



**ACCORDO DEFINITIVO DEL 26.11.2020**

Vista la Pre-intesa relativa all'accordo integrativo annuale di definizione delle destinazioni delle risorse decentrate e alle modificazioni e integrazioni del C.C.I 30.12.2019 (Contratto Collettivo Integrativo per il personale dipendente non dirigente della Città Metropolitana di Roma Capitale relativo al triennio 2019-2021), sottoscritta dalle Parti in data 05.11.2020;

Viste le certificazioni del Collegio dei Revisori dei Conti, rese ai sensi degli articoli 40, comma 3-sexies, e 40-bis, comma 2, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 con verbali n. con verbale n. 90 del 14 ottobre e n. 93 del 17 novembre u.s., acquisite agli atti di ufficio con prot. n. 146339 del 15 ottobre 2020 e n.165178 del 18 novembre 2020, di certificazione del fondo delle risorse decentrate e della compatibilità della pre-intesa in parola con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

Visto il decreto del Sindaco Metropolitano n.133 del 20.11.2020, che ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere in via definitiva la suddetta pre-intesa, previe modificazioni.

L'anno 2020, il giorno 26 del mese di novembre, presso la sede della Città metropolitana di Roma Capitale, sita in viale G. Ribotta, 41, ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

Dott. Federico Monni - Presidente

Dott. Marco Iacobucci - Componente

Dott. Luigino Cornacchia - Componente

Il Coordinatore R.S.U.

La R.S.U., nelle persone di (inserire i nomi e cognomi in stampatello):

*Apollonia Bonaventura*  
.....  
*Giuseppe...*  
.....  
*Luigino Iacobucci*  
.....  
*Luigino Cornacchia*  
.....  
*CGIL*  
.....

*[Handwritten signatures in blue and green ink]*

Le Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di (inserire i nomi e cognomi in stampatello):

*[Handwritten signature]*

CGIL FP

*F. Rossi*  
.....  
*Luigi*  
.....  
*Luigi Roudinelli*  
.....  
.....

CISL FPS

*Stefano*  
.....  
.....  
.....

UIL FPL

*Luigi*  
.....  
*Luigi*  
.....  
.....

CSA Regioni e autonomie locali

*Stefano*  
.....  
.....

Al termine dell'incontro, le Parti sottoscrivono in via definitiva la Pre-intesa del 05.11.2020, relativa all'accordo integrativo annuale di definizione delle destinazioni delle risorse decentrate e alle modificazioni e integrazioni del C.C.I 30.12.2019 (Contratto Collettivo Integrativo per il personale dipendente non dirigente della Città Metropolitana di Roma Capitale relativo al triennio 2019-2021), con le integrazioni formali recepite nel testo allegato al presente verbale, di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

*Per la Città Metropolitana di Roma Capitale, la delegazione trattante di parte pubblica:*

*Dott. Federico Morni - Presidente*

*Federico Morni*  
.....

*Dott. Marco Iacobucci - Componente*

*Marco Iacobucci*  
.....

*Dott. Luigino Cornacchia - Componente*

*Luigino Cornacchia*  
.....

*Per la Rappresentanza Sindacale Unitaria:*

*Luigi*  
.....  
.....  
.....

*Luigi*

*Per le Organizzazioni Sindacali Territoriali:*

CGIL - FP

*Roberto Caded*

CISL - FP

*Stefano Cuccia*

UIL - FPL

*Roberto Cuccia*  
*Roberto Cuccia*

CSA Regioni e autonomie locali

*Roberto Cuccia*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**Accordo per la definizione delle destinazioni delle risorse decentrate per la contrattazione collettiva integrativa relativo all'anno 2020 – Modificazioni e integrazioni del CCI 30.12.2019.**

**Destinazioni delle risorse decentrate per la contrattazione collettiva integrativa relativo all'anno 2020 - Modificazioni e integrazioni del C.C.I. 30.12.2019**

Le Parti convengono di apportare le modificazioni e integrazioni al C.C.I. 30.12.2019 (Contratto Collettivo Integrativo per il personale dipendente non dirigente della Città Metropolitana di Roma Capitale relativo al triennio 2019-2021) di seguito riportate.

1) All'art. 6 sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 4, lettera a), è aggiunto infine il seguente periodo: *“ I dipendenti che prestano servizio in uffici che articolano l'orario di servizio su sei giorni settimanali articolano il proprio orario ordinario di lavoro dalle ore 7:00 alle ore 13:00 e possono posticipare l'orario di inizio della prestazione lavorativa fino ad un massimo trenta minuti; ove i predetti dipendenti entrino in servizio dopo le ore 7:30, saranno considerati in ritardo; detto ritardo verrà conteggiato in uno specifico contatore che automaticamente si incrementerà ad ogni ritardo e si decreterà ogniqualvolta il dipendente si trattienga in servizio oltre l'orario di lavoro allo scopo di recuperare il ritardo medesimo; tali ritardi devono essere debitamente recuperati di norma entro il mese di maturazione”*.

2) L'art. 8 è soppresso.

3) All'art. 10 sono apportate le seguenti modificazioni e integrazioni:

a) al comma 3, primo capoverso, le parole *“nei prospetti di seguito riportati”* sono sostituite dalle seguenti: *“nel prospetto di seguito riportato”*;

b) al comma 3, primo capoverso, dopo le parole *“risorse decentrate”* sono inserite le seguenti: *“per l'anno 2019”*;

d) al comma 3, il secondo capoverso e i prospetti 2) e 3) sono soppressi.

4) Dopo l'art. 10, è inserito il seguente:

*“Art. 10-bis*

*Criteria per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate per gli anni 2020 e 2021.*

*1. Le Parti convengono che il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020, costituito con determinazione del Direttore del Dipartimento I n. 2140 del 7 agosto 2020 - e che è intenzione dell'Amministrazione confermare anche per l'anno 2021, ferma la sua definitiva costituzione*

  
nell'anno di riferimento -, è costituito alla stregua della situazione di fatto e di diritto esistente all'atto della sua costituzione e che, tenuto conto dell'emergenza epidemiologica in atto e delle misure atte a fronteggiarla, i suoi riflessi sulla situazione economico-finanziaria dell'Ente saranno costantemente e puntualmente monitorati dall'Ufficio Centrale di Ragioneria, che procederà a verificare la permanenza del rispetto dei vincoli e dei parametri vigenti, tenuto conto delle misure di carattere economico-finanziario aventi riflessi sul bilancio dell'Ente, ai fini della sua eventuale ridefinizione e alla conseguente coerente conformazione dei contenuti del presente accordo.

