8. In considerazione delle specifiche responsabilità connesse alle funzioni espletate a contatto con l'utenza, agli Assistenti Sociali e gli Educatori dei SEST, sia di categoria C che D, che effettivamente svolgono le relative funzioni, è riconosciuta una indennità di responsabilità pari ad € 600,00 annui, fatta salva l'attribuzione del maggior livello di indennità per i punti di responsabilità individuati; anche in questo caso l'importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

9. In considerazione delle specifiche responsabilità connesse ai procedimenti amministrativi espletati a contatto con l'utenza dal personale di categoria D dell'ufficio Stato Civile e dell'Archivio Stato Civile che effettivamente svolgono le relative funzioni è riconosciuta per l'anno 2013 una indennità di responsabilità pari ad € 600,00 annui; anche in questo caso l'importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

10. In considerazione delle specifiche funzioni e responsabilità assegnate sui servizi scolastici, ai Pedagogisti, che effettivamente svolgono le relative funzioni è riconosciuta l'indennità di responsabilità di cui al comma 6.

11. In considerazione delle specifiche funzioni e responsabilità assegnate, le posizioni di responsabilità di categoria D della struttura del corpo di Polizia Municipale e della Polizia Mortuaria sono valutate e pesate ai fini dell'indennità di cui al precedente comma 6 per l'anno 2013.

12. L'indennità viene corrisposta nella stessa misura di spettanza degli assegni, con esclusione degli eventuali periodi di distacco, aspettativa etc.

13. I dipendenti che non condividono l'esito della pesatura/individuazione della posizione possono fare ricorso entro 30 gg dall'atto formale dell'Area Personale e Organizzazione di cui sopra, che decide nel merito entro altri 30gg.

14. Delle posizioni individuate è data informazione preventiva ai dipendenti delle singole strutture e alle organizzazioni sindacali.

Art. 10

Indennità per specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i, C.C.N.L. 1/4/99 e successive modifiche ed integrazioni)

1. L'indennità per specifiche responsabilità è finalizzata a riconoscere e compensare le responsabilità del personale dipendente di categoria B, C e D non titolare di posizione organizzativa, individuato con atto formale dei Direttori delle strutture organizzative di appartenenza, connesse allo svolgimento delle funzioni di ricevimento di pubblico e gestione di procedimenti e/o fasi di procedimenti.

2. L'indennità è fissata in € 300,00 annui lordi, proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, ed è erogata con cadenza semestrale ai dipendenti individuati con atto formale ricognitorio dell'Area Personale e Organizzazione.

3. L'indennità viene corrisposta nella stessa misura di spettanza degli assegni stipendio, con esclusione degli eventuali periodi di distacco, aspettativa etc.

Art. 11

Posizioni Organizzative

1. Al personale di categoria D inquadrato nell'area delle Posizione Organizzativa è attribuita una indennità annua, differenziata per tipologia di posizione, come segue:

posizione fascia 4 euro 6.100

posizione fascia 3 euro 8.300

posizione fascia 2 euro 10.700

posizione fascia 1 euro 12.900

2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base a criteri e procedure predeterminati dall'ente. La valutazione positiva dà titolo anche alla corresponsione della retribuzione di risultato.

3. La retribuzione di risultato può arrivare fino al 20% della retribuzione di posizione e solo in casi particolari, motivati dai particolari carichi di lavoro (esempio interim), fino al 25% della retribuzione di posizione.

4. In applicazione dell'art. 27 del CCNL del 14/9/2000 al personale incaricato di Posizione Organizzativa dell'Avvocatura sono riconosciuti i compensi professionali, a seguito di sentenza favorevole dell'ente, secondo le modalità definite dall'ente e con la correlazione con la retribuzione di risultato che sarà in seguito definita.

5. Tutti i commi precedenti trovano applicazione anche per gli incaricati nell'area delle Elevate professionalità.

6. Le parti convengono di incontrarsi preventivamente in merito alla situazione delle posizioni organizzative relativamente al secondo semestre 2013.

Art. 12

Criteri generali per l'erogazione della produttività individuale e collettiva



1. Il sistema di valutazione del personale del comune di Bologna è disciplinato, in continuità di contenuti con il sistema previsto dal contratto decentrato integrativo 2003, con apposito atto deliberativo.

2. Esso conferma l'integrazione tra la valutazione della performance organizzativa delle strutture e la valutazione delle prestazioni dei singoli dipendenti.

3. La valorizzazione della prestazione dei singoli è collegata al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e collettivi assegnati e al complessivo apporto individuale. In relazione alle risorse variabili e stabili residuali disponibili sono predeterminate le quote massime individuali in ragione della categoria di appartenenza per l'anno 2012 secondo la seguente scala prevista dal contratto decentrato integrativo 2009 e fatta salva l'eventuale revisione per l'anno 2013:

categoria	scala
A	100
B	112
B3T	123
C	134
D	154
D3T	172

La scala attribuisce un peso alle singole categorie e posizioni economiche individuate; sulla base di tali pesi e della consistenza numerica del personale viene suddiviso il fondo complessivo destinato alla produttività e calcolata la quota di produttività potenziale massima erogabile. Ai fini del presente le assenze per gravi patologie seguono la regola dei relativi assegni.

5. I compensi incentivanti la produttività sono riconosciuti al personale a tempo indeterminato e al personale a tempo determinato purchè abbia svolto nell'arco dell'anno un servizio complessivo di almeno sei mesi. Gli incentivi saranno correlati sia al raggiungimento degli obiettivi settoriali e generali di ente che alla valutazione dell'apporto dei singoli

Art. 13

Criteria generali per la corresponsione dei compensi correlati alla realizzazione dei piani di razionalizzazione

1. Le risorse rese disponibili dalla realizzazione dei piani di razionalizzazione, negli importi certificati dall'organo di revisione, integrano le risorse disponibili per l'incentivazione della produttività individuale e collettiva ed sono in particolare:

- per il 50% distribuiti secondo le modalità richiamate dal precedente art. 12
- per la restante parte sono destinati alla remunerazione della produttività individuale dei dipendenti che hanno avuto una prestazione eccellente apprezzata attraverso la massima valutazione complessiva - pieno raggiungimento degli obiettivi, massimo apporto individuale complessivo e nessuna decurtazione nella parte assenze - e sono distribuiti ai dipendenti di cui sopra a prescindere dalla categoria di appartenenza.

