

**PRE-INTESA DEL 26.11.2019**

L'anno 2019, il giorno 26 del mese di novembre, presso la sede della Città metropolitana di Roma Capitale, sita in viale G. Ribotta, 41/43 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, nelle persone di:

Dott. Federico Monni - Presidente

.....

Dott. Marco Iacobucci - Componente

.....

Dott. Luigino Cornacchia – Componente

.....

Il Coordinatore R.S.U.

.....

Per la R.S.U.:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Le Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

..... CGIL FP

..... CISL FPS

..... UIL FPL

..... CSA Regioni e autonomie locali

Le riforme sul lavoro pubblico contenute nel D. Lgs. 165/2001 nonché il rinnovo del CCNL Funzioni Locali costituiscono il prelude ad una nuova stagione delle relazioni sindacali caratterizzate dalla riapertura della contrattazione al fine di garantire la migliore soddisfazione dei bisogni dei cittadini attraverso l'erogazione dei servizi pubblici di elevata qualità.

Per quanto sopra le parti affermano il principio della partecipazione quale elemento necessario per dare attuazione al complesso processo di riorganizzazione che interessa l'amministrazione della Città metropolitana di Roma Capitale.

Le parti intendono definire un percorso di relazioni sindacali idoneo a concretizzare e rendere

riconoscibile principi rilevanti in tema di pari opportunità, di coinvolgimento, della partecipazione e della valorizzazione delle professionalità dei lavoratori.

Con il presente sistema di relazioni sindacali le parti si impegnano a garantire il confronto sindacale secondo le regole fissate dalla legge e dai CCNL, con garanzia di piena informazione preventiva e confronto sui diversi passaggi applicativi e con momenti di monitoraggio congiunto anche tramite specifiche sessioni annuali.

Nel percorso della stesura del nuovo contratto, in virtù di quanto sopra, le parti hanno tenuto conto delle caratteristiche dell'Ente e della necessità di valorizzare e armonizzare i Servizi così detti fondamentali, secondo quanto previsto dalla legge 56/2014 che ha riformato le province.

L'anno 2019, il giorno 26 del mese di novembre, presso la sede della Città Metropolitana di Roma Capitale, sita in viale G. Ribotta, 41 viene sottoscritta dalle Parti la pre-intesa allegata:

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

*Dott. Federico Monni - Presidente*

.....

*Dott. Marco Iacobucci - Componente*

.....

*Dott. Luigino Cornacchia - Componente*

.....

*Per la Rappresentanza Sindacale Unitaria:*

.....

.....

.....

.....

*Per le Organizzazioni Sindacali Territoriali:*

*CGIL - FP*

.....

*CISL - FP*

.....

*UIL - FPL*

.....

*CSA Regioni e autonomie locali*

.....

# **Contratto Collettivo Integrativo (C.C.I.) relativo al personale dipendente non dirigente della Città Metropolitana di Roma Capitale - Triennio 2019-2021**

## **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 per lo svolgimento delle funzioni dell'Ente, sia a tempo indeterminato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale presso l'Ente ed escluso il personale assegnato in posizione di comando, applicazione e distaccato 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 ai 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, ecc.).

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 2019, 2020 e 2021 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 2019, 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 21 maggio 2018)

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 dei 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) e g), del D. Lgs. n. 81/2008, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza non utilizzano il predetto monte ore, perché l'attività è considerata tempo di lavoro.

3. Con il coinvolgimento 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 i rappresentanti dei 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 dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di 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 dei lavoratori per la sicurezza in essere effettivamente operativi entro il 31 marzo 2019.

## **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 categoria al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative.

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 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 il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione 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 dal dipendente, sempre che non si determini un pregiudizio alla funzionalità dei servizi, potrà concedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale, ma per un tempo prestabilito, indipendentemente dal contingente massimo di categoria, allo scadere del quale il dipendente è tenuto 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. 38-bis del CCNL 14.9.2000)

1. La banca delle ore di cui all'articolo 38-bis del CCNL 14 settembre 2000 contiene, su richiesta del lavoratore, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente previamente autorizzate 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 ciascun lavoratore come permessi compensativi per necessità personali e familiari.