2. Per l'anno 2020, le Parti, in applicazione di quanto disposto dall'art. 68 del CCNL 21.5.2018, preso atto che le risorse finanziarie per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2020 ammontano, all'atto della stipula del presente accordo, a complessivi € 19.194.784,41 e che tale importo è costituito da risorse stabili, per un importo complessivo pari ad € 15.321.696,02, e da risorse variabili, per un importo complessivo pari a € 3.873.088,39, convengono che dall'importo totale delle predette risorse stabili siano preliminarmente prelevate, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018, le seguenti risorse, di importo complessivo pari a € 6.633.096,29:

a) quote dell'indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL 22.1.2004: € 765.227,57

b) indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa ex art. 37, comma 4 del CCNL del 6.7.1995: € 17.819,28

c) differenziali di posizioni economiche corrisposti al personale beneficiario di progressioni economiche in anni precedenti al 2020: € 5.850.049,44

Le Parti, inoltre, convengono che dall'importo totale delle suddette risorse variabili siano preliminarmente sottratte quelle con le destinazioni di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL 21.5.2018 - ad eccezione della quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi dell'art. 208, commi 4, lett. c), e 5, del D. Lgs. n. 285/1992 -, ammontanti a complessivi € 1.050.000,00, e quelle derivanti dall'ampliamento temporaneo della facoltà di alimentazione del Fondo per l'anno 2020 ai sensi dell'art. 15, comma 7, del CCNL 21.5.2018 corrispondente alla riduzione nel medesimo anno delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, destinate a finanziare gli istituti del salario accessorio a favore del personale già titolare di posizione organizzativa nelle more dell'attribuzione dei nuovi incarichi, ammontanti a complessivi € 678.546,00.

Le Parti, infine, concordano che le residue risorse stabili, ammontanti ad € 8.688.599,73, unitamente alle residue risorse variabili, pari ad € 2.144.542,39, per un importo totale di € 10.833.142,12, siano utilizzate secondo i criteri riassunti nel Prospetto 1) di seguito riportato


Prospetto 1) - Impieghi Fondo risorse decentrate anno 2020.

IMPIEGHI DELLE RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ENTE		
1	2	3
Descrizione impieghi	Valori in % rispetto alle risorse stabili 2020	Valori assoluti per l'anno 2020
Risorse stabili non disponibili per la contrattazione integrativa		
A	Quote dell'indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL 22.1.2004 (art. 68, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018)	765.227,57 4,99440512%
B	Indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa ex art. 37, comma 4 del CCNL del 6.7.1995 (art. 68, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018)	17.819,28 0,11630096%
C	Differenziali di posizioni economiche corrisposti al personale beneficiario di progressioni economiche in anni precedenti al 2020 (art. 68, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018)	5.850.049,44 38,18147438%
D	Altro	

E	Totale		43,29218046%	6.633.096,29
<i>Risorse stabili disponibili per la contrattazione integrativa</i>				
F	Nuove progressioni economiche orizzontali anno 2020		0,82705837%	126.719,37
G	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 (art. 68, comma 2, lett. c), del CCNL 21 maggio 2018)		3,40657457%	521.945,00
H	Indennità di turno (art. 68, comma 2, lett. d), del CCNL 21 maggio 2018)			645.247,21
I	Indennità di reperibilità (art. 68, comma 2, lett. d), del CCNL21 maggio 2018)		8,61143217%	618.620,25
J	Compenso aggiuntivo per attività prestata nel giorno di riposo settimanale ex art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2000 (art. 68, comma 2, lett. d), del CCNL21 maggio 2018)			55.550,00
K	Compenso aggiuntivo per attività prestata in orario ordinario notturno, festivo e festivo-notturno			0,00
L	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018 (art. 68, comma 2, lett. e), del CCNL 21 maggio 2018)		3,21113276%	492.000,00

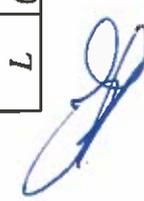















*ER*

*h*

*MP*

M	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018 (art. 68, comma 2, lett. e), del CCNL 21 maggio 2018)			0,00
N	Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies, del CCNL 21 maggio 2018 (art. 68, comma 2, lett. f), del CCNL 21 maggio 2018)		0,28717447%	44.000,00
O	Indennità di servizio esterno personale PL (articolo 68, comma 2, lettera f), del CCNL 21 maggio 2018)		0,42788997%	65.560,00
P	Premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 68, comma 2, lett. a) e b), del CCNL comparto funzioni locali 2016/2018)		39,93655723%	6.118.957,90
Q	Totale lettere F, G, H, I, J, K, L, M, N, O, P		56,70781954%	8.688.599,73
R	Sommatoria E + Q		100%	15.321.696,02
S'	Indennità condizioni di lavoro (G) nel 2020	Risorse variabili disponibili per la contrattazione integrativa		39.685,00

*Lu*

*ER*

*MS*

*ER*

*ER*

*ER*

*ER*

S <sup>2</sup>	Indennità di turno (H) nel 2020		20.880,00
S <sup>3</sup>	Premi correlati alla performance organizzativa e individuale (P) nel 2020		2.083.977,39
T	Sommatoria S <sup>1</sup> + S <sup>2</sup> + S <sup>3</sup>		2.144.542,39
U	Totale risorse decentrate per l'anno 2020 disponibili alla contrattazione (R + T) (non computando quelle prelevate dal fondo p.o.)		17.466.238,41
V	Totale risorse per indennità condizioni di lavoro (G) nel 2020		561.630,00
W	Totale risorse per indennità di turno (H) nel 2020		666.127,21
Z	Totale risorse per premi correlati alla performance organizzativa e individuale (P) nel 2020		8.202.935,29

*te*

*P*

*sc*

*Gr*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*Per l'anno 2021, le Parti, in applicazione di quanto disposto dall'art. 68 del CCNL 21.5.2018, a modifica di quanto previsto dall'art. 10, comma 3, secondo capoverso, del C.C.I. 30.12.2019, preso atto che le risorse finanziarie per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2021, quantificate in via provvisoria con la determinazione direttoriale richiamata in precedenza, ammontano, all'atto della stipula del presente accordo, a complessivi € 18.516.238,41 e che tale importo è costituito da risorse stabili, per un importo complessivo pari ad € 15.321.696,02, e da risorse variabili, per un importo complessivo pari a 3.194.542,39, convengono che dall'importo totale delle predette risorse stabili siano preliminarmente prelevate, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le seguenti risorse, di importo complessivo pari a € 6.759.815,66:*

*a) quote dell'indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL 22.1.2004: € 765.227,57;*

*b) indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa ex art. 37, comma 4 del CCNL del 6.7.1995: € 17.819,28;*

*c) differenziali di posizioni economiche corrisposti al personale beneficiario di progressioni economiche in anni precedenti al 2021: € 5.976.768,81.*

*Le Parti convengono, altresì, che dall'importo totale delle suddette risorse variabili siano preliminarmente sottratte quelle con le destinazioni di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), del CCNL 21.05.2018 - ad eccezione della quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ai sensi dell'art. 208, commi 4, lett. c), e 5, del D. Lgs. n. 285/1992 -, ammontanti a complessivi € 1.050.000,00.*

*Le Parti, infine, concordano che le residue risorse stabili, ammontanti ad € 8.561.880,36, unitamente alle residue risorse variabili, pari ad € 2.144.542,39, per un importo totale di € 10.706.422,75, siano utilizzate secondo i criteri riassunti nel Prospetto 2) di seguito riportato.*

Prospetto 2) - Impieghi Fondo risorse decentrate anno 2021.