Art. 14

Progetti

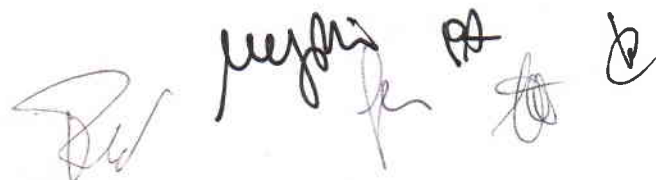
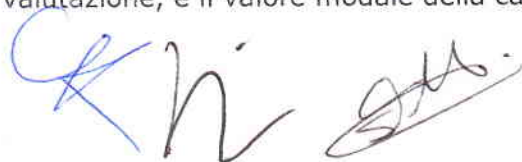
1. Nell'ambito del fondo del salario accessorio, ed in particolare delle risorse variabili di cui all'art. 15 comma 5, sono individuati, per l'anno 2013, i seguenti progetti: progetto efficienza elezioni, progetto qualità e flessibilità nidi, servizi integrativi e set, progetto riorganizzazione ufficiali corpo PM., per il cui dettaglio si rimanda agli specifici accordi e documenti

2. Sono inoltre finanziati attraverso sponsorizzazione specifici progetti per i quali si rimanda a specifici accordi.

Art. 15

Personale in distacco sindacale

1. In applicazione dell'art. 39 del CCNL 22.1.2004 ai dipendenti in distacco sindacale, ai sensi dell'art. 5 del CCNQ 7/8/98, è attribuita una quota teorica di incentivo di produttività corrispondente alla rispettiva categoria di inquadramento. Il valore della quota, in assenza di valutazione, è il valore modale della categoria.



2. Per il personale in distacco sindacale parziale, ai sensi dell'art. 7 del CCNQ 7/8/98, i predetti criteri verranno utilizzati per la sola percentuale di lavoro in distacco sindacale.

3 I costi della retribuzione accessoria del personale in distacco gravano sul fondo delle risorse decentrate solo per la parte eventualmnte non rimborsata sui fondi previsti dall'art. 1-bis del decreto-legge 25 novembre 1996, n. 599, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 gennaio 1997, n. 5.

4 I permessi sindacali, ai fini del riconoscimento dell'incentivo di produttività ed in analogia alla prerogativa sindacale del distacco, sono equiparati al servizio prestato.

Art. 16

Criteri per l'utilizzo del fondo ex art. 208 del Codice della Strada per il personale del corpo di Polizia Municipale

Con Delibera di Giunta è determinata la quota di proventi derivanti dalle sanzioni introitate ai sensi dell'art.208 del Codice della Strada destinata alle finalità di cui al comma 2 e 4 del predetto articolo, tra cui si collocano anche le forme di assistenza e previdenza del personale con profilo dell'area vigilanza del settore polizia municipale.

Anche per l'anno 2013 la determinazione della quota annuale destinata a forme di assistenza e previdenza conseguirà dall'applicazione dei seguenti criteri:

– destinazione di una quota pari al 4% del riscosso delle sanzioni ex 208 CdS elevate direttamente da agenti e ufficiali della polizia municipale (verbali, verbali d'ufficio, verbali telelaser);

– destinazione di una quota pari all'1,75 % del riscosso delle sanzioni ex 208 CdS non elevate direttamente da agenti e ufficiali della polizia municipale (verbali di altri accertatori, verbali da sistemi di vigilanza elettronica)

Il fondo ex art. 208 del CdS accantonato è ripartito tra i singoli beneficiari appartenenti al Corpo di Polizia Municipale secondo le modalità riportate nell'allegato di dettaglio (**Allegato 1**).

Art. 17

Recupero evasione ICI

La quota di fondo derivante dall'art. 4 comma 3 del CCNL EE.LL del 2001 (recupero evasione ICI) in applicazione dell'art. 59 comma 1 lett. p) del D.Lgs. 446/1997, è destinata ai dipendenti della U.I. Entrate in rapporto all'impatto dell'attività del recupero entrate e anche per il 2013 viene quantificato, nel rispetto dei limiti fissati dalla DGC n.406 del 15 dicembre 2003, in complessivi Euro 50.000 al lordo degli oneri e dell' irap a carico dell'ente.

Alla ripartizione dell'incentivo partecipano i dipendenti con contratto enti locali con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di durata superiore o uguale a 6 mesi.

E' previsto un meccanismo di perequazione tra incentivo sul gettito ICI e quota dell'incentivo programmi o retribuzione di risultato del personale dell'area delle posizioni organizzative relativamente ai dipendenti della U.I. Entrate interessati dall'erogazione dell'incentivo ICI; tale perequazione, che trova esplicitazione nel dettaglio di cui all'**Allegato 2**, trova ragion d'essere nel fatto che le prestazioni rese per il recupero dell'evasione ICI coincidono parzialmente con quelle necessarie a realizzare gli obiettivi individuali e collettivi oggetto degli altri istituti incentivanti.

Art. 18

Norme finali e transitorie

Le parti rimandano alla specifica contrattazione la definizione del trattamento economico correlato all'art. 92 del D. Lgs. 163/2006.

Le parti si impegnano a monitorare l'applicazione dei singoli istituti con incontri periodici.

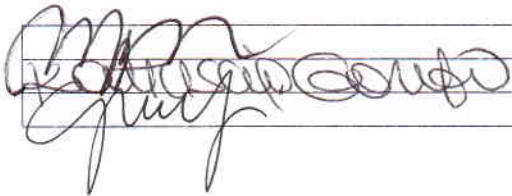
The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue and black ink. From left to right, there is a blue signature, a black signature, a blue signature, a black signature, a blue signature, a black signature, and a blue signature. There are also some initials and marks scattered around these signatures.

Dichiarazione congiunta

Le parti si danno atto di proseguire il percorso di verifica definito nelle premesse del presente accordo ad integrazione del CCDI 2006-2009. A tal fine il confronto sul disagio proseguirà lunedì 6 maggio prossimo.

Bologna, 29 maggio 2013

Per l'Amministrazione Comunale









Per le OOSS

Dichiarazione dell'AC

L'amministrazione ribadisce la propria necessità che il confronto già avviato sull'indennità di disagio e che proseguirà dal prossimo 6 maggio si concluda entro il mese di giugno.



Allegato 1

Le quote individualmente spettanti sono comprensive degli oneri, incluso il contributo di solidarietà del 10% e risultano annualmente variabili in relazione :

- all'importo complessivo del fondo;
- al numero dei beneficiari.