## **Art. 6**

### **Flessibilità e articolazione dell'orario di lavoro**

(art. 27 del CCNL 21 maggio 2018)

1. Nell'ambito dell'orario ordinario di lavoro, negli uffici che articolano l'orario di servizio su cinque giorni settimanali, è consentito al 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 al dipendente, per particolari motivi personali, di articolare il proprio orario come segue: 7 ore e 12 minuti giornalieri, oltre alla pausa pranzo, per cinque giorni lavorativi.

3. Compatibilmente con l'orario di servizio e ove non sussistano ragioni organizzative ostative, il Dirigente, su richiesta del dipendente, può autorizzare quest'ultimo ad articolare l'orario di lavoro su quattro giorni settimanali, per 9 ore di lavoro giornaliera, oltre alla pausa pranzo. A tal fine, il dipendente dovrà previamente concordare con il Dirigente i giorni lavorativi, anche nel rispetto di quanto previsto dal comma 1 dell'art. 27 del CCNL 21 maggio 2018 in materia di conciliazione dei tempi di vita-lavoro. Per 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 dal Dirigente ai dipendenti e alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, 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 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 decreterà ogniqualvolta 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 il mese di maturazione. Ove il dipendente entri in servizio dopo le ore 10:00, sarà considerato 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;

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 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 i dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e per 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 al comma precedente, ivi comprese le modificazioni all'esercizio, da parte del dipendente, della flessibilità, dovrà in ogni caso essere apportata dal Dirigente nel rispetto dei pertinenti moduli di relazioni sindacali.

6. Ove, all'interno del proprio orario di lavoro, 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 il dipendente, per recuperarli, si trattienga 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 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 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 del dipendente, fatte confluire nella banca delle ore o, per i dipendenti non aderenti a tale istituto, riassorbite entro il mese successivo mediante fruizione di riposo compensativo.

8. L'attribuzione del buono pasto è consentita quando, nella giornata prevista per il rientro pomeridiano o su preventiva autorizzazione del Dirigente, 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 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.

Ai dipendenti che articolano il proprio orario di lavoro su 7 ore e 12 minuti giornalieri, oltre alla pausa pranzo, per cinque giorni lavorativi, il buono pasto è riconosciuto solo ove la prestazione lavorativa si protragga almeno per due ore dopo le ore 13:30.

9. 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 di Polizia Locale, 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. Il Dirigente del Servizio interessato attesterà, sotto la propria personale responsabilità, la

sussistenza delle condizioni per l'applicazione dell'istituto contrattuale in parola.

10. Il personale dell'area di vigilanza della Polizia Locale della Città Metropolitana di Roma Capitale svolge la propria attività ordinaria articolando l'orario di lavoro settimanale su cinque giorni, dal lunedì al sabato, per un totale di 35 ore settimanali, effettuate in turni di 7 ore ciascuno.

11. 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 22 e 25 del CCNL 21 maggio 2018)**

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 quattro 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 7, comma 4, lettera s), del CCNL 21 maggio 2018)

1. In presenza di esigenze eccezionali, debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico dell'Ente, il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui

all'articolo 14, comma 4, del CCNL del 1° aprile 1999 è elevato a 220 ore.

### **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.

2. In sede di prima applicazione del presente contratto, la costituzione del fondo delle risorse per l'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, di seguito denominato fondo, per l'anno 2019 è stata effettuata con determinazione direttoriale R.U. n. 4591 del 15.11.2019.

#### **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 67, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018 e, quindi:

- le progressioni economiche orizzontali all'interno delle diverse categorie 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 i dipendenti dell'ex VIII qualifica funzionale.

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

3. Le Parti definiscono nei prospetti di seguito riportati i criteri per la ripartizione sulle residue risorse annualmente disponibili del fondo delle risorse decentrate delle quote da destinare agli istituti di cui all'articolo 68, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

Per gli anni 2020 e 2021, le Parti convengono che quelli definiti nei prospetti seguenti 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 organizzativa.