IMPIEGHI DELLE RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ENTE			
	1	2	3
	Descrizione impieghi	Valori in % rispetto alle risorse stabilite 2021	Valori assoluti per l'anno 2021
<i>Risorse stabili non disponibili per la contrattazione integrativa</i>			
A	Quote dell'indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCN L 22.1.2004 (art. 68, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018)	4,99440512%	765.227,57
B	Indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa ex art. 37, comma 4 del CCNL del 6.7.1995 (art. 68, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018)	0,11630096%	17.819,28
C	Differenziali di posizioni economiche corrisposti al personale beneficiario di progressioni economiche in anni precedenti al 2020 (art. 68, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018)	39,00853275%	5.976.768,81
D	Altro		
Totale			

*2021*

*[Signature]*



M	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-qui niques, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018 (art. 68, comma 2, lett. e), del CCNL 21 maggio 2018)			0,00	
N	Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies, del CCNL 21 maggio 2018 (art. 68, comma 2, lett. f), del CCNL 21 maggio 2018)		0,28717447%	44.000,00	
O	Indennità di servizio esterno personale PL (articolo 68, comma 2, lettera f), del C CNL 21 maggio 2018)		0,42788997%	65.560,00	
P	Premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 68, comma 2, lett. a) e b), del CCNL comparto funzioni locali 2 016/2018)		39,28363284%	6.018.918,81	
Q	Totale lettere F, G, H, I, J, K, L, M, N, O, P		55,88076117%	8.561.880,36	
R	Sommatoria E + Q		100%	15.321.696,02	
<i>Risorse variabili disponibili per la contrattazione integrativa</i>					
S'	Indennità condizioni di lavoro (G) nel 2020				39.685,00

$S^2$	Indennità di turno (H) nel 2020		20.880,00
$S^1$	Premi correlati alla performance organizzativa e individuale (P) nel 2020		2.083.977,39
T	Sommatoria ( $S^1 + S^2 + S^3$ )		2.144.542,39
U	Totale risorse decentrate per l'anno 2021 disponibili alla contrattazione integrativa (R + T) (non computando quelle prelevate dal fondo p.o.)		17.466.238,41
V	Totale risorse per indennità condizioni di lavoro (G) nel 2020		561.630,00
W	Totale risorse per indennità di turno (H) nel 2020		666.127,21
Z	Totale risorse per premi correlati alla performance organizzativa e individuale (P) nel 2020		8.102.896,20













*Le Parti convengono che quelli definiti nel suddetto Prospetto 2) costituiscono criteri di riparto provvisori applicati alle risorse quali quantificate allo stato, suscettibili di modifica, in sede di accordo annuale per l'anno 2021, sia nelle percentuali di riparto sia nei valori assoluti, tenuto conto del fondo delle risorse decentrate quale costituito in via definitiva dall'Amministrazione nell'anno 2021. Le Parti convengono che l'efficacia delle previsioni del presente accordo relative all'anno 2021 è sottoposta alla condizione sospensiva della certificazione ad opera del Collegio dei revisori dei conti del fondo delle risorse decentrate come definitivamente costituito nell'anno di riferimento.*

*Le Parti, in caso di diversa quantificazione delle risorse decentrate per gli anni 2020 e 2021 dovuta ai riflessi dell'emergenza epidemiologica in atto e delle misure atte a fronteggiarla sulla situazione economico-finanziaria dell'Ente e sul rispetto dei vincoli e dei parametri vigenti, si impegnano a procedere alla coerente conformazione dei contenuti del presente accordo.*

*10. In caso di eccedenza delle risorse stabili destinate al finanziamento di taluna delle indennità e dei compensi di cui ai Capi V e VI del presente contratto, tali eccedenze sono destinate in corso d'anno, in caso di incapienza delle relative risorse, indifferentemente al finanziamento aggiuntivo delle altre indennità di cui ai medesimi predetti Capi, ad esclusione di quelle finanziate esclusivamente con risorse variabili.*

*11. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'articolo 71, comma 1, del Decreto Legge n. 112/08, convertito nella Legge n. 133/08, ad esclusione delle eccezioni previste dalla medesima predetta disposizione, costituiscono economie di bilancio.”.*

5) All'art. 11. sono apportate le seguenti modificazioni e integrazioni:

a) al comma 4, alla prima riga della seconda colonna della tabella, le parole: “punteggio assegnato nel trimestre” sono sostituite dalle seguenti: “punteggio assegnato nell'anno”.

6) Dopo l'art. 11, è inserito il seguente:

“Art. 11-bis  
Disposizioni per l'anno 2020  
(articolo 7, comma 4, lettera v), del CCNL 21 maggio 2018)

*1. In applicazione degli articoli 15, comma 5, e 67, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018, per l'anno 2020 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono determinate in un importo corrispondente a quanto stanziato e utilizzato allo stesso titolo nell'anno 2017, dedotte le risorse inutilizzate nelle more del processo di assegnazione dei nuovi incarichi di posizione organizzativa. Tale riduzione determina un corrispondente incremento delle risorse variabili del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020.*

*2. Le Parti confermano i criteri generali di cui all'art. 11, comma 6, del presente contratto in chiave di sviluppo della disciplina interna in materia di posizioni organizzative a seguito della*



riorganizzazione dell'Ente.”.

7) All'art. 13 sono apportate le seguenti modificazioni e integrazioni:

a) al comma 1, è aggiunto infine il seguente periodo: *“Per ciascuno gli anni 2020 e 2021, la predetta percentuale è pari al 3,40657457%. I compensi di cui al comma 6-bis, lettere i), j) e k), sono finanziati esclusivamente con risorse variabili, nei limiti dell'importo complessivo di € 39.685,00, e la loro liquidazione è condizionata dalla disponibilità delle predette risorse.”;*

b) al comma 2, le parole *‘o di specifiche responsabilità’* sono soppresse;

c) il comma 6 è sostituito dai seguenti:

*“6. Le Parti convengono che l'indennità di cui al presente articolo compete al personale che presta servizio presso le seguenti strutture, nei relativi limiti e con riferimento alle correlate fattispecie:*

*a) personale cantonieristico inquadrato nelle categorie giuridiche B e C in servizio presso i servizi della viabilità che svolge attività a rischio riconducibili alle fattispecie di cui al comma 3, nel limite massimo di n. 207 unità e di n. 220 giorni annui ciascuna;*

*b) personale con profilo di autista che svolge attività a rischio riconducibili alle fattispecie di cui al comma 3, nel limite massimo di n. 40 unità e di n. 220 giorni annui ciascuna;*

*c) personale dei servizi di anticamera e portineria che svolge attività disagiate riconducibili alle fattispecie di cui al comma 4, nel limite massimo di n. 30 unità per attività di front office e copertura di servizi non ordinari e di n. 24 unità per servizi ordinari di anticamera e di n. 220 giorni annui ciascuna;*

*d) personale in servizio presso il SIRIT che svolge attività disagiate riconducibili alle fattispecie di cui al comma 4, nel limite massimo di n. 5 unità e di n. 220 giorni annui ciascuna;*

*e) personale in servizio presso i servizi per la mobilità e i trasporti che svolge attività disagiata riconducibile alle fattispecie di cui al comma 4, nel limite massimo di n. 13 unità e di n. 150 giorni annui ciascuna;*

*f) personale in servizio presso i servizi per l'ambiente che svolge servizi di front office, attività disagiate riconducibili alle fattispecie di cui al comma 4, nel limite massimo di n. 30 unità e di n. 150 giorni annui ciascuna;*