La destinazione scelta dal singolo dipendente, comunicata all'Area Personale e Organizzazione del Comune di Bologna a mezzo apposito modulo, deve rientrare in una delle seguenti tipologie:

- Enti o casse aventi finalità esclusivamente assistenziali che operino negli ambiti di intervento di cui al DM 31/03/2008 del Ministero delle Salute;
- Forme pensionistiche complementari individuali e cioè o fondi pensione aperti, preventivamente autorizzati dalla COVIP ai sensi dell'art. 3 comma 4 del Dlgs 252/2005, oppure contratti di assicurazione sulla vita (stipulati con società assicurative autorizzate ad operare sul territorio nazionale dall'ISVAP) per i quali sia stato approvato dalla COVIP il relativo regolamento ai sensi dell'art. 13 comma 3 del D.lgs. 252/2005.

Criteri per la liquidazione degli importi ai singoli a titolo di applicazione dell'art. 208 del CdS: Esistenza di rapporto di lavoro a tempo indeterminato da almeno 6 mesi (intesa come anzianità di servizio maturata all'interno del Corpo di Polizia Municipale del Comune di Bologna), con inquadramento in categoria C e D, profilo nell'area di vigilanza e svolgimento di attività in dipendenza diretta del Corpo di Polizia Municipale del Comune di Bologna;

Previsioni di quote individuali uguali, fatte salve le riduzioni per part time e per i periodi ad assegni ridotti con le medesime percentuali di riduzione;

La redistribuzione dei residui derivanti dalle riduzioni di cui al punto 2 verrà effettuata sulla base di tre fasce di anzianità di servizio nel Corpo di Polizia Municipale del Comune di Bologna, più precisamente anzianità inferiore ai 10 anni, compresa tra i 10 e i 20 anni e superiore ai 20;

La redistribuzione di cui al punto 3 viene effettuata secondo le seguenti percentuali , fascia di anzianità inferiore ai 10 anni = 0,50, fascia di anzianità compresa tra i 10 e i 20 anni = 0,75 e anzianità superiore ai 20 anni =1,00.

Sono esclusi dalla liquidazione degli importi relativi a titolo di applicazione dell'art. 208 i dipendenti con profilo nell'area di vigilanza che non prestano servizio in dipendenza del Corpo di polizia Municipale del Comune di Bologna;

Allegato 2

Il meccanismo di perequazione di cui all'art. 17 opera solo in termini monetari e conseguentemente i dipendenti interessati hanno diritto comunque alla valutazione delle loro prestazioni annuali – ai fini dell'erogazione della produttività o della retribuzione di risultato – secondo i criteri e gli items del sistema permanente di valutazione valido per la generalità dei dipendenti del Comune di Bologna.

Le concrete modalità di calcolo della predetta perequazione sono di seguito determinate:

- sulla somma complessiva dei compensi derivanti dal fondo programmi (P), dalle retribuzioni di risultato (R) e dagli incentivi sul gettito ICI da distribuire ai dipendenti (M) si applica una percentuale (a) determinata secondo gli importi della tabella seguente determinando l'importo corrispondente (I):

tabella 1



importo complessivo incentivi ICI (M)	Percentuale di decurtazione (a)
> 600.000 €	10%
> 500.000 €	11%
> 400.000 €	12%
> 300.000 €	13%
< 300.000 €	14%

- è quindi determinato a quale percentuale (b) del totale dei compensi derivanti dal fondo programmi il suddetto importo (I) corrisponde;

- nella tabella sottostante è esemplificata la sopradescritta modalità di calcolo:

totale incentivo fondo programmi (P)	totale retribuzioni risultato APO (R)	totale incentivo gettito ICI (M)	somma totale incentivi (P+R+M)	scelta percentuale a in base a valore di M (tabella 1) (a)	applicazione percentuale a = $(P+R+M)/100$ (I)	determinazione percentuale b $I/(P+R)*100$	percentuale perequazione individuale programmi e risultato (b)
esemplificazione con importi simulati							
40.000	0	50.000	90.000	14%	12.600	31,5	31,5 %

- in sede di liquidazione della produttività a tutti i dipendenti dell'ente, per i dipendenti della U.I. Entrate interessati dall'erogazione dell'incentivo ICI si assume come base di calcolo individuale quella perequata applicando la percentuale (definita b) determinata come al punto precedente; analogamente si procederà per il personale incaricato dell'area delle posizioni organizzative relativamente alla retribuzione di risultato;

- in sede di saldo dei compensi relativi all'incentivo ICI - che dovrà avvenire entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento - si procederà ad erogare l'eventuale saldo programmi o risultato ai dipendenti che sommando l'acconto già percepito con il compenso relativo al gettito ICI risultassero percepire un compenso inferiore a quello spettante a titolo della prima tipologia di istituti e cioè a titolo di produttività ex fondo programmi o di retribuzione di risultato per le APO.

Katiuscia Camp

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

0055

Londano Corife UIL FPL

Papale Marilisa UIL RSU

Abbasoloni Paolo CISL RSU

Leide Jeyshi CISL FP

Gloayfer FPCGIL

Ferrari CISL RSU

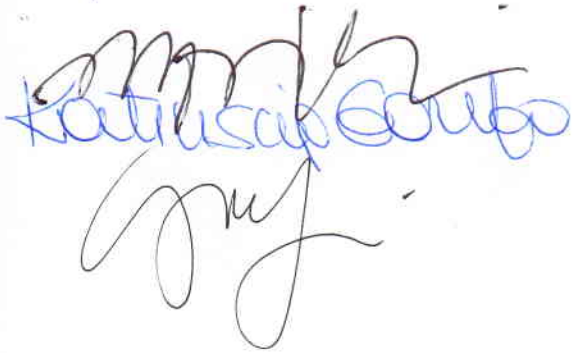
Alto - DICAP (SULPM)

[Handwritten signature]


Le parti concordano che tutte le modifiche previste dall'Accordo parte economica ed integrazione del Contratto Collettivo Accentrato Interpartita 2006-2009 - anno 2013 avranno decorrenza dal primo del mese successivo alla data delle firme e quindi dall'1/6/2013, fatto salvo quanto diversamente previsto dagli specifici progetti allegati.

Bologna, 29 maggio 2013

Per l'A.C.


Katiuscia Corubio

Per le OO.SS.

Bologna Conf. UIL FPL
Ripente Marullo UIL RSU
Lele Alessandro CISL RSU
Michele Meyer CISL FP
Stefano F. FPCCGIL
Saverio CCIL RSU
DICCAP - SUCPR 

Accordo Polizia Municipale – categoria D

Le parti, al fine di valorizzare il personale di categoria D del corpo di Polizia Municipale per l'impegno profuso al mantenimento degli standard di attività nonostante la riduzione di personale e la crescente complessità dell'ambiente normativo e del contesto cittadino di riferimento, condividono l'attivazione di due progetti ex art. 15 comma 5 per l'anno 2013 basati sul miglioramento e l'efficientamento dell'attività complessiva del Corpo.