**Prospetto 1) - Impieghi Fondo risorse decentrate anno 2019.**

IMPIEGHI DELLE RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE			
	1	2	3
	Descrizione impieghi	Valori in % rispetto alle risorse stabili fondo 2019	Valori assoluti per l'anno 2019
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. 68, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018)	4.8147802053%	815.630,00
B	Indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa ex art. 37, comma 4 del CCNL del 6.7.1995 (art. 68, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018)	0,1097630337%	18.594,00
C	Differenziali di posizioni economiche corrisposti al personale beneficiario di progressioni economiche in anni precedenti al 2019 (art. 68, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018)	35.3734781906%	5.992.313,00
D	Altro		

E	Totale	40,2980214296%	6.826.537,00
Risorse disponibili per la contrattazione integrativa			
F	Nuove progressioni economiche orizzontali anno 2019	0,5221327866%	88.449,97
G	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 (art. 68, comma 2, lett. c), del CCNL 21 maggio 2018)	2,9722027874%	503.495,00
H	Indennità di turno (art. 68, comma 2, lett. d), del CCNL 21 maggio 2018)	7,0864495625%	535.283,48
I	Indennità di reperibilità (art. 68, comma 2, lett. d), del CCNL 21 maggio 2018)		609.620,25
J	Compenso aggiuntivo per attività prestata nel giorno di riposo settimanale ex art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2000 (art. 68, comma 2, lett. d), del CCNL 21 maggio 2018)		55.550,00
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. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018 (art. 68, comma 2, lett. e), del CCNL 21 maggio 2018)	4,2185037705%	714.620,00
M	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018 (art. 68, comma 2, lett. e), del CCNL 21 maggio 2018)		0,00

N	Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies, del CCNL 21 maggio 2018 (art. 68, comma 2, lett. f), del CCNL 21 maggio 2018)	0,3423822713%	58.000,00
O	Indennità di servizio esterno personale PL (articolo 68, comma 2, lettera f), del CCNL 21 maggio 2018)	0,3844126466%	65.120,00
P	Premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 68, comma 2, lett. a) e b), del CCNL comparto funzioni locali 2016/2018)	44,1758947455%	7.483.453,76
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 legge n. 449/97.		70.000,00
R	Totale lettere F, G, H, I, J, K, L, M, N, O, P	59,7019785704%	10.113.592,46
S	E + R	100%	16.940.129,46
T	Risorse stabili del fondo 2019		16.940.129,46
U	Risorse variabili del fondo 2019 – 70.000,00		1.332.654,95
V	T + U		18.272.784,41
Z	Importo risorse 2019 per Premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 68, comma 2, lett. a) e b), del CCNL comparto funzioni locali 2016/2018)		8.816.108,71

**Prospetto 2) - Impieghi risorse stabili anno 2020.**

IMPIEGHI DELLE RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE			
	1	2	3
	Descrizione impieghi	Valori in % rispetto alle risorse stabili 2020	Valori assoluti per l'anno 2020
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. 68, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018)	4.8147802053%	815.630,00
B	Indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa ex art. 37, comma 4 del CCNL del 6.7.1995 (art. 68, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018)	0,1097630337%	18.594,00
C	Differenziali di posizioni economiche corrisposti al personale beneficiario di progressioni economiche in anni precedenti al 2020 (art. 68, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018)	37,0704097323%	6.279.775,40
D	Altro		
	<b>Totale</b>		<b>7.113.999,40</b>