*g) economi, agenti contabili o sub-agenti contabili che svolgano attività riconducibili alle fattispecie di cui al comma 5, nel limite massimo di n. 5 unità e di n. 150 giorni annui ciascuna.*

*6-bis. Per gli anni 2020 e 2021, le Parti convengono che l'indennità di cui al presente articolo compete al personale che presta servizio presso le seguenti strutture, nei relativi limiti e con riferimento alle correlate fattispecie:*

*a) personale cantonieristico inquadrato nelle categorie giuridiche B e C e personale dell'area*



~~\_\_\_\_\_~~  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

tecnica in servizio presso i servizi della viabilità che svolge attività a rischio riconducibili alle fattispecie di cui al comma 3, nel limite massimo di n. 207 unità e di n. 220 giorni annui ciascuna;

b) personale con profilo di autista che svolge attività a rischio riconducibili alle fattispecie di cui al comma 3, nel limite massimo di n. 40 unità e di n. 220 giorni annui ciascuna;

c) personale dei servizi di anticamera e portineria che svolge attività disagiate riconducibili alle fattispecie di cui al comma 4, nel limite massimo di n. 30 unità per attività di front office e copertura di servizi non ordinari e n. 24 unità per servizi ordinari di anticamera e di n. 220 giorni annui ciascuna;

d) personale in servizio presso il SIRIT che svolge attività disagiate riconducibili alle fattispecie di cui al comma 4, nel limite massimo di n. 5 unità e di n. 220 giorni annui ciascuna;

e) personale in servizio presso i servizi per la mobilità e i trasporti che svolge attività disagiata riconducibile alle fattispecie di cui al comma 4, nel limite massimo di n. 16 unità e di n. 121 giorni annui ciascuna;

f) personale in servizio presso i servizi per l'ambiente che svolge servizi di front office, attività disagiate riconducibili alle fattispecie di cui al comma 4, nel limite massimo di n. 30 unità e di n. 150 giorni annui ciascuna;

g) personale inquadrato nel profilo di operatore specializzato ambiente che svolge attività disagiata riconducibile alle fattispecie di cui al comma 4, nel limite massimo di n. 21 unità e di n. 220 giorni annui ciascuna;

h) economi, agenti contabili o sub-agenti contabili che svolgano attività riconducibili alle fattispecie di cui al comma 5, nel limite massimo di n. 5 unità e di n. 150 giorni annui ciascuna.

i) personale in servizio presso il Segretariato Generale che svolge attività disagiata riconducibile alle fattispecie di cui al comma 4, nel limite massimo di n. 16 unità e di n. 220 giorni annui ciascuna e nei limiti di cui all'ultimo periodo del comma 1;

j) personale di supporto al Collegio dei Revisori dei Conti che svolge attività disagiata riconducibile alle fattispecie di cui al comma 4, nel limite massimo di n. 1 unità e di n. 150 giorni annui e nei limiti di cui all'ultimo periodo del comma 1;

k) personale di supporto al Sindaco Metropolitano nelle attività istituzionali di rappresentanza (ufficio del cerimoniale) che svolge attività disagiata riconducibile alle fattispecie di cui al comma 4, nel limite massimo di n. 5 unità e di n. 220 giorni annui ciascuna e nei limiti di cui all'ultimo periodo del comma 1;

l) personale in servizio presso l'Ufficio Licenze e Concessioni che svolge attività disagiata riconducibile alle fattispecie di cui al comma 4, nel limite massimo di n. 6 unità e di n. 150 giorni annui ciascuna;

m) personale addetto a compiti di supporto delle funzioni di presidio delle procedure d'emergenza, di gestione degli impianti dell'edificio di viale G. Ribotta, della videosorveglianza e dei sistemi

\_\_\_\_\_



*antintrusione e, in generale, delle funzioni di vigilanza, safety e security dell'immobile di Viale G. Ribotta che svolge attività disagiata riconducibile alle fattispecie di cui al comma 4, nel limite massimo di n. 5 unità e di n. 220 giorni annui ciascuna.*

*6-ter. I dipendenti rientranti nelle fattispecie di cui al presente articolo, beneficiari della relativa indennità, sono individuati dai Dirigenti delle strutture di rispettiva appartenenza.”;*

d) il comma 7 è sostituito dal seguente:

*“7. I valori giornalieri dell'indennità di cui al presente articolo sono definiti come segue:*

<i>Personale interessato</i>	<i>Misura indennità giornaliera</i>	<i>Giorni massimi di spettanza</i>
<i>Personale cantonieristico</i>	<i>€ 7,00</i>	<i>220</i>
<i>Autisti</i>	<i>€ 7,00</i>	<i>220</i>
<i>Personale dei servizi di anticamera e portineria</i>		
<i>a) attività di front office e copertura di servizi non ordinari</i>	<i>€ 10,00</i>	<i>220</i>
<i>b) che svolge servizi ordinari di anticamera</i>	<i>€ 5,50</i>	<i>220</i>
<i>Personale in servizio presso il SIRIT</i>	<i>€ 3,00</i>	<i>220</i>
<i>Personale in servizio presso i servizi per la mobilità e i trasporti</i>	<i>€ 3,50</i>	<i>150</i>
<i>Personale in servizio presso i servizi per l'ambiente</i>	<i>€ 3,50</i>	<i>150</i>
<i>Economi, agenti contabili o sub-agenti contabili</i>	<i>€ 2,00</i>	<i>150</i>

“;

e) dopo il comma 7, è inserito il seguente:

*“7-bis. Per gli anni 2020 e 2021, i valori giornalieri dell'indennità di cui al presente articolo sono definiti come segue:*

<i>Personale interessato</i>	<i>Misura indennità giornaliera</i>	<i>Giorni massimi di spettanza</i>
<i>Personale cantonieristico</i>	<i>€ 7,00</i>	<i>220</i>
<i>Autisti</i>	<i>€ 7,00</i>	<i>220</i>
<i>Personale dei servizi di anticamera e portineria</i>		
<i>a) attività di front office e copertura di servizi non ordinari</i>	<i>€ 10,00</i>	<i>220</i>
<i>b) che svolge servizi ordinari di anticamera</i>	<i>€ 5,50</i>	<i>220</i>
<i>Personale in servizio presso il SIRIT</i>	<i>€ 3,00</i>	<i>220</i>
<i>Personale in servizio presso i servizi per la mobilità e i trasporti</i>	<i>€ 3,50</i>	<i>121</i>
<i>Personale in servizio presso i servizi per l'ambiente</i>	<i>€ 3,50</i>	<i>150</i>
<i>Operatori Specializzati Ambiente</i>	<i>€ 3,50</i>	<i>220</i>



*[Handwritten signatures and initials]*

<i>Economi, agenti contabili o sub-agenti contabili</i>	€ 2,00	150
<i>Personale in servizio presso il Segretariato Generale</i>	€ 8,00	220
<i>Personale di supporto al Collegio dei Revisori dei Conti</i>	€ 3,50	150
<i>Personale di supporto al Sindaco Metropolitano nelle attività istituzionali di rappresentanza (ufficio del cerimoniale)</i>	€ 10,00	220
<i>Personale in servizio presso l'Ufficio Licenze e Concessioni</i>	€ 5,50	150
<i>Personale addetto a compiti di supporto delle funzioni di presidio delle procedure d'emergenza, di gestione degli impianti dell'edificio di viale G. Ribotta, della videosorveglianza e dei sistemi antintrusione e, in generale, delle funzioni di vigilanza, safety e security dell'immobile di Viale G. Ribotta</i>	€ 6,50	220