I progetti si pongono quale obiettivo prioritario il mantenimento degli standard di attività e di servizi (n. servizi espletati, n. servizi di coordinamento espletati, n. pratiche,...) a fronte della riduzione di personale, nonché lo svolgimento di attività nuove o con nuove modalità organizzative finalizzate all'ottimizzazione dello svolgimento delle funzioni attribuite.

Il personale in categoria D è passato da 64 ispettori nell'anno 2007 a 49 ispettori nell'anno 2013.

I progetti sono finanziati con le risorse del fondo specificatamente individuate dal CCNL nell'art. 15 comma 5 nell'ambito delle disponibilità dell'approvando bilancio 2013.

Progetti art. 15 comma 15

Nell'ambito della riorganizzazione delle funzioni del corpo di PM vengono avviati i seguenti progetti:

1. Progetto recupero efficienza Corpo di PM – attività di Coordinamento

Il progetto, partendo dai presupposti di mantenimento degli standard di attività, si prefigge i seguenti specifici obiettivi

obiettivo 1 : aggiornamento/addestramento di reparto – progetto sperimentale anno 2013

il progetto coinvolge tutto il personale in categoria D del Corpo di Pm e si pone l'obiettivo di strutturare un aggiornamento costante sulle modifiche intervenute nelle principali normative di riferimento e sulle disposizioni dell'ente / o modifiche delle stesse e l'affiancamento/addestramento di reparto da parte del personale in categoria D. L'attività interessa tutte le categorie di reparto anche se gli ispettori dell'Ufficio Polizia Giudiziaria, Sezione Polizia Giudiziaria, Infotunistca, Reparto Edilizia in ragione delle proprie funzioni devono in tale ambito svolgere una attività più trasversale anche agli altri reparti. Tale modalità, attraverso la valorizzazione delle risorse interne, vuole integrare in parte la formazione esterna nonché contribuire a creare una più forte identità organizzativa del gruppo

durata: anno 2013

Indicatori di raggiungimento obiettivo:

n. incontri con il reparto

n. incontri su tematiche di PG

obiettivo 2: variabilità di orario – progetto anno 2013

Il progetto viene attivato per l'anno 2013 per il personale di categoria D del Corpo di PM in ragione della disponibilità di flessibilità di orario rispetto ai consueti avvio turno. Tale modalità lavorativa si pone come una esigenza organizzativa dell'ente.

durata: anno 2013

Indicatori di raggiungimento obiettivo:

n. servizi richiesti in orario flessibile/n. servizi totali

n. servizi effettivamente resi in orario flessibile / n. servizi richiesti in orario flessibile = 100%

Obiettivo 3: nuclei territoriali dei quartieri

Il progetto si pone i seguenti obiettivi relativi a innovazioni organizzative:

- Sperimentazione dovuta alle mutate modalità di relazione e integrazione degli ispettori dei nuclei territoriali che operano nei quartieri nei quali si è avviato l'accorpamento amministrativo (quartieri Porto e Saragozza, Reno e Borgo Panigale, San Donato e San Vitale)

- Nuova ubicazione delle sedi dei nuclei territoriali Savena (per riorganizzazione logistica del quartiere) e Santo Stefano (per interventi logistici e strutturali)

- Progetto pilota del nucleo territoriale Navile per l'impiego dei controlli di Scout (controllo della sosta per i parcheggi in doppia fila)

durata: anno 2013

Indicatori di raggiungimento obiettivo:

declinazione delle fasi ... – indicatore : rispetto dei tempi assegnati

Obiettivo 4: coordinamento e programmazione di attività con altre forze di polizia del territorio su specifici ambiti

Gli ambiti individuati sul 2013 sono i seguenti:

attività anti-borseggio

comunicazione sugli eventi luttuosi

Il progetto ulteriormente dettagliato ...

durata: anno 2013

Indicatori di raggiungimento obiettivo:

declinazione delle fasi ... - indicatore : rispetto dei tempi assegnati

La quota di progetto complessivamente messa a disposizione per l'anno 2013 è pari a euro 35.500 e viene riconosciuto a fronte del conseguimento dei quattro sub-obiettivi sopra indicati, sulla base della effettiva partecipazione al progetto e dell'apporto individuale.

Il budget complessivo messo a disposizione viene così ripartito:

PROGETTO RECUPERO EFFICIENZA	CAT	Numero Operatori	parametro 100% (IN GIORNATE DI PRESENZA)	VALORE	TOTALE PROGETTO
NT esterni, Moto, Amministrativa, Sicurezza	D	11	269,00	19.147,26	22.374,08
	D	1 pt 75%	201,75	1.305,50	
	D	2	269,00	1.921,32	
Interni, Protezione Civile, Infortunistica	D	4	269,00	1.607,60	3.140,43
	D	5	269,00	709,50	
	D	1 pt 75%	201,75	301,43	
	D	1	269,00	521,90	
PG, CRO, Nucleo Palazzo, Nucleo	D	8	269,00	6.089,30	9.839,00
	D	2	269,00	3.749,70	
totale					35.353,51

Il progetto verrà erogato al raggiungimento dell'obiettivo sulla base dell'effettivo apporto individuale misurato sulla % di partecipazione al progetto

2. Progetto servizi domenicali:

Il progetto è attivato per l'anno 2013 ed è finalizzato al mantenimento dell'attuale standard di servizi resi, con particolare riferimento ai servizi domenicali

Il progetto prevede quanto segue:

- Dei 14 servizi notturni (1° turno) individualmente assegnabili ogni anno, 2, di norma, saranno richiesti in giornate domenicali. A tali servizi è assegnata una quota di progetto pari a euro 50,00 cadauno.

- Dei 33 servizi serali (4° turno) individualmente assegnabili ogni anno, 4, di norma, saranno richiesti in giornate domenicali. A tali servizi è assegnata una quota di progetto pari a euro 40,00 cadauno.

- I servizi domenicali di 2° e 3° turno individualmente assegnabili ogni anno sono mediamente 8. Dal 3° servizio compreso in poi è assegnata una quota di progetto pari a euro 30,00 cadauno.

Il medesimo trattamento economico è applicato anche ai servizi domenicali aggiuntivi per eventi particolari.

