Città metropolitana
di Roma Capitale

Contratto Collettivo Integrativo (C.C.I.) relativo al personale dipendente non dirigente della Città Metropolitana di Roma Capitale - Triennio 2023-2025

Sommario

Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo integrativo 2

Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto 3

Art. 3 - Misure in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro 3

Art. 4 - Contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale 4

Art. 5 - Banca delle ore 5

Art. 6 - Flessibilità e articolazione dell'orario di lavoro 5

Art. 7 - Elevazione del periodo di maggiore o minore concentrazione dell'orario multi-periodale 7

Art. 8 - Lavoro straordinario 8

Art. 9 - Quantificazione delle risorse decentrate 8

Art. 10 - Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate stabili e variabili. 8

Art. 11 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato del personale incaricato di posizioni di EQ 11

Art. 12 - Principi generali 12

Art. 13 - Indennità condizioni di lavoro. 12

Art. 14 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno e di reperibilità e dei compensi per lavoro ordinario prestato in orario notturno, in orario festivo e in orario notturno-festivo. 16

Art. 15 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità 20

Art. 16 - Indennità di servizio esterno 21

Art. 17 - Indennità di funzione 22

Art. 18 - Proventi delle violazioni al Codice della strada 23

Art. 19 - Prestazioni del personale della Polizia Metropolitana in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato. 24

Art. 20 - Criteri generali per le progressioni economiche all'interno delle Aree. 24

Art. 21 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino un rinvio alla contrattazione collettiva integrativa. 27

Art. 22 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi 28

Art. 23 - Premi correlati alla performance organizzativa e individuale. 29

Art. 24 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo 34

Art. 25 - Servizi minimi essenziali 35

Art. 26 - Disposizioni finali 35

DICHIARAZIONE CONGIUNTA 36

CAPO I
Disposizioni Generali

Art. 1 - Oggetto e durata del contratto collettivo integrativo

1. Il presente contratto collettivo integrativo - di seguito denominato contratto - si applica a tutto il personale dipendente di qualifica non dirigenziale in servizio presso la Città Metropolitana di Roma Capitale, sia a tempo indeterminato, ivi compreso il personale comandato presso l'Ente ed escluso il personale assegnato in posizione di comando presso altre Amministrazioni, sia a tempo determinato, quest'ultimo se con un rapporto di lavoro presso l'Ente di durata non inferiore a sei mesi, nonché alle/ai lavoratrici/lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro.

2. Il presente contratto disciplina tutti gli istituti e le materie demandati alla contrattazione collettiva integrativa da norme di legge e da contratti collettivi nazionali di lavoro. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a sei mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, etc.).

3 Il presente contratto ha efficacia dal momento della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa decorrenza indicata negli articoli successivi.

4. Il presente contratto ha durata per gli anni 2023, 2024 e 2025 e conserva efficacia fino alla sottoscrizione definitiva del successivo contratto, salvo che:
a) per gli istituti in esso contemplati di cui norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti impongano la revisione;
b) per l'eventuale diversa ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
c) per la volontà delle Parti di rivederne le condizioni.

5 Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali e/o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

6. Con cadenza annuale sono avviate le trattative per la rinegoziazione dei criteri di ripartizione delle risorse del fondo tra i diversi impieghi. A tal fine, le Parti concordano che la convocazione delle delegazioni trattanti da parte del Presidente della delegazione trattante di parte pubblica debba avvenire, salvo cause di forza maggiore, entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione. Nelle more della rinegoziazione dei predetti criteri di ripartizione, le Parti concordano di ritenere valido quanto pattuito con il presente contratto fino alla sottoscrizione definitiva dell'accordo annuale.

7. La disciplina relativa alla misura delle indennità e dei compensi previsti dal presente contratto decorre dal 1° gennaio 2023, salvo diversa decorrenza indicata negli articoli successivi.

8. Per quanto non previsto dal presente contratto in ordine alle procedure e modalità della contrattazione, al diritto all'informazione e a tutti gli istituti che la contrattazione collettiva nazionale di lavoro demanda alla contrattazione collettiva integrativa o al confronto tra le parti, le Parti si riservano di definire entro trenta giorni della sottoscrizione definitiva del presente contratto apposito protocollo aziendale delle relazioni sindacali.

9. Tutti gli istituti a carattere economico sono erogati entro il mese di marzo dell'anno successivo, salvo quelli per i quali il presente contratto preveda l'erogazione mensile o una diversa cadenza.

10. Il presente contratto sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione integrativa vengono col medesimo disciplinati.

Art. 2 - Verifiche dell'attuazione del contratto

1. E' istituito l'Osservatorio che provvede, con cadenza almeno trimestrale, alla verifica dello stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.

Art. 3 - Misure in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
(articolo 7, comma 4, lettera m), del CCNL 16 novembre 2022)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

2. L'Amministrazione si impegna a garantire ai rappresentanti delle/dei lavoratrici/lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutti i compiti loro attribuiti dall'articolo 50 del D.lgs. n. 81/2008. A tale scopo, a ciascuno di essi competono ogni anno n. 36 ore di permesso retribuito, con esclusione del lavoro straordinario. Per gli adempimenti previsti dall'art. 50, comma 1, lettere b), c), d) g) i) e l)[1], del D.lgs. n. 81/2008, i rappresentanti delle/dei lavoratrici/lavoratori per la sicurezza non utilizzano il predetto monte ore, perché l'attività è considerata tempo di lavoro.

3. Con il coinvolgimento della/del responsabile per la sicurezza e del medico competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma di apparecchiature e impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e di rischio.

4. L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie affinché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

5. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.

6. L'Amministrazione coinvolge, consulta, informa e forma le/i rappresentanti delle/dei lavoratrici/lavoratori per la sicurezza in applicazione della normativa vigente e si impegna, altresì, a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e di rischio attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

7. Il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute delle/dei lavoratrici/lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratrici/lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale

attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

8. Le Parti si impegnano a procedere, entro il primo quadrimestre di ogni anno, alla verifica degli accordi e delle procedure in essere, nonché alla ricognizione dei rappresentanti delle/dei lavoratrici/lavoratori per la sicurezza in essere effettivamente operativi nell'Anno di riferimento.

CAPO II
Istituti giuridici

Art. 4 - Contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale
(art. 53 del CCNL 21 maggio 2018)

1. Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione degli incaricati di EQ.

2. In presenza di gravi e documentate situazioni familiari, indicate al comma successivo, il contingente di cui al comma precedente può essere elevato fino ad un ulteriore 10%, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto.

3. Le gravi e documentate situazioni familiari di cui al comma 2 sono le seguenti:
- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare della/del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra la/il dipendente medesima/o;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione della/del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
  a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
  b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
  c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
  d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

4. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'articolo 53, comma 4, del CCNL 21 maggio 2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

5. L'Ente, tenuto conto delle mansioni e della posizione di lavoro ricoperta dalla/dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ma per un tempo prestabilito, indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale la/il dipendente è tenuta/o

a riprendere servizio a tempo pieno.

6. Previa verifica con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative firmatarie del presente contratto, il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'Ente.

Art. 5 - Banca delle ore
(art. 33 del CCNL 16 novembre 2022)

1. La banca delle ore di cui all'articolo 33 del CCNL del 16 novembre 2022 contiene, su richiesta della/del lavoratrice/lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente previamente autorizzate dalla/dal Dirigente, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze tecnico-organizzative della struttura dirigenziale di assegnazione.

2. Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di n. 180, da rivalutare proporzionalmente alla maggiorazione oraria prevista per le prestazioni di lavoro straordinario.

3. Le ore accantonate nella banca delle ore possono essere fruite da ciascuna/ciascun lavoratrice/lavoratore come permessi compensativi per necessità personali e familiari.

Art. 6 - Flessibilità e articolazione dell'orario di lavoro
(art. 36 del CCNL 16 novembre 2022)

1. Nell'ambito dell'orario ordinario di lavoro (articolato su cinque giorni settimanali come segue: dalle ore 8:00 alle ore 14:00, per tre giorni lavorativi, e dalle ore 8:00 alle ore 17:00, oltre pausa pranzo, per due giorni lavorativi), negli uffici che articolano l'orario di servizio su cinque giorni settimanali, è consentito alla/al lavoratrice/lavoratore, per particolari motivi personali, salvo sussistano specifiche esigenze organizzative ostative, articolare il proprio orario come segue: dalle ore 8:00 alle ore 14:00, per due giorni lavorativi, e dalle ore 8:00 alle ore 16:00, oltre alla pausa pranzo, per tre giorni lavorativi.

2. In alternativa, nei medesimi suddetti uffici, è consentito alla/al dipendente, per particolari motivi personali, di articolare il proprio orario come segue: 7 ore e 12 minuti giornalieri, per cinque giorni lavorativi.

3. Compatibilmente con l'orario di servizio e ove non sussistano ragioni organizzative ostative, la/il Dirigente, su richiesta della/del dipendente, può autorizzare quest'ultima/o ad articolare l'orario di lavoro su quattro giorni settimanali, per 9 ore di lavoro giornaliere, oltre alla pausa pranzo. A tal fine, la/il dipendente dovrà previamente concordare con la/il Dirigente i giorni lavorativi, anche nel rispetto di quanto previsto dal comma 1 dell'art. 36 del CCNL 16 novembre 2022 in materia di conciliazione dei tempi di vita-lavoro. Per le/i dipendenti che osservano tale articolazione dell'orario di lavoro, i giorni di congedo ordinario spettanti nell'anno sono riproporzionati nella misura di 24 per anno solare.

4. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata a criteri di flessibilità, utilizzando diversi sistemi di articolazione, che possono anche coesistere, secondo le seguenti specificazioni:

a) orario flessibile, consistente nella facoltà di posticipare o anticipare l'orario di inizio della prestazione lavorativa o di posticipare o anticipare l'orario di uscita ovvero di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al periodo centrale della giornata lavorativa la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura. Ove non vi ostino particolari esigenze di servizio, che saranno preventivamente illustrate dalla/dal Dirigente alle/ai dipendenti e alle

organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, le/i dipendenti potranno posticipare l'orario di inizio della prestazione lavorativa fino ad un massimo di un'ora e trenta minuti o anticiparlo fino ad un massimo di un'ora. Ove la/il dipendente entri in servizio dalle ore 9:30 alle ore 10:00, sarà considerato in ritardo; detto ritardo verrà conteggiato in uno specifico contatore che automaticamente si incrementerà ad ogni ritardo e si decrementerà ogniqualvolta la/il dipendente si trattenga in servizio oltre l'orario di lavoro allo scopo di recuperare il ritardo medesimo. I ritardi devono essere debitamente recuperati di norma entro i due mesi successivi dalla maturazione. Ove la/il dipendente entri in servizio dopo le ore 10:00, sarà considerata/o in "permesso personale" a partire dalle ore 9:30. Detto permesso potrà essere recuperato mediante l'utilizzo della banca delle ore, se in attivo; diversamente, andrà ad incrementare il contatore dei "permessi personali" che, a norma del vigente CCNL di comparto, non può superare le 36 ore annue, anche se debitamente recuperate. Le/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 le/i predette/i 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 decrementerà ogni qualvolta la/il dipendente si trattenga in servizio oltre l'orario di lavoro allo scopo di recuperare il ritardo medesimo; tali ritardi devono essere debitamente recuperati di norma entro i due mesi successivi dalla maturazione.

b) orario pluri-settimanale, consistente nella programmazione di calendari di lavoro pluri-settimanali o annuali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo in relazione al periodo di riferimento;
c) turnazione, consistente nella rotazione ciclica delle/dei dipendenti in prestabilite articolazioni di orario;
d) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di una organica distribuzione dei carichi di lavoro;
e) priorità nell'impiego flessibile, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, per le/i dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e per le/i dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della Legge n. 266/1991.

5. Qualsiasi variazione dei sistemi di articolazione dell'orario di lavoro specificati nel presente articolo, ivi comprese le modificazioni all'esercizio, da parte della/del dipendente, della flessibilità, dovrà in ogni caso essere apportata dalla/dal Dirigente nel rispetto dei pertinenti moduli di relazioni sindacali.

6. Ove, all'interno del proprio orario di lavoro, la/il dipendente si assenti dal servizio per periodi singolarmente della durata non superiore a dieci minuti, per non più di tre volte al giorno, tali periodi sono conteggiati in uno specifico contatore che automaticamente si incrementa alla fruizione di ciascuno di tali periodi e si decrementa ogniqualvolta la/il dipendente, per recuperarli, si trattenga in servizio oltre il proprio orario di lavoro. I predetti periodi di assenza devono essere debitamente recuperati entro il mese successivo a quello in cui gli stessi sono fruiti e sono anche ulteriormente frazionabili ovvero, in caso di pausa pranzo della durata di un'ora come di seguito previsto, fruibili in un'unica soluzione.

7. Per esigenze connesse al disbrigo degli affari correnti, è facoltà della/del dipendente trattenersi oltre il proprio orario di lavoro giornaliero fino ad un massimo di trenta minuti. Tale maggiorazione della prestazione lavorativa dovrà essere riassorbita inderogabilmente entro il mese successivo. Maggiorazioni della prestazione lavorativa giornaliera di durata superiore a quella indicata al periodo precedente debbono essere espressamente autorizzate dalla/dal Dirigente e non possono essere

inferiori ad un'ora. Le maggiorazioni di cui al periodo precedente saranno retribuite come lavoro straordinario ovvero, a richiesta della/del dipendente, fatte confluire nella banca delle ore o, per le/i dipendenti non aderenti a tale istituto, riassorbite entro il mese successivo mediante fruizione di riposo compensativo.

8. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale ha diritto a beneficiare di una pausa di dieci minuti ai fini del recupero delle energie psicofisiche.

9. L'attribuzione del buono pasto è consentita quando, nella giornata prevista per il rientro pomeridiano o su preventiva autorizzazione della/del Dirigente, la/il dipendente esegua la propria prestazione lavorativa per almeno otto ore giornaliere, alle quali deve essere aggiunto il periodo di fruizione della pausa pranzo. La pausa pranzo potrà avere una durata non inferiore a trenta minuti e non superiore ad un'ora a discrezione della/del dipendente e dovrà collocarsi, quanto all'avvio della stessa, nella fascia ricompresa tra le ore 13:00 e le ore 15:00. Il buono pasto sarà attribuito dopo almeno otto ore lavorative giornaliere e il periodo fruito a titolo di pausa pranzo.

10. Al fine di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi di protezione civile e di vigilanza, nel caso in cui non sia possibile introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro, il personale di seguito indicato, ai fini dell'attribuzione del buono pasto, potrà fruire di una pausa pranzo della durata di quindici minuti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro:

a) personale in servizio nel settore della protezione civile, limitatamente alla gestione delle situazioni di emergenza;
b) personale appartenente al Corpo della Polizia Metropolitana, che, nel caso di svolgimento del servizio operativo nel corso dell'orario di servizio, non abbia avuto la possibilità di effettuare la pausa pranzo per particolari esigenze legate all'attività svolta;
c) personale addetto alla viabilità, in ipotesi di interventi urgenti sulla rete viaria di competenza dell'Ente. La/Il Dirigente del Servizio interessato attesterà, sotto la propria personale responsabilità, la sussistenza delle condizioni per l'applicazione dell'istituto contrattuale in parola.

11. Il personale dell'Area di vigilanza della Polizia Metropolitana della Città Metropolitana di Roma Capitale svolge la propria attività ordinaria articolando l'orario di lavoro settimanale su cinque giorni, dal lunedì alla domenica, per un totale di 35 ore settimanali, effettuate in turni mattutini e pomeridiani di 7 ore ciascuno. Il servizio di Sala Operativa svolge la propria attività ordinaria articolando l'orario di lavoro settimanale su sei giorni, dal lunedì alla domenica - H24, per un totale di 35 ore settimanali.

12. L'Amministrazione si riserva di effettuare un monitoraggio e una ricognizione delle diverse articolazioni dell'orario di lavoro praticate presso l'Ente, anche al fine di garantire parità di trattamento a tutto il personale dipendente, e di avviare un confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto al fine di verificare tempi e condizioni per la ridefinizione della disciplina interna in materia di attribuzione dei buoni pasto e per l'eventuale introduzione di ulteriori tipologie e articolazioni previste dai contratti collettivi legate a particolari condizioni di lavoro e di contesto.

Art. 7 - Elevazione del periodo di maggiore o minore concentrazione dell'orario multi-periodale (articoli 29 e 31 del CCNL 16 novembre 2022)

1. Le Parti si impegnano a rispettare la disposizione di cui all'articolo 4 del Decreto Legge n. 66/2003, secondo cui la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi.

2. Il suddetto arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze oggettive determinate da:
- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richieda tempi lunghi;
- presenza di eventi naturali che richiedano una maggiore presenza sul posto di lavoro.

3. In presenza di ulteriori esigenze, le Parti si impegnano ad integrare in sede di contrattazione integrativa le fattispecie di cui al comma precedente.

4. L'orario multi-periodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno, che di norma non possono superare le tredici settimane.

5. Sono individuate le seguenti condizioni in presenza delle quali è possibile superare il suddetto periodo di tredici settimane:
- servizi di manutenzione di strade ed istituti scolastici;
- servizi legati ad attività stagionali.

Art. 8 - Lavoro straordinario
(articolo 32 comma 3 CCNL 26 novembre 2022)

1. In presenza di esigenze eccezionali debitamente motivate il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'articolo 14, comma 4, del CCNL del 1° aprile 1999, per un numero di dipendenti comunque non superiore al 2% dell'organico, è elevabile a 220 ore tramite la seguente procedura: la richiesta dovrà essere presentata alla/al Direttrice/Direttore dell'Ufficio Centrale "Risorse Umane" che nell'ambito dei budget da assegnare alle strutture dirigenziali valuterà se concedere tale deroga.

CAPO III
Risorse decentrate e impieghi

Art. 9 - Quantificazione delle risorse decentrate

1. La quantificazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione e alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto sono di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sono effettuate in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle norme e dai contratti collettivi nazionali di lavoro in vigore e degli altri che potrebbero intervenire successivamente nel corso del periodo di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito adottati dall'Amministrazione.

Art. 10 - Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate stabili e variabili.

1. Le risorse stabili del fondo delle risorse decentrate sono destinate a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati dall'articolo 80 comma 1 CCNL 16 novembre 2022 e, quindi:
- i differenziali di progressione economica all'interno delle diverse Aree di inquadramento in relazione al loro costo attuale;
- l'indennità di comparto secondo la disciplina dell'articolo 33 del CCNL 22 gennaio - 2004 e per gli importi indicati nella tabella D allegata al medesimo CCNL;
- l'indennità di direzione per le/i dipendenti dell'ex VIII qualifica funzionale.

2. Le risorse destinate ai suddetti istituti costituiscono un importo consolidato.

3. Le Parti definiscono nel prospetto di seguito riportato i criteri per la ripartizione sulle residue risorse annualmente disponibili del fondo delle risorse decentrate per l'Anno 2023 delle quote da destinare agli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del CCNL 16 novembre 2022, fermo restando che i nuovi differenziali stipendiali, comprensivi del rateo di 13ma, devono essere finanziati esclusivamente da risorse stabili.
Per gli anni 2024 e 2025, le Parti convengono che quelli definiti nel prospetto seguente costituiscono criteri di riparto provvisori applicati alle risorse stabili quali quantificate allo stato, riservandosi di definire, in sede di accordo annuale, sia percentuali di riparto sia valori assoluti diversi, tenuto conto dei fondi delle risorse decentrate quali definiti dall'Amministrazione annualmente e dell'esito del processo di riassegnazione degli incarichi di posizione di EQ.
L'efficacia dei criteri di riparto delle risorse stabili relative alle annualità 2024 e 2025 è comunque subordinata alla acquisizione delle certificazioni del Collegio dei Revisori dei Conti dei fondi relativi alle medesime predette annualità.