*[Handwritten signature]*

f) al comma 8 è aggiunto infine il seguente periodo: *“Le Parti convengono in ordine alla interpretazione autentica delle disposizioni di cui ai commi 6, lett. b), e 6-bis, lett. b), e delle tabelle di cui ai commi 7 e 7-bis del presente articolo, secondo cui, ai fini del computo delle giornate di effettivo servizio prestato ai fini della quantificazione della misura dell'indennità da liquidare, l'orario di lavoro svolto è riproporzionato su cinque giorni settimanali.”*;

*[Handwritten mark]*

g) al comma 9 le parole: *“per più di sei mesi, anche non continuativi, nel corso dell'anno”* sono sostituite dalle seguenti: *“nel corso dell'intero anno”*;

*[Handwritten signature]*

h) il comma 10 è sostituito dal seguente: *“La corresponsione degli importi relativi all'indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di acquisizione delle richieste di liquidazione avanzate dai Dirigenti responsabili, che devono pervenire al Servizio Trattamento economico entro il mese successivo a quello di svolgimento del servizio.”*;

*[Handwritten signature]*

8) All'art. 14 sono apportate le seguenti modificazioni e integrazioni:

a) al comma 1, è aggiunto infine il seguente periodo: *“Per ciascuno degli anni 2020 e 2021, la predetta percentuale è pari al 4,21133019%. I compensi di cui al comma 4, lettera e), sono finanziati esclusivamente con risorse variabili, nei limiti dell'importo complessivo di € 20,880,00, e la loro liquidazione è condizionata dalla disponibilità delle predette risorse.”*;

*[Handwritten signature]*

b) al comma 4, alla lett. b), le parole *“appartenenti al Corpo”* sono soppresse;

*[Handwritten signature]*

c) al comma 4, dopo la lettera d), sono aggiunte le seguenti:  
*“e) a decorrere dall'anno 2020, personale di supporto al Sindaco Metropolitano nelle attività istituzionali di rappresentanza (ufficio del cerimoniale), nei limiti di cui all'ultimo periodo del comma 1;*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



f) personale addetto a compiti di supporto delle funzioni di presidio delle procedure d'emergenza, di gestione degli impianti dell'edificio di viale G. Ribotta, della videosorveglianza e dei sistemi antintrusione e, in generale, delle funzioni di vigilanza, safety e security dell'immobile di Viale G. Ribotta.”;

d) al comma 6, è aggiunto infine il seguente periodo: “Per ciascuno degli anni 2020 e 2021, la predetta percentuale è pari al 4,03754421%.”;

e) al comma 10, alla lett. b), le parole “assegnato al Corpo” sono soppresse;

f) al comma 10, la lett. j) è rinumerata lett. i), la lett. k) è rinumerata lett. j), la lett. i) è rinumerata lett. k) e la seconda lett. l) è rinumerata lett. l-bis);

g) al comma 10, alla lett. i), le parole “in servizio presso l'Ufficio del Cerimoniale” sono sostituite dalle seguenti: “di supporto al Sindaco Metropolitano nelle attività istituzionali di rappresentanza (ufficio del cerimoniale)”;

h) al comma 10, dopo la lettera m), è aggiunta infine la seguente: “n) personale addetto a compiti di supporto delle funzioni di presidio delle procedure d'emergenza, di gestione degli impianti dell'edificio di viale G. Ribotta, della videosorveglianza e dei sistemi antintrusione e, in generale, delle funzioni di vigilanza, safety e security dell'immobile di Viale G. Ribotta;”;

i) al comma 12, è aggiunto infine il seguente periodo: “Per ciascuno degli anni 2020 e 2021, la predetta percentuale è pari allo 0,36255777%.”.

9) All'art. 15, sono apportate le seguenti integrazioni:

a) al comma 1, è aggiunto infine il seguente periodo: “Per ciascuno degli anni 2020 e 2021, la predetta percentuale è pari al 3,21113276%.”;

b) dopo il comma 12, è aggiunto infine il seguente:

“13. Per l'anno 2020, nelle more del perfezionamento del processo di assegnazione degli incarichi di posizione organizzativa, l'importo delle indennità di cui al presente articolo a favore del personale cui saranno assegnati i predetti incarichi trova finanziamento nelle risorse del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività all'uopo stanziato ai sensi dell'art. 15, comma 7, del CCNL 21 maggio 2018.”.

10) All'art. 16, sono apportate le seguenti modificazioni e integrazioni:

a) al comma 1, è aggiunto infine il seguente periodo: “Per ciascuno degli anni 2020 e 2021, la predetta percentuale è pari allo 0,28717447%.”;

b) al comma 4, le parole “per la parte maggioritaria delle giornate lavorative effettive, escluse le assenze dal servizio a qualsivoglia titolo, del mese di erogazione dell'indennità” sono sostituite



dalle seguenti: *“nel corso dell'intero anno”*;

c) dopo il comma 9, è aggiunto infine il seguente:

*“10. Per l'anno 2020, nelle more del perfezionamento del processo di assegnazione degli incarichi di posizione organizzativa, l'importo delle indennità di cui al presente articolo a favore del personale cui saranno assegnati i predetti incarichi trova finanziamento nelle risorse del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività all'uopo stanziato ai sensi dell'art. 15, comma 7, del CCNL 21 maggio 2018.”*

11) All'art. 17, sono apportate le seguenti modificazioni e integrazioni:

a) al comma 1, è aggiunto infine il seguente periodo: *“Per ciascuno degli anni 2020 e 2021, la predetta percentuale è pari allo 0,42788997%.”*;

b) dopo il comma 5, è aggiunto il seguente:

*“6. Per l'anno 2020, nelle more del perfezionamento del processo di assegnazione degli incarichi di posizione organizzativa, l'importo delle indennità di cui al presente articolo a favore del personale cui saranno assegnati i predetti incarichi trova finanziamento nelle risorse del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività all'uopo stanziato ai sensi dell'art. 15, comma 7, del CCNL 21 maggio 2018.”*

12) All'art. 20, sono apportate le seguenti modificazioni e integrazioni:

a) al comma 1, è aggiunto infine il seguente periodo: *“Per l'anno 2020, la predetta percentuale è pari allo 0,82705837%, mentre per l'anno 2021 è pari allo 0,65292439%.”*;

b) al comma 8, le parole *“media valutativa superiore a quella indicata al comma precedente”* sono sostituite dalle seguenti: *“valutazione minima media della performance individuale nel triennio 2017-2019 superiore al 60% del punteggio massimo conseguibile”*;

c) al comma 8, è aggiunto infine il seguente periodo: *“Hanno titolo a partecipare alle predette selezioni i dipendenti di ruolo, in servizio alla data del 31 ottobre 2019, che abbiano prestato, alla data del 31 dicembre 2019, almeno ventiquattro mesi (1° gennaio 2018 - 31 dicembre 2019) di effettivo servizio nella posizione economica in godimento.”*;

d) dopo il comma 8, è inserito il seguente comma: *“8-bis. Per l'anno 2021, le Parti convengono di riconoscere ulteriori progressioni economiche orizzontali, con decorrenza dal 1° gennaio 2021, nei limiti delle risorse stabili a ciò destinate dalle Parti e nel rispetto del principio di selettività, a favore dei dipendenti in possesso dei prescritti requisiti di partecipazione e di una valutazione minima media della performance individuale nel triennio 2018-2020 superiore al 60% del punteggio massimo conseguibile. Hanno titolo a partecipare alle predette selezioni i dipendenti di ruolo, in servizio alla data del 31 ottobre 2020, che abbiano prestato, alla data del 31 dicembre 2020, almeno ventiquattro mesi (1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2020) di effettivo servizio nella posizione economica in godimento.”*.