TURNI DOMENIC ALI	DOMENIC HE nell'anno	OPER. PER TURNO	NUM. DI TURNI DOMENIC ALI	TETTI (n. turni/n operatori)	COSTO PER TURNO	COSTO PER TETTI	COSTO TOTALE
1° turno	52,00	1,00	52,00	2	50	100	2.600,00
2°3° turno	52,00	4,00	208,00	8	30	180	4.170,00
4° turno	52,00	2,00	104,00	4	40	160	4.160,00
			364,00			440	10.930,00

dal 3° turno

La quota complessiva del progetto è a pari a 15.000 euro

Allo svolgimento dei suddetti servizi partecipano anche i titolari di Posizione Organizzativa, seppur senza alcuna remunerazione in virtù del principio di onnicomprensività del trattamento economico stabilito dagli art. 8, 9 e 10 del CCNL 1.4.1999

(Handwritten signatures and initials)

Indennità di particolare responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f, C.C.N.L. 1/4/99 e successive modifiche ed integrazioni) – anno 2013

Per le posizioni di effettiva responsabilità intermedia si ipotizza per l'anno 2013 l'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f, C.C.N.L. 1/4/99 e successive modifiche ed integrazioni) secondo le metodologie ed i criteri individuati negli specifici accordi per tutto il personale dell'ente, con l'integrazione di una fascia di IPR da 900 euro introdotta in via sperimentale per l'anno 2013 e per il solo personale del Corpo di Polizia Municipale al fine di dar conto della differenziazione tra responsabili e vice responsabili di reparto.

Vengono quindi individuate, nell'ambito del personale in categoria D del Corpo di Polizia Municipale, anche in considerazione delle specifiche funzioni e responsabilità assegnate nell'attuale configurazione organizzativa, tenendo conto della possibilità di armonizzazione con quanto derivante dalla ipotesi di riorganizzazione, le seguenti posizioni ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui sopra:

- posizione "interna" con vice responsabilità di ufficio e con livello medio di complessità e impatto sui servizi – IPR di 900 euro
- posizione interna con responsabilità di ufficio e con livello medio alto di complessità e impatto sui servizi – IPR fascia C - 1160 euro
- posizione "esterna" con vice responsabilità di ufficio e con livello medio alto di complessità, relazioni e impatto sui servizi – IPR fascia B euro 1540
- posizione "esterna" con responsabilità di ufficio e con livello medio alto di complessità, relazioni e impatto sui servizi – IPR fascia A euro 2320
- posizione con vice responsabilità di ufficio e con livello alto di complessità – IPR fascia B euro 1540 - reparti interessati: CRO, Sezione PG, ufficio PG, vigilanza Palazzo
- posizioni con alta responsabilità di ufficio – IPR fascia A euro 2320 reparti interessati: vigilanza edilizia, ufficio PG, gestione risorse e infortunistica.

Step di verifica

Le parti concordano di sottoporre la presente pre-intesa a step trimestrali di verifica. Il primo step viene fissato entro il mese di maggio 2013.

Termini di pagamento

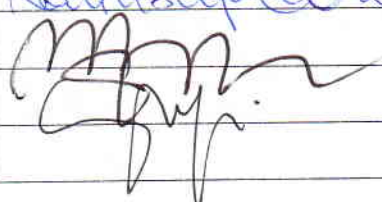
IPR: due rate, una riferita al primo semestre e una riferita al secondo semestre
 Progetto recupero efficienza: due pagamenti infra-annuali (preconsuntivo indicativamente nel mese di settembre e consuntivo in riferimento all'anno concluso)
 Progetto servizi domenicali: con cadenza mensile in riferimento alle due mensilità precedenti

Indennità di rischio

AI sensi dell'art. 37 del CCNL del 14/9/2000, l'Amministrazione individua, in sede di contrattazione decentrata integrativa, le posizioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'Amministrazione.
 Ai dipendenti che svolgono le prestazioni di cui sopra in via diretta e continuativa compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, una indennità mensile di 30,00 euro corrisposta in caso di prestazione lavorativa effettivamente volta. L'indennità oraria è di 0,19 euro.
 L'indennità è corrisposta fino al permanere delle condizioni lavorative di cui sopra, e revocata nel caso di modifica delle stesse. L'indennità non può essere corrisposta ai dipendenti che per le stesse motivazioni percepiscano già altri trattamenti economici

Per la specifica delle posizioni esposte al rischio per il personale di categoria D della Polizia Municipale le parti rimandano la declinazione nell'ambito del più ampio accordo decentrato integrativo.

Bologna, 29/05/2013

per l'AC	per le OOSS
Kattuscep Corupo	Postano Corio OILFBC
	Diprese Marullo UKRSU
	Anselmi Rade CISRSU
	liche Megli CISCFP



integrazione
28/6/2013
CF
RF

Indennità di particolare responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f, C.C.N.L. 1/4/99 e successive modifiche ed integrazioni) – anno 2013

Per le posizioni di effettiva responsabilità intermedia si ipotizza per l'anno 2013 l'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f, C.C.N.L. 1/4/99 e successive modifiche ed integrazioni) secondo le metodologie ed i criteri individuati negli specifici accordi per tutto il personale dell'ente, con l'integrazione di una fascia di IPR da 900 euro introdotta in via sperimentale per l'anno 2013 e per il solo personale del Corpo di Polizia Municipale al fine di dar conto della differenziazione tra responsabili e vice responsabili di reparto.

Vengono quindi individuate, nell'ambito del personale in categoria D del Corpo di Polizia Municipale, anche in considerazione delle specifiche funzioni e responsabilità assegnate nell'attuale configurazione organizzativa, tenendo conto della possibilità di armonizzazione con quanto derivante dalla ipotesi di riorganizzazione, le seguenti posizioni ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui sopra:

- posizione "interna" con vice responsabilità di ufficio e con livello medio di complessità e impatto sui servizi - IPR di 900 euro
- posizione interna con responsabilità di ufficio e con livello medio alto di complessità e impatto sui servizi - IPR fascia C - 1160 euro
- posizione "esterna" con vice responsabilità di ufficio e con livello medio alto di complessità, relazioni e impatto sui servizi - IPR fascia B euro 1540
- posizione "esterna" con responsabilità di ufficio e con livello medio alto di complessità, relazioni e impatto sui servizi - IPR fascia A euro 2320
- posizione con vice responsabilità di ufficio e con livello alto di complessità - IPR fascia B euro 1540 - reparti interessati: CRO, Sezione PG, ufficio PG, vigilanza Palazzo
- posizioni con alta responsabilità di ufficio - IPR fascia A euro 2320
reparti interessati: vigilanza edilizia, ufficio PG, gestione risorse e infortunistica.

RESPONSABILITÀ

Step di verifica

Le parti concordano di sottoporre la presente pre-intesa a step trimestrali di verifica. Il primo step viene fissato entro il mese di maggio 2013.