4. 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. Le Parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'articolo 80, commi 2 e 3, del CCNL 16 novembre 2022 sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

6. La ripartizione delle risorse tra i diversi impieghi avverrà in base al presente contratto nei limiti dei fondi delle risorse decentrate definiti annualmente dall'Amministrazione, fatta salva la possibilità di revisione annuale ai sensi dell'articolo 1, comma 3, lettera b), del presente contratto.

7. 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.

Città metropolitana
di Roma Capitale

Prospetto 1)

IMPIEGHI DELLE RISORSE DECENTRATE 2023 PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE

	Descrizione impieghi	Valori in % rispetto alle risorse stabili (arr. A 2ª cifra decimale)	Riferimento Importi solo x calcolo %	importi
	Risorse 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. 80, comma 1, del CCNL 26/11/2022)	5,0330%	815.630,00	815.630,00
B	Indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex VIII q.f. non titolare di Pos. Organizzativa ex art. 37, c 4 CCNL 06/07/1995 (art. 80, comma 1, del CCNL 26/11/2022)	0,1147%	18.594,00	18.594,00
C	Differenziali di posizioni economiche corrisposti al personale beneficiario di progressioni economiche in anni precedenti al 2019 (art. 80, comma 1, del CCNL 26/11/2022)	36,9770%	5.992.313,00	5.992.313,00
E	Totale	42,1248%	6.826.537,00	6.826.537,00
	Risorse disponibili per la contrattazione integrativa			
F	Nuove progressioni economiche orizzontali anno 2019 2023	1,8512%	300.000,00	300.000,00
G	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018. (art. 80, comma 2 lett. c), del CCNL 26/11/2022)	3,2427%	525.490,00	525.940,00
H	Indennità di turno (art. 80, comma 2 lett. d), del CCNL 26/11/2022)	6,9472%	410.000,00	410.000,00
I	Indennità di reperibilità (art. 80, comma 2, lett. d) del CCNL 26/11/2022)		585.837,26	585.837,26
J	Compenso aggiuntivo per attività prestata nel giorno di riposo settimanale ex art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2000 (art. 80, comma 2, lett d) del CCNL 26/11/2022)		130.000,00	130.000,00
K	Compenso aggiuntivo per attività prestata in orario ordinario notturno, festivo e festivo-notturno		-	-
L	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 84, del CCNL 26/11/2022 (art. 80, comma 2, lett. e) del CCNL 26/11/2022)	2,9157%	472.500,00	420.000,00
N	Indennità di funzione di cui all'art. 97, del CCNL 26/11/2022 (art. 80, comma 2, lett. f) del CCNL 26/11/2022)	0,3085%	50.000,00	50.000,00
O	Indennità di servizio esterno personale PL di cui all'art. 100, del CCNL 26/11/2022 (art. 80, comma 2, lett. f) del CCNL 26/11/2022)	1,0108%	163.800,00	65.120,00
P	Premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 80, comma 2, lett. a) e b) del CCNL 26/11/2022)	41,5991%	6.741.348,53	7.642.330,00
Q	Destinazioni di risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della L. n. 449/97.		70.000,00	70.000,00
R	Totale lettere F, G, H, I, J, K, L, N, O, P	57,8752%	9.378.975,79	10.199.227,26
S	E + R	100,00%	16.205.512,79	
T	Risorse stabili del fondo 2019 2023		16.205.512,79	
U	Risorse variabili del fondo 2019 2023 disponibili alla contrattazione - 70.000,00		4.414.005,06	
V	T + U		20.619.517,85	
Z	Importo risorse 2019 2023 per Premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 68, comma 2, lett. a) e b), del CCNL 21/05/2018)		8.530.727,62	

CAPO IV
Retribuzione di risultato del personale incaricato delle Elevate Qualificazioni

Art. 11 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato del personale incaricato di posizioni di EQ.
(articolo 7, comma 4, lettera v), del CCNL 16 novembre 2022)

1. In applicazione degli articoli 17, comma 6, e 79 del CCNL 16 novembre 2022, per l'Anno 2023 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato degli incaricati di posizione di EQ sono determinate nell'importo corrispondente a quanto stanziato con Decreto del Sindaco Metropolitano nell'ambito dei limiti previsti anche dalla contrattazione collettiva e decentrata.

2. Dall'anno 2023 l'importo massimo della retribuzione di risultato è stabilito annualmente, in misura non inferiore al 20% della retribuzione di posizione attribuita.

3. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento degli incarichi di posizione di EQ di cui al precedente comma 1 un importo pari alla somma delle misure massime delle retribuzioni di risultato di cui al precedente comma 2, riproporzionate in base alla durata dei relativi incarichi, è destinato alla remunerazione della retribuzione di risultato degli incaricati di posizione di EQ.

4. Al fine di individuare l'importo della retribuzione di risultato da corrispondere in concreto a ciascun funzionario incaricato di posizione di EQ nei limiti di quello massimo di cui al precedente comma 2, è definita la seguente correlazione tra la fascia di collocazione conseguita nella valutazione della performance individuale in base al sistema di valutazione attuale e la retribuzione di risultato da corrispondere, fermo restando che al personale collocato nella fascia più bassa, corrispondente ad una valutazione inferiore al 40% del punteggio massimo previsto dal sistema di valutazione della performance individuale, non compete alcuna retribuzione di risultato.

Fasce di performance	Punteggio assegnato nell'anno di riferimento (espresso in percentuale del punteggio previsto dalla scheda di valutazione – Allegato F del Regolamento dell'Area Posizioni di Elevata Qualificazione)	Valore della retribuzione di risultato (espresso in percentuale dell'importo previsto dal comma 2 dell'art. 11 del presente CCI
livello 1	inferiore al 40%	0%
livello 2	dal 40% al 55%	40%
livello 3	dal 56% al 79%	80%
livello 4	superiore al 79%	100%

4. Per la disciplina interna in materia di incarichi di EQ si fa rimando al vigente Regolamento Area Posizioni di Elevata Qualificazione.

CAPO V
Disciplina delle indennità

Art. 12 - Principi generali

1. Le indennità sono riconosciute solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti tale ristoro. Le stesse non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

2. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione delle/dei beneficiarie/beneficiari, i profili professionali di inquadramento.

3. L'indennità è sempre collegata alle particolari modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, che si caratterizzano per peculiari aspetti negativi in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza di ciascuna/ciascun Dirigente.

5. La medesima condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più indennità; pertanto, ad ogni indennità corrisponde una specifica fattispecie distintiva.

6. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno semestrale.

7. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio; di conseguenza, gli stessi sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e all'effettivo periodo di svolgimento dell'attività che dà luogo alle indennità.

Art. 13 - Indennità condizioni di lavoro.

(articolo 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 e articolo 84-bis del CCNL 16 novembre 2022)

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità condizioni di lavoro in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a), del CCNL 16 novembre 2022 costituiscono una percentuale pari al 2,9722% delle risorse stabili del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui all'articolo 79 del CCNL 16 novembre 2022. I compensi di cui al comma 6, lettere i), j) e k), sono finanziati esclusivamente con risorse variabili, nei limiti dell'importo complessivo di € 79.255,00, e la loro liquidazione è condizionata dalla disponibilità delle predette risorse.

2. Al personale appartenente alle Aree degli Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed Elevata Qualificazione cui non siano stati conferiti incarichi di EQ che esegue prestazioni lavorative comportanti continua e diretta esposizione a fattori di rischio e, pertanto, pericolose o potenzialmente dannose per la salute) e/o che svolge attività disagiate e/o implicanti maneggio di valori viene corrisposta un'unica indennità. Deve trattarsi di modalità di esecuzione della prestazione lavorativa effettivamente differenziate rispetto a quelle delle/degli altre/altri lavoratrici/lavoratori con analogo profilo professionale e non caratterizzanti in modo tipico le mansioni ascritte al profilo professionale di inquadramento.

3. Sono considerate a rischio le attività che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. La individuazione delle attività a rischio è effettuata dalla/dal Dirigente, di concerto con la/il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione e la/il rappresentante delle/dei lavoratrici/lavoratori per la sicurezza. Il rischio è valutato al lordo della riduzione operata dall'utilizzo dei dispositivi per la protezione individuale (DPI). A titolo esemplificativo, si individuano i seguenti fattori rilevanti di rischio:

a) utilizzo di materiali, quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi, mezzi meccanici, elettrici, a motore, etc. complessi e a conduzione altamente rischiosa, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto, in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
c) attività che, per gravosità e intensità delle energie richieste per il loro espletamento, palesano un carattere significativamente usurante della salute e del benessere psico-fisico;
d) prestazioni richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli intensa, sistematica e continuativa, nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo profilo.

4. La condizione di disagio rilevante ai fini di cui al presente articolo è legata a particolari condizioni spaziali (luogo di lavoro), temporali (orario di lavoro) e/o relazionali (condizioni di contesto) di esecuzione che connotano in modo peculiare e differenziato talune prestazioni lavorative che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale della/del lavoratrice/lavoratore, impattano in modo sfavorevole sulle sue condizioni di vita, condizionandone l'autonomia temporale e/o relazionale. A titolo esemplificativo, il disagio può essere connesso:

a) allo stress relazionale per l'esecuzione di prestazioni lavorative comportanti una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno due ore al giorno;
b) all'esecuzione di prestazioni lavorative comportanti una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana;
c) all'improgrammabilità dell'orario di servizio per l'esecuzione di prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni;
d) all'espletamento di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare dell'Ente resi anche in orario notturno, nonché alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, di indiscusso valore storico e artistico;
e) all'ampia flessibilità del modello organizzativo dei servizi espletati, articolati in modo da coprire un arco orario di servizio prolungato ancorché diverso da quello per il quale è prevista l'applicazione dell'istituto della turnazione, con flessibilità della prestazione lavorativa che preveda entrate ed uscite diversificate nel corso della settimana, disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi e/o posticipi o cambi turno necessari al funzionamento del servizio;
f) all'espletamento di servizi urgenti su chiamata al di fuori dell'istituto della reperibilità;
g) alla limitazione alla fruizione temporale di istituti contrattuali previsti dal presente contratto (ad es. flessibilità dell'orario di lavoro) derivante dallo svolgimento delle attività svolte.