Federico Longo



13) All'art. 23, sono apportate le seguenti modificazioni e integrazioni:

a) alla rubrica, dopo la parola "individuale" sono aggiunte le seguenti: "per l'anno 2019".

14) Dopo l'art. 23, è inserito il seguente:

"Art. 23-bis

*Premi correlati alla performance organizzativa e individuale per gli anni 2020 e 2021.*

*Art. 23-bis*

*1. Al finanziamento dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a), del CCNL 21 maggio 2018, una percentuale pari, per l'anno 2020, al 39,93655723% e, per l'anno 2021, al 39,28363284% delle risorse stabili del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui all'articolo 67 del CCNL 21 maggio 2018. Al finanziamento dei compensi di cui al presente articolo sono, altresì, destinate le eventuali risorse variabili del predetto fondo a destinazione non vincolata. Per ciascuno degli anni 2020 e 2021, le predette risorse variabili ammontano ad € 2.093.977,39.*

*2. Le risorse previste dal presente articolo sono destinate all'erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale in modo selettivo e sulla base dei risultati accertati dal sistema permanente di misurazione e valutazione della performance. La attribuzione dei predetti compensi è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e al miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è, quindi, attuata a livello di singola struttura dirigenziale a seguito della necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.*

*3. Le risorse destinate all'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale costituiscono, unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dall'articolo 68, comma 3, lettere c), d), e) e f), del CCNL 21 maggio 2018, la parte prevalente del complesso delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio.*

*4. Ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla performance, sia organizzativa che individuale, le Parti concordano di definire i criteri di cui ai commi successivi.*

*5. Le risorse complessivamente destinate alla erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale di cui al comma 1, al netto di quelle di cui ai commi 16 e 17, sono suddivise, previa applicazione alle stesse di un coefficiente pari a 0,80, per il numero complessivo dei dipendenti in servizio al primo gennaio dell'anno di competenza, con esclusione dei titolari di incarico di posizione organizzativa e considerando il personale a tempo parziale come unità intere, ricavando così il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance di cui all'articolo 69, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018.*

*Com*

*3*



6. Ad una percentuale del 3,2% dei dipendenti in servizio presso l'Ente con arrotondamento all'unità superiore, al netto dei titolari di incarico di posizione organizzativa e dei dipendenti di cui al comma 16, che abbiano ottenuto una valutazione media annua superiore al 75% di quella massima prevista dal sistema di valutazione della performance individuale, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come definito ai sensi del comma precedente.

7. Le risorse destinate all'assegnazione del premio di cui al comma precedente sono ripartite in parti uguali tra le diverse strutture dirigenziali dell'Ente. Le eventuali risorse residue sono assegnate a partire dalla struttura dirigenziale con il maggior numero di dipendenti in servizio. Nell'ambito di ciascuna struttura dirigenziale, il premio è attribuito alla stregua dell'ordine di graduatoria, fra tutti i dipendenti che prestano servizio presso la stessa, stilata in base alla media delle valutazioni della performance individuale dell'anno di riferimento.

In caso di parità, si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- a) non aver percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
- b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
- c) media delle valutazioni della performance individuale conseguite nei due anni antecedenti;
- d) anzianità di servizio presso l'Ente.

L'effettiva erogazione della maggiorazione di cui al comma 6 avverrà a consuntivo entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza.

8. A seguito dell'individuazione del premio di cui al comma 6, all'importo complessivo delle risorse destinato a premiare la performance organizzativa e individuale di cui al comma 1 sono sottratte le somme di cui ai commi 6, 16 e 17.

9. L'importo complessivo delle risorse destinato alla erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale di cui al comma 1, al netto delle somme sottratte ai sensi dei commi 6, 16 e 17, è ripartito come segue:

- a) una quota, pari al 91,37%, è destinata a finanziare i premi correlati alla performance individuale, sulla base della valutazione effettuata in applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance;
- b) la restante quota, pari all'8,63%, è destinata a finanziare i premi correlati alla performance organizzativa, sulla base della valutazione effettuata in relazione al grado di conseguimento di specifici indicatori predefiniti di Ente, tenuto conto della percentuale annua di presenza in servizio e del punteggio conseguito nella valutazione della performance individuale.

10. L'importo delle risorse di cui al comma 9, lettera b), è suddiviso per il numero dei dipendenti in servizio presso l'Ente al 1° gennaio dell'anno di riferimento, al netto dei titolari di incarico di posizione organizzativa, ricavando così un importo unitario.



*Il suddetto importo unitario è moltiplicato per il numero dei dipendenti assegnati a ciascuna struttura dirigenziale, al netto dei titolari di incarico di posizione organizzativa e dei dipendenti di cui al comma 16, ricavando così l'importo delle risorse destinate a premiare la performance organizzativa di competenza della predetta struttura, di seguito denominato budget di struttura.*

*Il suddetto budget è suddiviso per il numero dei dipendenti assegnati alla struttura dirigenziale di riferimento, ad esclusione dei titolari di incarico di posizione organizzativa e dei dipendenti di cui al comma 16, che, nel corso dell'anno di valutazione, abbiano conseguito un punteggio complessivo superiore al 75% del punteggio massimo previsto dal sistema di valutazione della performance individuale e che abbiano assicurato un numero di giorni di presenza in servizio durante l'anno superiore a 150, includendo nel computo le ferie e le festività soppresse fruito, ricavando così la misura massima del premio da corrispondere a ciascun dipendente.*

*La misura effettiva del premio da corrispondere a ciascun dipendente è definita in base al grado di conseguimento di specifici indicatori predefiniti di Ente, con riconoscimento della misura massima del premio, in caso di grado di conseguimento pari o superiore all'80%, e riduzione proporzionale della stessa, in caso di grado di conseguimento inferiore all'80%.*

*11. Ai fini della definizione della misura dei premi correlati alla performance individuale, si applica il procedimento di calcolo illustrato nei capoversi successivi.*

*Il numero medio dei dipendenti dell'Ente nell'anno di riferimento, con esclusione dei titolari di incarico di posizione organizzativa, è suddiviso per posizione economica di appartenenza, distinguendo quelli con posizione economica apicale nelle categorie giuridiche B e C. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale computato per intero.*

*Il numero dei dipendenti appartenenti a ciascuna posizione economica è, quindi, moltiplicato per il rispettivo coefficiente individuale riportato nella seguente tabella.*