Termini di pagamento

IPR: due rate, una riferita al primo semestre e una riferita al secondo semestre
Progetto recupero efficienza: due pagamenti infra-annuali (preconsuntivo indicativamente nel mese di settembre e consuntivo in riferimento all'anno concluso)
Progetto servizi domenicali: con cadenza mensile in riferimento alle due mensilità precedenti

Indennità di rischio

AI sensi dell'art. 37 del CCNL del 14/9/2000, l'Amministrazione individua, in sede di contrattazione decentrata integrativa, le posizioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'Amministrazione.

Ai dipendenti che svolgono le prestazioni di cui sopra in via diretta e continuativa compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, una indennità mensile di 30,00 euro corrisposta in caso di prestazione lavorativa effettivamente volta. L'indennità oraria è di 0,19 euro.
L'indennità è corrisposta fino al permanere delle condizioni lavorative di cui sopra, e revocata nel caso di modifica delle stesse. L'indennità non può essere corrisposta ai dipendenti che per le stesse motivazioni percepiscono già altri trattamenti economici

Per la specifica delle posizioni esposte al rischio per il personale di categoria D della Polizia Municipale le parti rimandano la declinazione nell'ambito del più ampio accordo decentrato integrativo.

Bologna, 13 febbraio 2013

per l'AC

Kabusca
C...
R...
aw

Tel...
BICCAP (SULPH)
USB

per le OOSS

M...
C...
C...
V...
U...
C...
F...
F...

Nota a verbale dell'Amministrazione

L'AC pur prendendo atto dell'indisponibilità della controparte ad affrontare nella trattativa le tematiche relative al trattamento economico del personale di categoria C del Corpo di PM, ribadisce che tale argomento sarà oggetto di un prossimo specifico incontro. In particolare l'AC ritiene necessario un nuovo assetto del trattamento economico di cui sopra al fine di assicurare la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica.

Kouttasop Group

M. K.

guy

Verbale relativo ai Progetti di produttività collettiva per Nidi d'infanzia comunali, Servizi integrativi (Centri bambini genitori e Spazio bambini) e Servizi educativi territoriali (SET) e all'indennità di disagio del relativo personale.

Le parti al fine di valorizzare il personale del comparto enti locali che opera nei nidi d'infanzia comunali, nei servizi integrativi, nei set intendono promuovere l'attivazione di progetti finalizzati al miglioramento quali/quantitativo del servizio e all'ampliamento dello stesso. Tali progetti di produttività si pongono il duplice obiettivo di garantire da un lato adeguati livelli di qualità e dall'altro di favorire la realizzazione di proposte innovative in grado di rispondere in maniera più efficace ai rinnovati bisogni dei bambini e delle famiglie, frutto del mutato contesto sociale.

Tali progetti avranno durata triennale con decorrenza dall'anno scolastico in corso (a.s. 2012/2013). I medesimi saranno finanziati con le risorse stabili della contrattazione decentrata conseguenti liberate dal venir meno dell'istituto del turno nonché con le altre risorse conseguenti ai risparmi sui costi di funzionamento derivanti dai processi di riorganizzazione attivati nel corrente anno scolastico all'interno dei nidi d'infanzia, anche per effetto dell'adozione del rapporto regionale educatore bambino, e all'interno degli altri servizi all'infanzia.

Le parti convengono sulla necessità di rendere coerente il quadro delle indennità di disagio con tale progettualità, fermo restando che il progetto relativo al mese di luglio deve essere considerato economicamente aggiuntivo.

In particolare viene destinata alla remunerazione dei predetti progetti una somma pari a 600.000€ di cui:

- a) 480.000 per il progetto nidi (attività da settembre alla prima settimana di luglio)
- b) 70.000 per il progetto luglio
- c) 50.000 per il progetto servizi integrativi e set.

I progetti di cui a) e c) saranno liquidati in due tranches: la prima con riferimento ai mesi di settembre – dicembre e la seconda con riferimento alla restante parte dell'anno scolastico. Il progetto di cui al punto b) avrà liquidazione autonoma alla conclusione.

Partecipa ai progetti tutto il personale dei servizi che non percepisce l'indennità di turno, in proporzione all'effettiva presenza.

Tutte le indennità di disagio del personale operante nei servizi oggetto dei sopradetti progetti cessano ad eccezione dell'attuale indennità di disagio di 0,30294 € (2,06€ giornalieri) percepita dagli operatori servizi prima infanzia che operano nei nidi e nei nidi part time e contemporaneamente vengono previste:

- una indennità di disagio flessibilità e rotazione oraria personale nidi e servizi integrativi (e collaboratori set) pari a 0,25 € l'ora;
- una indennità di disagio flessibilità e rotazione oraria personale educatore e assistente set pari di 0,14 € l'ora.

Le parti convengono infine di ridurre, in ragione dei predetti progetti, di 45 ore il monte ore del personale educatore dei servizi interessati, monte ore che pertanto risulta fissato in 155 ore annue.

Le parti si impegnano a incontrarsi nuovamente sia a conclusione della prima parte dell'anno scolastico che alla conclusione della prima annualità di progetto per esaminare gli andamenti complessivi e per introdurre le eventuali necessarie modifiche.

L'AC si impegna a inviare alle ooss preventivamente il testo dettagliato dei progetti e la circolare del calendario.

Bologna 29 maggio 2013

per l'AC

Rottescip Conto

per le OOSS

Luca Conto UIC FPC

Ugo Conto UIC RSU

Alessandro Paolo UIC RSU Michele Lepori UIC FPC

[Signature]

[Signature]

[Signature]

COMUNE DI BOLOGNA
Progetto di innovazione ed efficienza
Elezioni Politiche - 24 e 25 febbraio 2013

Le parti facendo seguito agli incontri svolti ed in linea con gli analoghi due progetti condivisi in occasione delle ultime due tornate elettorali, concordano sui contenuti del progetto di innovazione ed efficienza delle elezioni politiche 2013 così come sotto descritto.

Obiettivo: innovare e rendere più efficiente dell'organizzazione delle elezioni politiche del 24 e 25 febbraio 2013 rispetto alle precedenti elezioni politiche del 13 e 14 aprile 2008, in virtù della riduzione del personale, e più in generale del tempo uomo, impiegato a parità di adempimenti svolti ed in costanza di standard qualitativi.