5. Il maneggio di valori di cassa (denaro contante, valori bollati, buoni pasto cartacei e similari) assume rilevanza ai fini della corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo esclusivamente nel caso di nomina ad economo o agente contabile o sub-agente. Ai fini della definizione della misura dell'indennità si tiene conto dell'importo medio mensile dei valori maneggiati come risultante dal

rendiconto (annuale) reso dall'agente contabile. Nel caso di nomina di sub-agenti e di mancanza di sotto-conti, l'importo medio mensile è calcolato dividendo l'importo del conto dell'agente contabile per il numero dei sub-agenti, comprensivo dell'agente contabile, se non è privo di incarico di elevata qualificazione. L'indennità spetta per le sole giornate nelle quali la/il lavoratrice/lavoratore è effettivamente adibita/o ai servizi di cui al presente comma; pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza dal servizio o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, la/il dipendente in servizio sia impegnata/o in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

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

a) personale "cantonieristico" e personale di area in servizio presso i servizi della viabilità che svolge attività a rischio riconducibili alle fattispecie di cui al comma 3, nel limite massimo dell'importo di € 318.780,00; *(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 dell'importo di € 49.280,00; *(di n.28 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 dell'importo di € 41.800,00 (di n.19 unità per attività di front office) e copertura di servizi non ordinari e dell'importo di € 12.100 per servizio di anticamera *(n. 10 unità 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 dell'importo di € 3.300,00 *(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 dell'importo di € 9.680,00 *(di n. 16 unità e di n. 121 giorni annui ciascuna);*
f) personale inquadrato nel profilo di operatore specializzato ambiente che svolge attività disagiata riconducibile alle fattispecie di cui al comma 4, nel limite massimo dell'importo di € 10.010,00 *(di n.13 unità e di n. 220 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 dell'importo di € 300,00 *(di n. 1 unità e di n. 150 giorni annui);*
h) personale in servizio presso il Segretariato Generale che svolge attività disagiata riconducibile alle fattispecie di cui al comma 4, nel limite massimo dell'importo di € 72.160,00 *(di n. 41 unità e di n. 220 giorni annui ciascuna*) e nei limiti di cui all'ultimo periodo del comma 1;
i) personale in servizio presso l'U.E. Supporto al Sindaco Metropolitano che svolge attività disagiata riconducibile alla fattispecie di cui al comma 4 nel limite massimo dell'importo di € 26.400,00 *(n.15 unità e 220 gg.);*
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 dell'importo di € 525,00 (*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 dell'importo di € 6.600,00 *(di n. 3 unità e di n. 220 giorni annui ciascuna)* e nei limiti di cui all'ultimo periodo del comma 1;
l) 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 dell'importo di € 12.320,00 *(di n.8 unità e di n. 220 giorni annui ciascuna);*

m) personale addetto alla gestione della pluralità di contratti di locazione e concessioni, afferente al Servizio manutenzioni Patrimoniali, che svolge attività disagiata riconducibile alle fattispecie di cui al comma 4, nel limite massimo dell'importo di € 7.700,00 *(di n.5 unità e di n. 220 giorni annui ciascuna);*

n) personale addetto all'autoparco che svolge attività disagiata riconducibile alle fattispecie di cui al comma 4, nel limite massimo dell'importo di € 1.980,00 *(di n.3 unità e di n. 220 giorni annui ciascuna);*

o) personale addetto agli uffici delle Risorse Umane che svolge attività disagiata riconducibile alle fattispecie di cui al comma 4, nel limite massimo dell'importo di € 7.200,00 *(di n.8 unità e di n. 150 giorni annui ciascuna);*

p) personale dell'area della "vigilanza" in servizio presso la "Sala Operativa H24" che svolge attività disagiata riconducibile alle fattispecie di cui al comma 4, nel limite massimo dell'importo di € 15.680,00 (*di n. 14 unità e di n. 140 giorni annui ciascuna*) *(a decorrere dal 1°.01.2024)*;

q) personale dell'area della "vigilanza" in servizio presso il servizio "Palazzo Valentini" che svolge attività disagiata riconducibile alle fattispecie di cui al comma 4, nel limite massimo dell'importo di € 8.960,00 (*di n. 8 unità e di n. 140 giorni annui ciascuno*) *(a decorrere dal 1°.01.2024)*.

Le/I dipendenti rientranti nelle fattispecie di cui al presente articolo, beneficiari della relativa indennità, sono individuati dalle/dai Dirigenti delle strutture di rispettiva appartenenza.

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

Personale interessato	Misura indennità giornaliera	Giorni massimi di spettanza
Personale cantonieristico	€ 7,00	220
Autisti	€ 9,00	220
Personale dei servizi di anticamera e portineria:		
a) attività di front office e copertura di servizi non ordinari	€ 10,00	220
b) che svolge servizi ordinari di anticamera	€ 5,50	220
Personale in servizio presso il SIRIT	€ 3,00	220
Personale in servizio presso i servizi per la mobilità e i trasporti	€ 5,00	121
Operatori Specializzati Ambiente	€ 3,50	220
Economi, agenti contabili o sub-agente contabili	€ 2,00	150
Personale in servizio presso il Segretariato Generale	€ 8,00	220
Personale in servizio presso l'U.E. Supporto al Sindaco Metropolitano	€ 8,00	220
Personale di supporto al Collegio dei Revisori dei Conti	€ 3,50	150
Personale di supporto al Sindaco Metropolitano nelle attività istituzionali di rappresentanza (ufficio del cerimoniale)	€ 10,00	220
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	€ 7,00	220
Personale addetto alla gestione della pluralità di contratti di locazione e concessioni, afferente al Servizio manutenzioni Patrimoniali	€ 7,00	220
Personale addetto all'autoparco	€ 3,00	220

Personale addetto agli uffici delle Risorse Umane per attività di "sportello"	€ 6,00	150
Personale dell'area della "vigilanza" in servizio presso la "Sala Operativa H24" (dal 1°.01.2024)	€ 8,00	140
Personale dell'area della "vigilanza" in servizio presso il servizio "Palazzo Valentini" (dal 1°.01.2024)	€ 8,00	140

8. L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta limitatamente ai giorni di effettiva presenza in servizio in cui sono effettivamente svolte le relative attività. L'indennità è proporzionalmente ridotta per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale. Le Parti convengono in ordine alla interpretazione autentica delle disposizioni di cui al comma 6, lett. b), e delle tabelle di cui al comma 7 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.

9. Ai fini della corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo, l'attività svolta deve essere continuativa. Si considera tale l'attività svolta nel corso dell'intero anno.

10. 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 dalle/dai Dirigenti responsabili, che devono pervenire al Servizio Trattamento Economico entro il mese successivo a quello di svolgimento del servizio.

Art. 14 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno e di reperibilità e dei compensi per lavoro ordinario prestato in orario notturno, in orario festivo e in orario notturno-festivo.

1. In applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a), del CCNL 16 novembre 2022, al finanziamento dell'indennità di turno è destinata una percentuale pari al 3.159854% delle risorse stabili del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui all'articolo 79 del CCNL 16 novembre 2022.

2. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento agli articoli 30 e 64 comma 2 del CCNL 16 novembre 2022. In particolare:

a) ai fini della corresponsione della relativa indennità per i giorni di effettiva presenza, le prestazioni lavorative svolte in regime di turnazione devono essere distribuite nell'arco temporale di riferimento, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni effettuati in orario antimeridiano e di quelli effettuati in orario pomeridiano, nonché, ove previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'Ente. Le Parti definiscono che l'arco temporale di riferimento per valutare l'equilibrata distribuzione dei turni sia il mese;
b) la distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei cambi disposti dalla/dal datrice/datore di lavoro. Il disequilibrio legittima, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno per i giorni di effettiva presenza;
c) la distribuzione equilibrata dei turni subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie e la riduzione per permessi di qualsiasi tipo, ivi compresi quelli per effettuazione di visite mediche;
d) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

e) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata pari di norma a trenta minuti massimi, limitata alle esigenze dello scambio delle consegne. La pausa pranzo non è considerata come tempo di sovrapposizione dei turni;
f) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
g) i turni diurni, sia antimeridiani sia pomeridiani, possono essere attuati esclusivamente in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
h) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le ore 22:00 e le ore 6:00; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22:00 del giorno prefestivo e le ore 6:00 del giorno festivo e dalle ore 22:00 del giorno festivo alle ore 6:00 del giorno successivo;
i) per turno festivo infrasettimanale si intende il turno reso in una giornata festiva settimanale, per il quale è prevista una maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL;
j) fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascuna/ciascun dipendente non può essere superiore a 10;
k) il personale che si trovi nelle particolari situazioni personali e familiari di cui all'articolo 36, comma 4, del CCNL 16 novembre 2022 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione dei turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'articolo 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. A tale richiesta deve essere data risposta scritta da parte della/del Dirigente della struttura di assegnazione entro 15 giorni.
Sono comunque esonerate dall'effettuazione di turni notturni le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita della/del bambina/o;
l) sono individuate ulteriori ipotesi di esonero dal turno notturno, quali quelle collegate:
- a particolari patologie certificate a carico della/del dipendente;
- alla presenza di un nucleo familiare con almeno due figlie/figli, tutti di età inferiore ad anni 8;
m) al personale turnista è corrisposta una indennità, che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, i cui valori sono stabiliti dall'art. 30 del CCNL 16 novembre 2022.