Posizione economica di inquadramento al 1°01.2020	Coefficiente individuale
B8	1,10
C6	1,11
B1, B2, B3, B4, B5, B6, B7	1,00
C1, C2, C3, C4, C5	1,00
D1, D2, D3, D4, D5, D6, D7	1,00

*Si procede, quindi, alla somma dei risultati ricavati ai sensi dei precedenti capoversi.*

*L'importo delle risorse di cui al comma 9, lettera a) è, quindi, suddiviso per il valore complessivo di cui al precedente capoverso, ricavando così un importo unitario.*

*Il suddetto importo unitario è moltiplicato per il numero medio ponderato dei dipendenti in servizio presso ciascuna struttura dirigenziale, al netto dei titolari di incarico di posizione organizzativa e dei dipendenti di cui al comma 16, ricavando così l'importo delle risorse destinate a premiare la performance individuale di competenza della predetta struttura.*

*12. L'importo unitario di cui al comma precedente è moltiplicato per il coefficiente individuale*



di riferimento di ciascun dipendente assegnato, ad esclusione dei titolari di incarico di posizione organizzativa e dei dipendenti di cui al comma 16, ricavando così la misura media del premio individuale spettante al medesimo.

Le Parti danno atto che, per l'anno 2020, la misura dei premi per la performance individuale ed organizzativa e della maggiorazione di cui al comma 6 è definita come segue:

Categoria dipendenti	Tipologia premialità	Misura della premialità
Dipendenti inquadrati nella posizione economica C6 alla data del 31.12.2018	Premio correlato alla performance individuale (importo medio mensile)	€ 479,00
Dipendenti inquadrati nella posizione economica B8 alla data del 31.12.2018	Premio correlato alla performance individuale (importo medio mensile)	€ 475,00
Dipendenti inquadrati nelle altre posizioni economiche alla data del 31.12.2018	Premio correlato alla performance individuale (importo medio mensile)	€ 432,00
Dipendenti di tutte le posizioni economiche	Premio correlato alla performance organizzativa (importo medio annuale)	€ 510,00
13,2% del personale valutato positivamente	Maggiorazione del premio individuale (importo annuale)	€ 1.431,00

13. L'erogazione dei premi correlati alla performance individuale avviene previa predisposizione di specifici obiettivi individuali e/o di gruppo contenuti nei piani di lavoro, che debbono riferirsi ad una completa programmazione di tutte le attività che possono prevedibilmente essere considerate dal Dirigente al momento della formulazione del piano stesso e a valere per l'intero anno. Le attività che dovranno essere ricomprese nei piani di lavoro sono individuate nelle seguenti: garanzia del mantenimento dello standard di servizio in presenza della carenza di risorse umane e nelle situazioni determinate da assenze temporanee di personale assegnato alle singole strutture; accrescimento quantitativo derivante da intensificazione produttiva; armonizzazione degli orari di lavoro finalizzata alla copertura dell'orario di servizio e di apertura degli uffici all'utenza; flessibilità nell'organizzazione degli uffici e nella gestione delle risorse umane; miglioramento organizzativo derivante da assunzione di nuove modalità di svolgimento del servizio. Possono, inoltre, essere individuati altri obiettivi da includere nei piani di lavoro derivanti da peculiari situazioni o esigenze rilevabili all'interno di ciascuna struttura purché tendenti al recupero di efficienza e di efficacia del servizio.

I premi sono attribuiti, a seguito di valutazione periodica, in quota parte mensile posticipata, alla stregua delle modalità e dei criteri definiti dal vigente sistema di valutazione della performance individuale, previa certificazione del Dirigente e validazione del Direttore del Dipartimento o Ufficio equiparato di riferimento.



*Gli obiettivi sono predisposti dal Dirigente con il coinvolgimento del personale assegnato e allo stesso assegnati preventivamente.*

*La partecipazione al piano di lavoro deve essere consentita in egual misura a tutto il personale assegnato.*

*Ciascun Dirigente provvede alla presentazione degli obiettivi in una apposita conferenza di servizio da svolgere alla presenza del personale assegnato e a cui possono partecipare la R.S.U. e le Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative firmatarie del presente contratto. Alla conferenza di servizio è invitato di diritto il Direttore del Dipartimento o Ufficio equiparato di riferimento. Lo svolgimento delle conferenze di servizio costituisce condizione della corretta applicazione del sistema di valutazione.*

*L'erogazione dei compensi previsti dal presente articolo avviene previa compilazione, ad opera del Dirigente di riferimento, delle schede di valutazione previste dal sistema di valutazione della performance individuale.*

*L'atto di liquidazione, predisposto e sottoscritto da ciascun Dirigente, è validato dal Direttore del Dipartimento o Ufficio equiparato di riferimento, il quale, provvede alla sua trasmissione per il conseguente pagamento.*

*14. Al fine di individuare l'importo del premio correlato alla performance individuale da corrispondere in concreto a ciascun dipendente nell'ambito di quello medio indicato al comma 12, si procede come segue:*

*a) una quota individuale, pari al 93% dell'importo medio di cui sopra, è ripartita secondo il meccanismo per fasce, sulla base del sistema di correlazione, di cui alla tabella riportata di seguito, tra il livello di performance conseguito in sede di valutazione della performance individuale e l'importo del premio spettante in quota parte mensile. Al personale collocato nel livello di performance più basso, corrispondente ad un punteggio complessivo inferiore al 40% del punteggio massimo previsto, non compete alcun premio correlato alla performance individuale;*

Livelli di performance	Punteggio assegnato nel semestre (espresso in percentuale del punteggio massimo previsto dal sistema di valutazione della performance)	Importo del premio in quota parte mensile (espresso in percentuale dell'importo massimo previsto)
livello 1	inferiore al 40%	0%
livello 2	dal 40% al 50%	70%
livello 3	dal 51% al 75%	80%
livello 4	superiore al 75%	100%

*b) la restante quota, moltiplicata per 12 e per il numero medio dei dipendenti in servizio presso ciascuna struttura dirigenziale, confluisce in uno specifico budget di struttura, che viene ripartito, a consuntivo, a favore del personale che abbia conseguito una valutazione media annuale della performance individuale almeno pari all'80% del punteggio massimo conseguibile, tenuto conto della valutazione media annuale di ciascun dipendente, secondo il*



*meccanismo del valore punto definito dal sistema di valutazione della performance individuale.*

*Le Parti convengono che l'importo massimo pro-capite erogabile del premio correlato alla performance individuale per il tempo strettamente necessario alla messa a regime della nuova periodicità della valutazione sia pari a € 340,00.*

*Al personale in distacco sindacale si applicano le disposizioni di cui all'art. 5 del CCNQ del 7 agosto 1998 e successive integrazioni. La valutazione della performance individuale del dipendente in distacco sindacale tiene conto della reale incidenza delle assenze del dipendente effettuate a tale titolo sotto il profilo della effettiva partecipazione, quantitativa e qualitativa, del dipendente stesso ai piani di lavoro e, quindi, al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati con riferimento all'intero anno. Ove la prestazione non sia valutabile ai sensi del comma precedente, al suddetto personale è attribuita una quota teorica di premio correlato alla performance individuale corrispondente alla rispettiva categoria di inquadramento. Il valore della quota è parametrato al valore modale della valutazione della categoria.*