Descrizione: rispetto alla precedente tornata elettorale politica si ipotizzano in particolare i seguenti interventi di efficientamento:

1. mancata assunzione di personale a tempo determinato per il periodo elettorale con conseguente presa in carico delle attività da parte del personale di ruolo dell'ente, con incremento della produttività dovuto anche alla contestuale riduzione del complessivo personale dell'ente

indicatori

n. assunzioni td
n. assunzioni td nel 2008= 7
n. assunzioni td nel 2013= 0 (valore obiettivo)

costo assunzioni a td
costo assunzioni td nel 2008= 20.397,66 (al netto oneri e irap)
costo assunzioni td nel 2013= 0 (valore obiettivo)

n. personale ruolo dell'ufficio elettorale (al netto del personale distaccato da altri uffici)
n. personale ruolo nel 2008 =28 unità più il resp
n. personale ruolo nel 2013= 17 unità più il resp

2. riduzione della consistenza numerica del nucleo elettorale della PM e riduzione dei tempi di operatività della stessa

indicatori

n. unità nucleo elettorale pm
n. unità nucleo elettorale pm nel 2008= 5 cat D e 17 cat C
n. unità nucleo elettorale pm nel 2013= 3 cat D e 16 cat C (-2 D e 1 C)

n. giorni di operatività
n. giorni di operatività nel 2008=da 7/3 a 14/4/2008= 37 gg
n. giorni di operatività nel 2013 =da 28/1 a 25/2/2013= 29 gg

3. raccolta telematica dei dati di insediamento dei seggi e di affluenza alle urne, con conseguente riduzione del personale della pm impiegato nei giorni di sabato 23, domenica 24 e lunedì 25 febbraio al netto del maggior costo di costituzione dell'ufficio elettorale centrale

indicatore

costo uomo raccolta dati di insediamento e affluenza alle urne
costo 2008 = 360 ore = 6.053 euro (calcolato su media costo straordinario C5 pari a euro 16,81333, al netto oneri e irap)
costo 2013 = riduzione attesa di circa il 50% = 150 ore= 2.522 euro (calcolato su media costo straordinario C5 pari a euro 16,81333, al netto oneri e irap)

4. riduzione dello straordinario complessivamente impiegato

indicatore

n. ore straordinarie

n. ore straordinarie effettuate nel 2008 = 23.277

n. ore straordinarie effettuate nel 2013 = valore obiettivo inferiore almeno del 10% al 2008

5. Effettuazione delle prime comunicazioni ai presidenti di seggio con e-mail anziché con notifica con conseguente riduzione del costo di notifica

indicatore

copertura con notifica presidenti seggio

copertura con notifica presidenti seggio 2008= 100%

copertura con notifica presidenti seggio 2012= 15%

Le stime di risparmio, in caso di conseguimento degli obiettivi, sono all'attualità le seguenti:

1. minor costo assunzioni a tempo determinato = 20.397,66 euro (al netto oneri e irap)
 2. riduzione personale di ruolo presso ufficio elettorale nel periodo di riferimento (calcolata su 2 mesi e il valore medio di un C3)= 38.744 euro (al netto oneri e irap)
 3. minor costo nucleo elettorale della PM (calcolata su 1 mese 2 cat D3 e 1 cat C3) = 6.321,71 euro (al netto oneri e irap)
 4. minor costo per la raccolta delle comunicazioni di insediamento e affluenza alle urne riduzione= euro 3.531 (al netto oneri e irap)
- Stima attuale risparmio 68.955 €

Alla conclusione delle attività elettorale verrà accertato l'entità dell'efficiamento effettivamente conseguito sulla base delle attestazioni rilasciate dai responsabili/referenti delle diverse azioni di cui sopra, eventualmente validate dagli organi o organismi di controllo, con particolare riferimento alle stime di cui sopra comunque integrate con le ulteriori riduzioni di costi eventualmente conseguite (vedi p.ti 4 e 5) e eventualmente rettificate dai maggiori costi.

Il risparmio accertato a consuntivo - che rappresenta un vantaggio economico sia per lo Stato, su cui grava il rimborso delle spese per elezioni politiche, che per il Comune - sarà distribuito in quota parte a tutto il personale che a vario titolo ha partecipato alle attività, in modo proporzionale all'entità dei compiti svolti e all'apporto individuale allo svolgimento delle attività, misurato anche attraverso l'impegno individuale richiesto oltre l'orario d'obbligo dovuto.

In aggiunta al compenso per lavoro straordinario e a valorizzazione dell'impegno richiesto e della competenza professionale impiegata, al personale coinvolto nelle attività verrà distribuito fino al 50%, e comunque entro il limite massimo di 80.000 €.

Distribuzione tessere elettorali

La distribuzione delle tessere elettorali verrà effettuata dal Settore Polizia Municipale e dal nucleo degli Operatori addetti alla notificazione degli atti. L'organizzazione della distribuzione delle tessere elettorali è affidata alla Polizia Municipale. Ai dipendenti impegnati fuori orario di lavoro nella distribuzione delle tessere elettorali verranno riconosciute 1 ora di straordinarie ogni 4 tessere distribuite (o comunque per le quali è stato fatto e documentato almeno il tentativo di consegna).

Beneficiari : tutto il personale con Contratto Regioni e Autonomie Locali categoria A, B, C e D, non titolare di posizione organizzativa, coinvolto nelle attività di competenza comunale per l'organizzazione delle elezioni politiche 2013 .

Finanziamento e criteri di erogazione

Il presente progetto quale progetto ex art. 15 comma 5 del CCNL 1/4/1999, o qualora se ne ravvisi la possibilità in forma di piano di razionalizzazione o di premio di efficienza, sarà finanziato nell'ambito delle risorse del fondo per la contrattazione integrativa 2013.

L'importo complessivo verrà ripartito tra i dipendenti partecipanti al progetto in ragione dell'apporto individuale secondo le seguenti basi di calcolo differenziate per attività:
referenti base di calcolo = 140

data entry base di calcolo = 120
 consegna tessere base di calcolo = 60
 altre attività base di calcolo 110

Recuperi e buoni pasto

Le giornate di recupero e l'erogazione del buono pasto avverranno nel rispetto dei CCNL.

Ai fini dell'erogazione dell'eventuale buono pasto esclusivamente al personale che si occupa della distribuzione delle tessere elettorali (Polizia Municipale o operatori addetti alla notificazione degli atti) e ai referenti di seggio per le giornate di votazione, verranno applicate le regole dell'ente ma senza obbligo dei termini della pausa pranzo prevista.

Le ore straordinarie effettuate per le elezioni e rimborsate dallo stato non potranno essere messe a recupero (si intendono le ore nei limiti individuali mensili autorizzati con le determinazioni P.G n. 46/2013 e P.G n. 18411/2013), fatta salva la possibilità per il solo personale dell'ufficio elettorale o distaccato presso l'ufficio elettorale che potrà, su richiesta e nel limite del 10% delle ore accumulate, concordare con la direzione di riferimento il recupero entro l'anno 2013.