In base a quanto disposto dall'art. 64 comma 2 del CCNL del 26 novembre 2022 ("accesso al lavoro agile"), sono esclusi dalle attività effettuabili in modalità agile i lavori in turno.

3. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione del servizio in regime di turnazione secondo la programmazione prevista. Ove nel ciclo di turnazione ricadano giornate festive infra-settimanali, non può essere imposto in via unilaterale a ciascuna/ciascun lavoratrice/lavoratore di lavorare più di un terzo delle predette giornate senza il suo consenso. Le programmazioni dei turni predisposte sono comunicate alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e alla RSU.

4. Le Parti concordano che l'indennità di turno compete alle unità di personale inquadrate nei profili professionali di seguito indicati che prestano servizio presso le seguenti strutture e nei relativi limiti:
a) Operatore telefonia;
b) Personale dell'"Area Vigilanza" della Polizia Locale della Città Metropolitana di Roma Capitale;
c) Autisti e, in numero mensile non superiore a 3, dipendenti addetti alla gestione dell'Autoparco dell'Economato;
d) Operatori Servizi Anticamera;
e) Personale di supporto al Sindaco Metropolitano nelle attività istituzionali di rappresentanza

(Ufficio del Cerimoniale), nei limiti di cui all'ultimo periodo del comma 1;

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.

5. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di acquisizione delle richieste di liquidazione avanzate dalle/dai Dirigenti responsabili, che devono pervenire al Servizio Trattamento economico entro il mese successivo a quello di svolgimento del turno.

6. Al finanziamento dell'indennità di reperibilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a), del CCNL 16 novembre 2022, una percentuale pari al 3,59867% delle risorse stabili del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui all'articolo 79 del CCNL 16 novembre 2022.

7. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'articolo 24 del CCNL del 21 maggio 2018:

a) è corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'Ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
b) è quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infra-settimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
c) le/i dipendenti dei settori della viabilità possono essere collocati in reperibilità fino a 7 volte in un mese;
d) se il servizio è frazionato, comunque in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
e) qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque nel giorno del riposo settimanale secondo il turno assegnato, la/il dipendente ha diritto a un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamata/o a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, la/il lavoratrice/lavoratore è tenuta/o a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale;
f) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
g) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo, tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale.

8. La/Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.

9. Per quanto non previsto dal presente contratto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.

10. E' condizione per l'effettuazione del servizio di reperibilità la previa predisposizione di un piano di pronto intervento da parte della/del Dirigente responsabile. In caso di piano intra-dipartimentale, lo stesso è predisposto dalla/dal Direttrice/Direttore del Dipartimento o Ufficio equiparato interessato, di concerto con le/i Dirigenti delle strutture coinvolte. Il piano di pronto intervento è predisposto dalla/dal Dirigente responsabile che ne dà comunicazione alla Direzione Generale. In caso di piano intra-dipartimentale lo stesso è predisposto dalla/dal Direttrice/Direttore del

Dipartimento o Ufficio equiparato interessato, di concerto con le/i Dirigenti delle strutture coinvolte; in tal caso la/il Direttrice/ Direttore ne dà comunicazione alla Direzione Generale.
Le Parti concordano di individuare le seguenti Aree di pronto intervento, per le quali è applicabile il servizio di pronta reperibilità di cui all'articolo 24 del CCNL 21 maggio 2018:

a) Personale assegnato ai servizi di "Viabilità", nei limiti massimi mensili di seguito specificati:
   1) "Viabilità Zona Sud" e "Viabilità Zona Nord": tutto il personale in servizio presso la rete viaria metropolitana o presso gli uffici inquadrato nei seguenti profili professionali:
      - Cantoniere (Anas) ad esaurimento;
      - Capo Cantoniere (ANAS) ad esaurimento;
      - Operatore Stradale;
      - Istruttore Stradale;
      - Istruttore tecnico;
      - Geometra;
      - Funzionario tecnico;
   2) altro personale appartenente alle Aree "amministrativa" e "tecnica" in servizio presso il Dipartimento "Viabilità" nel limite massimo mensile di n. 40 unità;

b) personale di vigilanza della Polizia Locale della Città Metropolitana di Roma Capitale;

c) personale dell'area tecnica e amministrativa assegnato all'unità organizzativa preposta alle funzioni in materia di geologia tecnica, difesa del suolo, risorse agroforestali e rischi territoriali, nel limite massimo mensile di n. 12 unità;

d) personale assegnato al servizio di protezione civile nel limite massimo mensile di n. 3 unità;

e) personale dell'area tecnica in servizio presso il Dipartimento competente in materia di Edilizia Scolastica nel limite massimo complessivo mensile di n. 24 unità;

f) personale con profilo di autista;

g) personale addetto alla gestione dell'Autoparco dell'Economato nel limite massimo mensile di n. 3 unità;

h) personale appartenente al profilo professionale operatore servizi di anticamera, nel limite massimo mensile di n. 11 unità;

i) personale assegnato al SIRIT nel limite massimo mensile di n. 13 unità;

j) personale di supporto al Sindaco Metropolitano nelle attività istituzionali di rappresentanza (ufficio del cerimoniale) nel limite massimo mensile di n. 5 unità;

k) personale di supporto al Sindaco Metropolitano nelle attività di comunicazione istituzionale in servizio presso il Servizio 1 dell'U.E. Supporto al Sindaco metropolitano (Ufficio Comunicazione) nel limite massimo mensile di n. 3 unità

l) personale in servizio presso l'U.C. Risorse Umane nel limite massimo mensile di n. 4 unità;

m) personale in servizio presso la Direzione competente in materia di risorse strumentali nel limite massimo mensile di n. 2 unità;

n) personale in servizio presso il servizio competente in materia di manutenzioni patrimoniali nel limite massimo mensile di n. 3 unità;

In caso di forme di collaborazione interdipartimentale per ovviare a carenze di personale, l'inserimento nei turni di reperibilità di professionalità afferenti ad altre unità organizzative sarà consentito purché nei limiti delle unità di personale contrattualmente previsti per ciascuna struttura.

11. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di acquisizione delle richieste di liquidazione avanzate dalle/dai Dirigenti responsabili, che devono pervenire al Servizio Trattamento Economico entro il mese successivo a quello di svolgimento del servizio. La disciplina di cui al comma 10 decorre dalla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto.

12. Le parti concordano che l'Amministrazione provvederà a regolamentare (anche con Circolare interna) l'applicazione dell'istituto della reperibilità dandone relativa informativa alle OO.SS. nel rispetto delle relazioni sindacali.

Art. 15 - Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità
(art. 84 del CCNL 16 novembre 2022)

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 84 del CCNL 16 novembre 2022 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL 16 novembre 2022, una percentuale pari al 4,218503% delle risorse stabili del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui all'articolo 79 del CCNL 16 novembre 2022.

2. L'indennità per specifiche responsabilità di cui al comma 1 è finalizzata a compensare il personale appartenente all'area dei funzionari e delle EQ, non titolare di incarico di EQ o di indennità di funzione, per lo svolgimento di compiti di particolare rilevanza con contenuti significativi e qualificanti in relazione al profilo professionale di appartenenza che comportino responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche del profilo di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari profilo, non è titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e ricostruibile sulla base del quadro di riferimento normativo ovvero per la copertura di posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'Ente. L'indennità di cui al presente articolo non può essere corrisposta per lo svolgimento di compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività delle/dei dipendenti sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

3. L'attribuzione delle specifiche responsabilità di cui al comma 2 deve risultare da apposito atto formale di conferimento adottato dalla/dal Dirigente della struttura di assegnazione della/del dipendente.

4. Tenuto conto del grado di autonomia operativa, del grado di complessità dell'attività svolta e del grado delle responsabilità giuridiche e gestionali assunte, è definita la seguente misura annua delle singole indennità per specifiche responsabilità, per l'anno 2023 in € 2.500,00.

5. Ove dall'applicazione dei commi precedenti dovesse risultare un importo superiore alle risorse complessivamente stanziate di cui al comma 1, si dovrà procedere al riproporzionamento delle misure di tutte le indennità per specifiche responsabilità.

6. Le Parti convengono che l'indennità di cui al comma 1 spetta al personale dell'area dei funzionari e delle EQ, non titolare di incarico di EQ e di indennità di funzione, destinatario di formale incarico di specifica responsabilità.

7. A ciascuna/ciascun dipendente non può essere corrisposta più di un'indennità per specifiche responsabilità.

8. L'indennità di cui al comma 1 è incompatibile con l'indennità di funzione di cui all'art. 97 del CCNL del 16 novembre 2022.

9. Le misure delle indennità di cui al presente articolo sono proporzionalmente ridotte, in caso di

rapporto di lavoro a tempo parziale, tenuto conto dei mesi di effettivo servizio prestato.

10. Le indennità di cui al presente articolo non possono essere revocate durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001.

11. La corresponsione degli importi relativi alla quota parte mensile della indennità di cui al presente articolo è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese.

Le Parti si riservano successivamente di definire un nuovo sistema di graduazione e assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità oggetto del presente articolo entro il 31.03.2024 così come concordato nell'accordo decentrato del 10.08.2024.

CAPO VI
Personale della Polizia Metropolitana della Città Metropolitana di Roma Capitale

Art. 16 - Indennità di servizio esterno
(art. 100 del CCNL del 16 novembre 2022)

1. Al finanziamento dell'indennità di servizio esterno di cui all'articolo 100 del CCNL del 16 novembre 2022 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a), del CCNL 16 novembre 2022, una percentuale pari al 0,3844% delle risorse decentrate stabili del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui all'articolo 79 del CCNL 16 novembre 2022.

2. L'indennità di servizio esterno compete al personale della Polizia Metropolitana della Città Metropolitana di Roma Capitale che esegue in via continuativa la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno. Essa compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni ed è commisurata nell'importo giornaliero lordo di € 2,00.