*15. Le risorse eventualmente non utilizzate per assegnazione di personale in posizione di comando presso altre amministrazioni o istituti analoghi o per processi di mobilità esterna o per dimissioni volontarie dal servizio per cause diverse dal collocamento in quiescenza restano nella disponibilità del Dirigente e possono essere riassegnate a fine anno al raggiungimento dell'obiettivo del piano di lavoro, previa attivazione da parte del Direttore del Dipartimento o Ufficio equiparato di riferimento del confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, da concludersi entro il termine di cinque giorni dalla attivazione, prorogabile per una sola volta di ulteriori cinque giorni, in caso di motivata richiesta, con obbligo di redazione di apposito verbale che riporti le posizioni delle parti.*

*Vale il limite, per ogni unità di personale, del 25% dell'importo medio di cui al comma 12.*

*L'attivazione del suddetto confronto è condizione indispensabile per la liquidazione dei relativi importi.*

*16. Per il personale assegnato all'ufficio di supporto del Sindaco Metropolitano non titolare di contratto a tempo determinato, il trattamento economico accessorio, a fronte delle responsabilità, degli obblighi di reperibilità e di disponibilità ad orari disagiati, è definito, ai sensi del Regolamento sull'organizzazione degli uffici e dei servizi, in un unico emolumento sostitutivo dei compensi relativi al salario accessorio comunque denominati. L'importo massimo annuo pro-capite liquidabile di tale emolumento, in ogni caso nel limite complessivo del budget annuo di € 90.000,00, è pari a € 15.000,00 per il Responsabile dell'Ufficio e per il Segretario particolare e a € 10.000,00 per il restante personale.*

*17. Per il personale dell'area di vigilanza della Polizia Locale si applica il progetto di produttività predisposto dal Comandante della Polizia Locale, previo confronto con le organizzazioni sindacali, il cui importo massimo annuo pro-capite liquidabile è fissato in € 3.600,00 nel limite complessivo del budget annuo pari a € 330.000,00.*

*18. Il trattamento economico accessorio di cui ai commi 16 e 17 è riconosciuto per gli anni successivi nei limiti delle risorse variabili disponibili del fondo annuale per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui all'articolo 67 del CCNL 21 maggio*

Roberto 27



2018, ferma restando la facoltà delle Parti di ridefinirlo tenuto conto della programmazione delle attività e delle esigenze organizzative dell'Ente. Al personale che percepisce il trattamento economico accessorio di cui ai commi 16 è preclusa la possibilità di accedere al fondo per il lavoro straordinario.

19. I premi correlati alla performance individuale e organizzativa volti a incentivare la produttività sono quantificabili per i dipendenti a tempo parziale in misura direttamente proporzionale al regime orario effettivo e attribuiti secondo il sistema di valutazione, in relazione al merito e all'impegno mostrato.

20. Per l'anno 2020, nelle more del perfezionamento del processo di assegnazione degli incarichi di posizione organizzativa, l'importo dei premi correlati alla performance individuale del personale cui saranno assegnati i predetti incarichi trova finanziamento nelle risorse del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività all'uopo stanziato ai sensi dell'art. 15, comma 7, del CCNL 21 maggio 2018.

21. In via sperimentale, per l'anno 2021, le Parti si riservano di valutare la possibilità di finanziare, nell'ambito delle complessive risorse variabili del relativo fondo, uno specifico budget per il finanziamento di progetti obiettivo speciali, riguardanti materie e/o attività di carattere straordinario e di particolare rilevanza per l'Amministrazione anche in relazione all'attuazione del programma di governo, concernenti lo svolgimento di attività aggiuntive per il conseguimento di specifici obiettivi a supporto di una o più strutture dell'Ente. I progetti obiettivo speciali, in presenza di risorse, saranno gestiti dal Comitato di coordinamento operativo di cui all'art. 22 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi. L'accesso al budget avverrà tramite predisposizione e presentazione di specifici progetti obiettivo speciali, formulati dal Dirigente che ne assume la responsabilità, in coerenza con i programmi dipartimentali attestata dal Direttore del Dipartimento di riferimento. Le progettualità presentate saranno autorizzate dal predetto Comitato, che stabilirà anche la congruità delle risorse economiche richieste in relazione ai partecipanti e all'obiettivo prefissato, tenendo nel dovuto conto l'entità complessiva del budget. Le quote di salario accessorio connesse alla partecipazione al progetto obiettivo speciale sono liquidate in unica soluzione, al conseguimento dell'obiettivo prefissato, dal Dirigente responsabile/i del progetto, che valuterà l'apporto individuale dei singoli partecipanti e certificherà il raggiungimento dell'obiettivo. Il Direttore del Dipartimento o Ufficio equiparato coinvolto dal progetto validerà tali atti di liquidazione. La R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del presente CCDI saranno informate preventivamente dei progetti obiettivo speciali che è intendimento dell'Amministrazione approvare.".

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature at the bottom left and several initials on the right side.]*

## PASSAGGIO A VALUTAZIONE SEMESTRALE

VALUTAZIONE	LIQUIDAZIONE	LIQUIDATO	APICALI B8	APICALI C6	ALTRE POS. ECON.
set-19	gen-20	340,00	0,00	0,00	0,00
ott-19	feb-20	340,00	0,00	0,00	0,00
nov-19	mar-20	340,00	0,00	0,00	0,00
dic-19	apr-20	340,00	0,00	0,00	0,00
gen-20	mag-20	340,00	101,00	105,00	61,00
feb-20	giu-20	340,00	101,00	105,00	61,00
mar-20	lug-20	340,00	101,00	105,00	61,00
apr-20	ago-20	340,00	101,00	105,00	61,00
mag-20	set-20	340,00	101,00	105,00	61,00
giu-20	ott-20	340,00	101,00	105,00	61,00
lug-20	nov-20	340,00	101,00	105,00	61,00
ago-20	dic-20	340,00	101,00	105,00	61,00
set-20	gen-21	401,340	101,00	105,00	61,00
ott-20	feb-21	401,00	909,00	945,00	549,00
nov-20	mar-21	401,00			
dic-20	apr-21	401,00			

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

//////////	mag-21	saldo produttività	909,00	945,00	549,00
//////////	giu-21	462,00	performance relativa all'anno 2019		
//////////	lug-21	510,00	performance relativa all'anno 2020		
gen-21	ago-21	401,00			
feb-21	set-21	401,00			
lug-21	ott-21	401,00			
ago-21	nov-21	401,00			
set-21	dic-21	401,00			
ott-21	gen-22	401,00			
nov-21	feb-22	401,00			
dic-21	mar-22	401,00			

**LEGGENDA:** Nella Colonna riportante la valutazione del mese di Settembre che verrà liquidata nelle competenze di Gennaio 2021 è anche riportato il conguaglio dell'anno 2020 diviso per posizioni stipendiali che sarà utilizzato a copertura del passaggio dalla valutazione da trimestrale a semestrale e precisamente nel mese Maggio 2021, così come a copertura della trasformazione della valutazione citata saranno utilizzati gli importi relativi alla Performance 2019 per il mese di Giugno 2021 e alla Performance 2020 per il mese di Luglio 2021

  
 P. Lombardi