Resta inteso che le ore di lavoro straordinarie eventualmente svolte al di fuori dell'autorizzazione disposta dall'area personale e organizzazione - e quindi eccedenti il limite delle 70 ore mensili - potranno invece anche essere portate a recupero.

Bologna, 29/05/2013

per l'A.C.

per le OO.SS.

<i>[Signature]</i>	Costa Cafe UIC FPC
<i>[Signature]</i>	Dipartimento UIC RSU
<i>[Signature]</i>	Michele Fupic CISL FP
<i>[Signature]</i>	Aurilio Relli ASDI RSU
	Giovanna F. FPCCIL
	Furlo CUC RSU
	Stella. DICCA (SOLPRE)

[Signature]

[Signature]

C.G.I.L. FP – C.I.S.L. FP – U.I.L. FPL
Sezioni Sindacali Aziendali del Comune di Bologna

Servizio Elettorale Nota a Verbale

Le scriventi OO.SS. ritengono indispensabile, per le prossime tornate elettorali, affrontare la discussione e l'organizzazione del Servizio Elettorale con congruo anticipo, senza arrivare, come nelle ultime due consultazioni, a definire un accordo a "lavoro svolto". Si sono rilevate alcune criticità nell'attuale accordo che richiederanno un approfondimento per le future consultazioni, ma non meno importante sarà comunicare le esatte informazioni e condizioni ai lavoratori, prima dell'inizio del servizio, in maniera che ognuno possa fare scelte consapevoli e condivise.

Roberta Corfe UIL FPL
Diana Marfella UIL RSU
Fede Azzolini CISL RSU
Michele Lupri CISL FP
Gloria Fi FPCGL
F.lli RSU

NOTA A VERBALE FP CISL

Facendo riferimento all'attività di distribuzione delle tessere elettorali nel giorno di riposo settimanale cadente nella domenica, attività indispensabile per l'efficacia del servizio stesso resasi ancor più necessaria a causa del tempo concesso ai lavoratori per effettuare la consegna ridotto a meno di una settimana, si fa notare quanto segue:

- Riconoscere le ore prestate nella giornata di riposo domenicale è del tutto compatibile con il dettato contrattuale di cui al comma 3 dell'art.39 CCNL 14.9.2000 integrato dall'art. 16 CCNL 2000-2001.
- Riconoscere un numero forfettario pari a 6 ore di straordinario festivo per ogni lavoratore è del tutto compatibile con la struttura di pagamento forfettizzato per l'attività di consegna delle tessere elettorali previsto dal presente accordo (1 ora per ogni 4 tessere).

Nonostante le articolate argomentazioni esplicitate durante la trattativa alle quali l'AC ha saputo opporre un laconico: "Si è sempre fatto così...", il mancato recepimento della nostra proposta circa la previsione di un congruo numero di ore festive da riconoscere ai lavoratori impegnati nella consegna delle tessere elettorali, pari a circa il 25% delle ore complessivamente riconosciute, costituisce una sconfitta per il diritto e per la ragione.

Anche al fine di evitare il ripetersi di analoghe situazioni in futuro, si richiama la necessità di effettuare trattative in tempo utile rispetto alle esigenze, in particolare si informa che dalla prossima tornata elettorale la scrivente organizzazione si riserva ogni iniziativa di lotta in caso di assenza di idoneo accordo tra le parti, non ritenendo il presente atto allo scopo.

CISL FP
Coordinatore
r

Integrazione CCDI del 29/05/2013

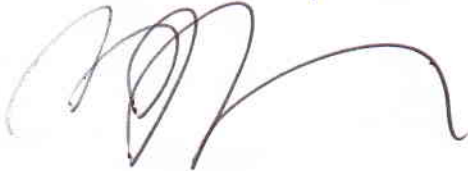
Indennità di particolare responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f, C.C.N.L. 1/4/99 e successive modifiche ed integrazioni)

L'art. 9 del CCDI 29/5/2013 è integrato nel modo seguente:

8 bis. In considerazione delle specifiche responsabilità connesse alle funzioni di controllo esercitate nell'ambito della vigilanza urbanistico - edilizia, delle attività estrattive e della costruzione e tutela delle strade nel rispetto del Codice della strada (art. 12 C.d.S.), con particolare riferimento ai sopralluoghi in sito e alle attività conseguenti alle risultanze delle verifiche effettuate, è riconosciuta una indennità di responsabilità pari ad euro 770,00 annui, sia per il personale di categoria D che per il personale di categoria C, fatto salvo il caso di posizioni già individuate come punti di responsabilità per i quali viene previsto l'incremento dell'attuale livello di pesatura; anche in questo caso l'importo è proporzionalmente ridotto per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Bologna, 27 luglio 2015

Per l'A.C.

Katzenberg Corio


Per le OO.SS.

Londoni *Cate* *Ull* *FPL*
Mile *CISC RSV*



Comune di Bologna

**NOTA A VERBALE DI FP/CGIL-FPCISL-UIL/FPL
Integrativo aziendale Comune di Bologna 2013**

Le scriventi OO.SS. a seguito dell'integrazione al C.C.D.I., avvenuta in data odierna, che prevede l'erogazione dell'I.P.R. ad alcuni tecnici dichiarano la loro contrarietà alla modalità adottata dall'Amministrazione Comunale nell'avanzare tale proposta in grande ritardo.

CGIL-CISL-UIL di categoria con senso di responsabilità, al fine di riconoscere a quei lavoratori la disagiata attività lavorativa non si sono sottratti alla sottoscrizione dell'integrazione al CCDI che prevede l'erogazione della I.P.R. solo per il periodo gennaio - luglio 2015.

CGIL-CISL-UIL di categoria sollecitando le numerose richieste già fatte al Coordinamento Relazioni Sindacali, chiedono l'impegno dell'A.C. di convocare urgentemente un incontro per affrontare il tema delle I.P.R., ritenendo che i criteri di distribuzione di questa indennità debbano essere rivisti e confrontati con le nuove esigenze organizzative dell'Ente.

In mancanza di una sollecita convocazione CGIL-CISL-UIL, si vedranno costrette a ritirare la firma dal C.C.D.I.

CGIL-CISL-UIL, inoltre, ribadiscono con fermezza che gli ostacoli per la mobilità nell'ente debbono essere superati e sollecitano l'A.C. in questo senso.

Bologna, 27 luglio 2015