3. Per servizio esterno si intende quello prestato all'esterno della sede del Comando/Ente in misura almeno superiore, nell'arco della giornata, alla metà dell'orario di lavoro.

4. Il servizio esterno si considera espletato in via continuativa ove sia svolto nel corso dell'anno.

5. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con:
- l'indennità di turno;
- l'indennità di vigilanza di cui all'articolo 37, comma 1, lettera b), del CCNL 6 luglio 1995;
- i compensi correlati alla performance organizzativa e individuale;
- ogni altro compenso non espressamente incompatibile.

6. La corresponsione dell'indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di acquisizione delle richieste di liquidazione avanzate dalle/dai Dirigenti responsabili, che devono pervenire al Servizio Trattamento economico entro il mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

7. Le Parti inoltre concordano che a decorrere dal 1°.01.2024 la disciplina di cui al presente articolo

si articolerà come di seguito riportato:

1. Al finanziamento dell'indennità di servizio esterno di cui all'articolo 100 del CCNL del 16 novembre 2022 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a), del CCNL 16 novembre 2022, parte delle risorse decentrate stabili del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui all'articolo 79 del CCNL 16 novembre 2022.

2. L'indennità di servizio esterno compete al personale della Polizia Metropolitana della Città Metropolitana di Roma Capitale che esegue in via continuativa la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno. Essa compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni ed è commisurata come di seguito riportato:

- Per n. 100 unità di personale dell'area della vigilanza in servizio presso i "distaccamenti" della Polizia Metropolitana un importo giornaliero lordo di € 10,00 per un numero massimo di giorni annui pari a 140;
- Per n. 17 unità di personale dell'area della vigilanza in servizio presso l'Ufficio "Sanzioni" e la Segreteria della Direzione dell'U.E. Polizia Metropolitana un importo giornaliero lordo di € 10,00 per un numero massimo di giorni annui pari a 140.

3. Per servizio esterno si intende quello prestato all'esterno della sede del Comando/Ente in misura almeno superiore, nell'arco della giornata, alla metà dell'orario di lavoro.

4. Il servizio esterno si considera espletato in via continuativa ove sia svolto nel corso dell'anno.

5. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con:
- l'indennità di turno;
- l'indennità di vigilanza di cui all'articolo 37, comma 1, lettera b), del CCNL 6 luglio 1995;
- i compensi correlati alla performance organizzativa e individuale;
- ogni altro compenso non espressamente incompatibile.

6. La corresponsione dell'indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di acquisizione delle richieste di liquidazione avanzate dalle/dai Dirigenti responsabili, che devono pervenire al Servizio Trattamento Economico entro il mese successivo a quello di svolgimento dell'attività.

Art. 17 - Indennità di funzione
(art. 97 CCNL 16 novembre 2022)

1. Al finanziamento dell'indennità di funzione del personale della Polizia Locale della Città Metropolitana di Roma Capitale prevista dall'articolo art. 97 CCNL 16 novembre 2022 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a), dello stesso CCNL, una percentuale pari al 0,34238% delle risorse stabili del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui all'art. 79 del CCNL 16 novembre 2022 .

2. L'indennità di cui al presente articolo è attribuita al personale della Polizia Locale della Città Metropolitana di Roma Capitale appartenente all'area dei funzionari e delle EQ non titolare di

incarico di EQ, nel caso in cui allo stesso siano formalmente attribuite responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche dell'Area di inquadramento, tali da differenziare concretamente la prestazione lavorativa rispetto a quella di chi, con pari inquadramento all'interno della Polizia Locale, non è titolare delle medesime responsabilità e il cui contenuto di rischio giuridico aggiuntivo sia oggettivo e normativamente ricostruibile sulla base di norme ovvero che rivesta posizioni di lavoro a cui sia riconducibile in modo evidente e insindacabile una rilevante attività di coordinamento di personale interno o esterno all'Ente. Non possono essere compensate con la presente indennità compiti e funzioni che rientrino nel normale oggetto delle attività delle/dei dipendenti sulla base delle indicazioni delle declaratorie professionali definite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

3. La misura annua lorda dell'indennità viene definita, per l'anno 2023 in € 2.500,00 per il personale con profilo di funzionario servizi di vigilanza, cui è attribuita una specifica responsabilità caratterizzata da un grado alto di autonomia operativa e/o rilevanza esterna e/o interna degli atti assunti, di complessità dell'attività e di responsabilità gestionale.

La corresponsione dell'importo relativo all'indennità di cui al presente articolo avviene in quota parte mensile, unitamente al pagamento dello stipendio del mese.

Le Parti si riservano successivamente di definire un nuovo sistema di graduazione e assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità oggetto del presente articolo entro il 31.03.2024 così come concordato nell'accordo decentrato del 10.08.2024.

4. L'indennità di funzione è cumulabile con:
- l'indennità di turno;
- l'indennità di vigilanza di cui all'articolo 37, comma 1, lettera b), del CCNL 6 luglio 1995;
- l'indennità di servizio esterno di cui all'articolo 16 del presente contratto;
- i compensi correlati alla performance organizzativa ed individuale;
- i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.
- ogni altro compenso non espressamente incompatibile.

L'indennità di funzione non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'articolo 15 del presente contratto.

Art. 18 - Proventi delle violazioni al Codice della strada
(art. 98 del CCNL 16 novembre 2022)

1. Le Parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni del codice della strada riscossi dall'Ente, nella quota da questo determinata ai sensi dell'articolo 208, commi 4, lettera c), e 5, del D.Lgs. n. 285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, in favore del personale della Polizia Metropolitana in servizio con rapporto a tempo indeterminato, per il versamento dei contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio, fatta salva la volontà della/del lavoratrice/lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali.

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposito decreto del Sindaco Metropolitano, può provvedere alla destinazione delle risorse di cui al comma 1 ad uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

3. La liquidazione delle somme di cui sopra è effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

Art. 19 - Prestazioni del personale della Polizia Metropolitana in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.
(art. 56-ter del CCNL 21 maggio 2018)

1. Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:
- articolo 22, comma 3-bis, del Decreto Legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito nella Legge n. 96/2017;
- articolo 56-ter del CCNL 21 maggio 2018
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al Regolamento che sarà adottato in materia, previa informazione alle OO.SS. e alla RSU.

2. La presente disciplina trova applicazione successivamente alla sottoscrizione definitiva del presente contratto a seguito dell'emanazione del relativo Regolamento, da predisporsi entro il 30 aprile 2024.

3. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente articolo siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, al personale coinvolto è riconosciuto, oltre al compenso per il lavoro straordinario, un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascriversi anch'esso integralmente a carico del soggetto privato organizzatore dell'iniziativa.

4. I suddetti compensi, in linea con la suddetta normativa, non incidono sulle spese di personale e sul fondo del salario accessorio.

CAPO VII

Art. 20 - Criteri generali per le progressioni economiche all'interno delle aree ("differenziali stipendali".
(art. 14 C.C.N.L. 16.11.2022)

Al fine di remunerare il maggior gradi di competenza professionale progressivamente acquisito dalle/dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, è prevista, ai sensi dell'articolo 14 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, l'introduzione dei "differenziali stipendiali" quali incrementi stabili dello stipendio, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, nella misura annua lorda individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella A del CCNL 2019 -2021, dove sono evidenziate, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area.

L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" avviene mediante procedure selettive attivate in relazione alle risorse rese disponibili a seguito della contrattazione annuale per la ripartizione del Fondo delle risorse decentrate, nel rispetto delle modalità e dei criteri stabiliti dal CCNL Funzioni locali .

In prima applicazione, anche in considerazione delle procedure di progressione tra le aree previste nel P.I.A.O. Triennio 2023-2025, per l'anno 2023 è destinata al finanziamento delle progressioni economiche all'interno dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, in applicazione del

suddetto articolo 14, una percentuale pari allo 0,5221327866% delle risorse decentrate stabili del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui all'articolo 79 del CCNL 16.11.2022.

L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

a) possono partecipare alla procedura selettiva le/i lavoratrici/lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

b) è inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, la/il dipendente viene ammessa/o alla procedura con riserva e, ove la/lo stessa/o rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento alla/al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, la/il dipendente viene definitivamente esclusa/o dalla procedura;

c) non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva;

d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area nell'ambito delle risorse all'uopo assegnate, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1) "Performance individuale". Media delle ultime tre valutazioni individuali conseguite relative ai tre anni precedenti a quello di selezione, o comunque le ultime valutazioni (sempre riferite ad un triennio) disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle relative annualità; al presente criterio è attribuito un peso pari al 60% del totale dei criteri definiti dal presente articolo;

2) "Esperienza professionale". Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; al presente criterio è attribuito un peso pari al 35% del totale dei criteri definiti dal presente articolo;

Criterio dell'Esperienza professionale maturata nell'Area di inquadramento valutato come di seguito indicato:

PUNTEGGIO MASSIMO N. 22 PUNTI:

Anni di servizio Punteggio

Da 0 fino a 1 anno	3
Da 1 fino a 2 anni	6
Da 2 fino a 3 anni	9
Da 3 fino a 4 anni	12
Da 4 fino a 5 anni	15
Da 5 fino a 6 anni	17
Da 6 fino a 7 anni	19
Da 7 fino a 8 anni	20
Da 8 fino a 9 anni	21
Oltre 9 anni	22

3) "Capacità culturali e professionali"; al presente criterio è attribuito un peso pari al 5% del totale dei criteri definiti dal presente articolo.

Criterio delle Capacità culturali e professionali:

Titoli di studio valutati come di seguito indicato:

TITOLO	Punti
Laurea triennale	5
Master I livello	4
Diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario, laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM)	7
Master II livello	4
Dottorato di ricerca (DR)	6
Diploma di specializzazione (DS)	6

Altri titoli valutabili come di seguito indicato:	Punti
Abilitazioni professionali conseguite mediante superamento di esame di Stato (massimo 1 abilitazione)	3
"Competenze Linguistiche". Corsi di lingua straniera certificati con valutazione/esame finale superato. Corsi di lingua straniera non inferiore a 20 ore con certificazione e con esame finale superato (Massimo n.2 corsi) Massimo 2 punti	1
Certificazioni di competenze digitali accreditate. Pekit expert (4 moduli), ICDL base (4 moduli) Eipass Basic (4 moduli)	1
ICDL standard o full standard (7 moduli) oppure previgente Patente Europea (ECDL) ovvero eipass 7 moduli users ovvero pekit advanced (Massimo 2 punti)	2

Corsi di Formazione o Aggiornamento Professionale, pubblici o privati, attinenti il profilo professionale di inquadramento, non inferiore a 20 ore, con esame finale superato (Massimo 5 punti):

Corsi con certificazione ed esame finale superato:	da 20 ore fino a 59 ore	0,5
	da 60 ore fino a 100 ore	1
	da 101 ore fino a 200 ore	1,5
	da 200 ore in poi	2

Pubblicazione di libri registrati codice ISBN di argomento attinente il profilo professionale di inquadramento (Massimo 1 pubblicazione)	2
Pubblicazione di articoli su giornali e riviste specializzate (cartacee e online) di argomento attinente il profilo professionale di inquadramento (Massimo 2 articoli)	1

4. Il punteggio complessivo sarà calcolato con la sommatoria dei punteggi ottenuti dalle/dai dipendenti partecipanti in base ai suddetti criteri tenendo conto del peso in percentuale assegnato a ciascun criterio.

5. In caso di parità tra più candidati, è data precedenza alla/al dipendente che da maggior tempo non effettua una progressione economica, in caso di ulteriore parità la precedenza è data alla/al dipendente con maggiore anzianità di servizio e nell'ipotesi di ulteriore parità la precedenza è attribuita alla/al dipendente con maggiore età anagrafica.

6. La procedura di progressione economica sarà attivata mediante indizione di un avviso di selezione. Le/I dipendenti interessati potranno presentare domanda di partecipazione entro i termini e con le modalità che saranno indicate in un'apposita Circolare della/del Direttrice/Direttore dell'Ufficio Centrale "Risorse Umane".

7. Le domande di partecipazione e l'intera procedura di selezione per le progressioni economiche potranno essere gestite anche con modalità informatizzate, al fine di garantire la tempestiva conclusione delle attività.

8. Per la verifica degli esiti dell'istruttoria sulle domande di partecipazione alle procedure selettive sarà nominata apposita Commissione dalla/dal Direttrice/Direttore dell'Ufficio Risorse Umane che potrà presiederla, cui spetta la formulazione delle relative graduatorie.

9. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.

10. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).

Art. 21 - Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino un rinvio alla contrattazione collettiva integrativa.

1. Le risorse relative ai compensi previsti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici a favore del personale trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo delle risorse decentrate ai sensi dell'articolo 67, comma 3, lettera c), del CCNL 21 maggio 2018 – articolo 79 del CCNL 16 novembre 2022 (e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dagli atti e Regolamenti dell'Ente che ad esse danno attuazione.

2. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge sono le seguenti:
a) incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113, commi 2 e 5, del D.lgs. n. 50/2016;
b) onorari professionali per gli avvocati dell'Ente secondo la specifica disciplina di settore;
c) introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/97 con particolare riferimento ai:
- contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
- convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;
d) risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT.

3. Con riferimento alla disciplina dei criteri di erogazione dei compensi di cui all'accordo di cui all'articolo 113, commi 2 e 5, del D.Lgs. n. 50/2016 si rinvia agli accordi integrativi del 30.12.2017 e 9.04.2019, che costituiscono parte integrate e sostanziale del presente contratto. Le Parti convengono di disapplicare la parte dell'accordo integrativo del 30.12.2017 relativa alla correlazione tra retribuzione di risultato e produttività per piani di lavoro e incentivi ai sensi dell'art. 113, comma 5, del D.Lgs. n. 50/2016, sostituita dalla disciplina di cui all'art. 22 del presente contratto.

Art. 22 - Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi
(art. 20 comma 1 lett. h) CCNL del 16 novembre 2022)

1. Il presente articolo definisce la correlazione tra la retribuzione di risultato del personale titolare di incarichi di EQ e i compensi di cui all'art. 21 del presente contratto.

2. Le Parti convengono nell'adottare un sistema di perequazione che preveda una riduzione percentuale della retribuzione di risultato del personale titolare di incarico di EQ in presenza di fasce di valore relative alla somma degli incentivi di cui al comma 1, utilizzando il seguente schema:

Incentivi di legge	Abbattimento retribuzione di risultato
Da 4.000,00 a 6.000,00 euro	10%
Da 6.000,01 a 8.000,00 euro	20%
Da 8.000,01 a 10.000,00 euro	30%
Oltre 10.000,00 euro	40%

3. Le Parti, in sede di prima verifica sull'applicazione del presente articolo, si riservano di verificare la possibilità di estendere la presente disciplina al restante personale.

CAPO VIII
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale

Art. 23 - Premi correlati alla performance organizzativa e individuale.

1. Al finanziamento dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a), del CCNL 16 novembre 2022, una percentuale complessiva pari al 39,936% delle risorse stabili del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui all'articolo 79 del CCNL 16 novembre 2022. Al finanziamento dei compensi di cui al presente articolo sono, altresì, destinate le eventuali risorse variabili del predetto fondo a destinazione non vincolata.

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 80 comma 2 lettere c), d), e) e f), del CCNL 22 novembre 2022, la parte prevalente del complesso delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio.

4. Le parti concordano che, per la valutazione della performance organizzativa, della performance individuale (per quanto riguarda la quota del 7% di cui al comma 9 lett. b.)) e della maggiorazione del premio individuale, la valutazione media annua - quale parametro di calcolo per la liquidazione dei premi collegati ai predetti istituti – vada applicata con la metodologia della media ponderata: [(giorni di presenza semestre 1 X valutazione semestre 1) + (giorni di presenza semestre 2 X valutazione semestre 2)/(giorni di presenza semestre 1 + giorni di presenza semestre 2)].
Il numero di giorni di presenza in servizio durante l'anno necessari ai fini della percezione dei premi disciplinati dal presente articolo dovrà essere superiore a n. 100 giorni di effettivo servizio reso in presenza o lavoro agile.

5. Ai fini del computo del numero di giorni di presenza in servizio durante l'anno necessari ai fini della percezione dei premi disciplinati dal presente articolo, l'orario di lavoro svolto a qualsiasi titolo è riproporzionato su cinque giorni settimanali. Pertanto, il numero di giorni di presenza in servizio durante l'anno necessari ai fini della percezione dei premi di cui trattasi è ridotto rispettivamente all'80% per il personale che osserva un orario di lavoro settimanale su 4 giorni, al 60% per il personale che osserva un orario di lavoro settimanale su 3 giorni e al 40% per il personale che osserva un orario settimanale di lavoro su 2 giorni.

6. L'assegnazione delle risorse relative alla performance organizzativa, alla individuale (per quanto riguarda la quota del 7% di cui al comma 9 lett. b)) e alla maggiorazione del premio individuale è

riferita al personale in servizio al 31 dicembre di ogni anno, ivi compreso il personale cessato nel corso dell'anno.

7. Ai sensi di quanto disciplinato dal comma 3 dell'art. 81 del CCNL 16/11/2022 le Parti concordano di attribuire le risorse destinate a finanziare la maggiorazione del premio individuale in parti uguali per ciascuna struttura dell'Ente.
La misura di tale maggiorazione, pari al 30% del valore medio pro capite del premio annuale della performance individuale, è quantificata in € 1.796,40.
Il suddetto compenso è corrisposto al personale, al netto delle/dei titolari di incarico di EQ e delle/dei dipendenti di cui ai commi 12, 13 e 14, che abbia ottenuto una valutazione annuale media ponderata annua superiore al 75% di quella massima prevista dal sistema di valutazione della performance individuale.

8. Nell'ambito di ciascuna struttura dirigenziale, il premio è attribuito alla stregua dell'ordine di graduatoria, fra tutti le/i dipendenti che prestano servizio presso la stessa alla data del 31 dicembre di ciascun anno, ivi compreso il personale cessato nel corso dell'anno, stilata in base alla media ponderata 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.
Ai fini dello scioglimento del criterio di priorità di cui alla predetta lettera c), nella media delle valutazioni conseguite nel biennio precedente, va tenuto conto anche delle valutazioni conseguite dalla/dal dipendente che sia stata/o in posizione di comando presso altro ente o che abbia rivestito l'incarico di Po/EQ.
Qualora all'esito delle risultanze della graduatoria risultino più vincitori *ex aequo* l'importo della maggiorazione è suddiviso in parti uguali tra i vincitori stessi.
Per il personale che abbia interrotto o sospeso il servizio in corso d'anno il premio di cui al presente comma è riproporzionato in base al periodo di servizio. In tal caso le eventuali risorse residue, rimangono nella disponibilità del servizio e vengono attribuite alla stregua dell'ordine di graduatoria.
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.

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 7, 12, 13, 14 e 15, è determinato come segue:
1) <u>performance individuale</u>: importo medio annuale, individuato nella tabella del presente articolo, moltiplicato per il numero delle/dei dipendenti in servizio al 1 gennaio dell'anno di riferimento (al netto delle/dei titolari di incarico annuale di EQ).
   L'importo medio individuale è ripartito come segue:
   a) una quota individuale, pari al 93% dell'importo medio di cui alla tabella del presente articolo, 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 40,00%	0%
livello 2	Pari o superiore al 40,00% e inferiore al 50,00%	70%
livello 3	Pari o superiore al 50,00% e inferiore al 75,00%	80%
livello 4	Pari o superiore al 75,00%	100%

b) la restante quota, moltiplicata per dodici e per il numero medio delle/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 ciascuna/ciascun dipendente, secondo il meccanismo del valore punto definito dal sistema di valutazione della performance individuale.

2) performance organizzativa: importo medio annuale individuato nella tabella del presente articolo moltiplicato per il numero delle/dei dipendenti in servizio al 1 gennaio dell'anno di riferimento (al netto delle/dei titolari di incarico annuale di EQ).
L'importo medio individuale è moltiplicato per il numero delle/dei dipendenti assegnati a ciascuna struttura dirigenziale al 31 dicembre di ogni anno, al netto delle/dei titolari di incarico annuale di EQ, costituendone il relativo budget. Il suddetto budget viene corrisposto alle/ai dipendenti assegnati alla struttura dirigenziale di riferimento, ad esclusione delle/dei titolari di incarico annuale di EQ e delle/dei dipendenti di cui ai commi 12, 13 e 14 che, nel corso dell'anno di valutazione, abbiano conseguito un punteggio complessivo pari o 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 100 come definiti ai sensi del comma 4, ricavando così la misura massima del premio da corrispondere a ciascuna/ciascun dipendente.
La misura effettiva del premio da corrispondere a ciascuna/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%.

Le Parti danno atto che la misura dei premi per la performance individuale ed organizzativa e della maggiorazione di cui al comma 7 è definita come segue:

Tipologia premialità	Misura della premialità
Premio correlato alla performance individuale (importo medio mensile)	€ 499,00 (dal 01/04/2023)
Premio correlato alla performance organizzativa (importo medio annuale)	€ 510,00
Maggiorazione del premio individuale (importo annuale)	€ 1.796,40

10. 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 dalla/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 della/del Dirigente e validazione della/del Direttrice/Direttore del Dipartimento o Ufficio equiparato di riferimento.
Gli obiettivi sono predisposti dalla/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.
Ciascuna/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 la/il Direttrice/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 della/del Dirigente di riferimento, delle schede di valutazione previste dal sistema di valutazione della performance individuale.
In caso di trasferimento della/del dipendente nel corso del semestre, la valutazione sarà a cura della/ Dirigente della struttura in cui la/il dipendente presta servizio a fine periodo; in tal caso il valutatore dovrà chiedere elementi di valutazione alla/al Dirigente della struttura di provenienza.
L'atto di liquidazione, predisposto e sottoscritto da ciascuna/ciascun Dirigente, è validato dalla/dal Direttrice/Direttore del Dipartimento o Ufficio equiparato di riferimento, la/il quale, provvede alla sua trasmissione per il conseguente pagamento.
Per il personale neoassunto e per il personale cessato, ai fini, rispettivamente, della liquidazione del primo e dell'ultimo semestre di servizio, sono liquidabili le sole quote parte mensili in costanza del rapporto di lavoro.
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 della/del dipendente in distacco sindacale tiene conto della reale incidenza delle assenze della/del dipendente effettuate a tale titolo sotto il profilo della effettiva partecipazione, quantitativa e qualitativa, della/del dipendente stessa/o 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 area di inquadramento. Il valore della quota è parametrato al valore modale della valutazione dell'area.

11. 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 della/del Dirigente e possono essere riassegnate a fine anno al raggiungimento dell'obiettivo del piano di lavoro, previa attivazione da parte della/del Direttrice/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 9 del presente articolo. L'attivazione del suddetto confronto è condizione indispensabile per la liquidazione dei relativi importi.

12. 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 disagevoli, 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. Il predetto emolumento è attribuito, 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 della/del Dirigente e validazione della/del Direttrice/Direttore del Dipartimento o Ufficio equiparato di riferimento.

13. Per il personale assegnato all'Ufficio di supporto del Vice Sindaco Metropolitano non titolare di contratto a tempo determinato (massimo 6 unità di personale), il trattamento economico accessorio, a fronte delle responsabilità, degli obblighi di reperibilità e di disponibilità ad orari disagevoli, 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. Per la determinazione dell'importo massimo annuo pro-capite liquidabile dell'emolumento di cui al presente comma si applica il regime previsto per l'ufficio di supporto del Sindaco Metropolitano, in ogni caso nel limite complessivo del budget massimo annuo di € 70.000,00. Il predetto emolumento è attribuito, 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 della/del Dirigente e validazione della/del Direttrice/Direttore del Dipartimento o Ufficio equiparato di riferimento.

14. Per il personale assegnato all'Ufficio di Gabinetto, istituito ai sensi del vigente Regolamento sull'Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, non titolare di contratto a tempo determinato (massimo 5 unità di personale), il trattamento economico accessorio, a fronte delle responsabilità, degli obblighi di reperibilità e di disponibilità ad orari disagevoli, 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. Per la determinazione dell'importo massimo annuo pro-capite liquidabile dell'emolumento di cui al presente comma si applica il regime previsto per l'Ufficio di supporto del Sindaco Metropolitano, in ogni caso nel limite complessivo del budget massimo annuo di € 60.000,00). Il predetto emolumento è attribuito, 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 della/del Dirigente e validazione della/del Direttrice/Direttore del Dipartimento o Ufficio equiparato di riferimento.

15. Per il personale dell'area di vigilanza della Polizia Metropolitana si applica, esclusivamente per l'Anno 2023, 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.

16. A decorrere dal 1° gennaio 2024 al personale di cui al comma 15 si applicano le previsioni di cui all'Accordo decentrato del 14.12.2023.

17. Il trattamento economico accessorio di cui ai commi 12, 13 e 14 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 79 del CCNL 16 novembre 2022, 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 12, 13 e 14 è preclusa la possibilità di accedere al fondo per il lavoro straordinario.

18. I premi correlati alla performance individuale e organizzativa volti a incentivare la produttività sono quantificabili per le/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.

19. 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'articolo 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 dalla/dal Dirigente che ne assume la responsabilità, in coerenza con i programmi dipartimentali attestata dalla/dal Direttrice/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, dalla/dal Dirigente responsabile del progetto, che valuterà l'apporto individuale dei singoli partecipanti e certificherà il raggiungimento dell'obiettivo. La/Il Direttrice/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.

Capo IX
Welfare integrativo

Art. 24 - Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo
(artt. 7 comma 4 lett. h), 82 e 98 del CCNL 16 novembre 2022)

1. Le Parti prendono atto che l'Amministrazione, nei limiti delle disponibilità già stanziate ai sensi delle vigenti disposizioni e, comunque, delle risorse di bilancio all'uopo disponibili, si impegna a reperire risorse da destinare alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore

delle/dei proprie/propri dipendenti tra quelli previsti dall'art. 98 CCNL 16 novembre 2022. Per l'Anno 2024 l'Amministrazione si impegna a verificare la fattibilità, di un'eventuale implementazione delle risorse da destinare ai benefici di cui al presente articolo tenendo conto anche delle risorse non impegnate a tal uopo nell'Anno 2023, fermo restando i limiti delle risorse finanziarie disponibili e i vincoli relativi alla costituzione dei Fondi delle risorse decentrate.

Capo X
Servizi minimi essenziali

Art. 25 - Servizi minimi essenziali

1. Le parti, relativamente alla regolamentazione del diritto di sciopero per i contingenti addetti ai servizi minimi essenziali, concordano le seguenti proposte di esonero:

a) servizi attinenti alla rete stradale, compreso lo sgombero neve, servizio manutenzione della rete stradale provinciale: in caso di sciopero, la prestazione dei servizi minimi essenziali sarà assicurata da n. 20 unità tra Operatore Stradale e personale "cantonieristico" e n. 5 unità tra Istruttori Stradali e Geometri/Istruttori Tecnici per ciascun Servizio interessato della "Viabilità", più due squadre di pronto intervento (una per la viabilità nord ed una per la viabilità sud), ciascuna delle quali formata da: n. 1 tra Operatore Stradale e personale "cantonieristico", n. 1 geometra, n. 2 Operatori stradali, a disposizione dei Servizi di "Viabilità". Tale personale va individuato prioritariamente fra quanti si trovano in regime di reperibilità;

b) servizi di erogazione delle retribuzioni, anche effettuati a mezzo servizio bancario (art. 1, n. 2, lett. c), della legge 146/90):
   - Servizio Trattamento Economico e Previdenziale del Personale: n. 6 unità lavorative;
   - Servizi Reti e sistemi informatici: n. 2 unità lavorative.

   Periodo: dal 12 al 22 di ogni mese (totale giorni di esonero n. 11). Se lo sciopero non supera le 48 ore nel periodo considerato, tutto il personale è libero di scioperare.
   - Servizio Trattamento Economico e Previdenziale del Personale per le variazioni stipendiali: n. 3 dipendenti, di cui 2 per immissioni dati ed 1 appartenente all'Area dei Funzionari e delle EQ per il controllo.

   Periodo: dal 17 al 25 di ogni mese (totale giorni di esonero n. 9).
   - Servizio Reti e sistemi informatici per le elaborazioni stipendiali: n. 4 dipendenti, di cui 2 dell'Area degli Operatori Esperti e 2 dell'Area degli Istruttori. In sala macchine: n. 1 unità lavorativa dell'Area degli Istruttori, n. 1 unità dell'Area dei Funzionari e delle EQ.

   Periodo dall'8 al 18 di ogni mese (totale giorni esonero n. 11).

c) Servizio di protezione civile: n. 2 unità lavorative, di cui n. 1 con profilo tecnico e n. 1 con profilo amministrativo.

Capo XI
Disposizioni finali

Art. 26 - Disposizioni finali.

1. Per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

2. Le Parti si impegnano a confrontarsi, anche previa istituzione di apposito tavolo tecnico, su un manuale del sistema di valutazione del personale dipendente, nonché su regolamenti in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi in esito anche alle norme contenute nel nuovo CCNL e nel

contratto collettivo integrativo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si impegnano a verificare la possibilità che le somme rimborsate da altri Enti per il personale utilizzato o comandato presso gli stessi concorrano ad integrare il fondo delle risorse decentrate.