E		41,9949529713%	
	Risorse disponibili per la contrattazione integrativa		
F	Nuove progressioni economiche orizzontali anno 2020	1,3196230910%	223.545,86
G	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 (art. 68, comma 2, lett. c), del CCNL 21 maggio 2018)	2,9722027874%	503.495,00
H	Indennità di turno (art. 68, comma 2, lett. d), del CCNL 21 maggio 2018)	7.0864495625%	535.283,48
I	Indennità di reperibilità (art. 68, comma 2, lett. d), del CCNL 21 maggio 2018)		609.620,25
J	Compenso aggiuntivo per attività prestata nel giorno di riposo settimanale ex art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2000 (art. 68, comma 2, lett. d), del CCNL 21 maggio 2018)		55.550,00
K	Compenso aggiuntivo per attività prestata in orario ordinario notturno, festivo e festivo-notturno		0,00
L	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018 (art. 68, comma 2, lett. e), del CCNL 21 maggio 2018)	3,1522781527%	534.000,00
M	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018 (art. 68, comma 2, lett. e), del CCNL 21 maggio 2018)		0,00
N	Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies, del CCNL 21 maggio 2018 (art. 68, comma 2, lett. f), del CCNL 21 maggio 2018)	0,2597382748%	44.000

O	Indennità di servizio esterno personale PL (articolo 68, comma 2, lettera f), del CCNL 21 maggio 2018)	0,3844126466%	65.120,00
P	Proiezione 2020 premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 68, comma 2, lett. a) e b), del CCNL comparto funzioni locali 2016/2018)	42,8303425138%	7.255.515,47
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 legge n. 449/97.		70.000,00
R	Totale lettere F, G, H, I, J, K, L, M, N, O, P	58,0050470287%	9.826.130,06

**Prospetto 3) - Impieghi risorse stabili anno 2021.**

IMPIEGHI DELLE RISORSE DECENTRATE PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA CITTÀ METROPOLITANA DI ROMA CAPITALE			
	1	2	3
	Descrizione impieghi	Valori in % rispetto alle risorse stabili 2021	Valori assoluti per l'anno 2021
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. 68, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018)	4.8147802053%	815.630,00
B	Indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa ex art. 37, comma 4 del CCNL del 6.7.1995 (art. 68, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018)	0,1097630337%	18.594,00
C	Differenziali di posizioni economiche corrisposti al personale beneficiario di progressioni economiche in anni precedenti al 2021 (art. 68, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018)	38,3900328233%	6.503.321,26
D	Altro		
	Totale		7.337.545,26

E		43,3145760623	
	Risorse disponibili per la contrattazione integrativa		
F	Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 maggio 2018 (art. 68, comma 2, lett. c), del CCNL 21 maggio 2018)	2,9722027874%	503.495,00
G	Indennità di turno (art. 68, comma 2, lett. d), del CCNL 21 maggio 2018)	7,0864495625%	535.283,48
H	Indennità di reperibilità (art. 68, comma 2, lett. d), del CCNL 21 maggio 2018)		609.620,25
I	Compenso aggiuntivo per attività prestata nel giorno di riposo settimanale ex art. 24, comma 1, del CCNL 14.9.2000 (art. 68, comma 2, lett. d), del CCNL 21 maggio 2018)		55.550,00
J	Compenso aggiuntivo per attività prestata in orario ordinario notturno, festivo e festivo-notturno		0,00
K	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018 (art. 68, comma 2, lett. e), del CCNL 21 maggio 2018)	3,1522781527%	534.000,00
L	Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018 (art. 68, comma 2, lett. e), del CCNL 21 maggio 2018)		0,00
M	Indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies, del CCNL 21 maggio 2018 (art. 68, comma 2, lett. f), del CCNL 21 maggio 2018)	0,2597382748%	44.000,00
N	Indennità di servizio esterno personale PL (articolo 68, comma 2, lettera f), del	0,3844126466%	65.120,00

	CCNL 21 maggio 2018)		
O	Proiezione 2021 premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 68, comma 2, lett. a) e b), del CCNL comparto funzioni locali 2016/2018)	42,8303425138%	7.255.515,47
P	Destinazioni di risorse che possono essere destinate al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97.		70.000,00
Q	Totale lettere F, G, H, I, J, K, L, M, N, O	56,6854239377%	9.602.584,20



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 67, commi 2 e 3, del CCNL 21 maggio 2018 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.

### CAPO III

#### Retribuzione di risultato del personale incaricato delle posizioni organizzative

##### Art. 11

##### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato del personale incaricato delle posizioni organizzative**

(articolo 7, comma 4, lettera v), del CCNL 21 maggio 2018)

1. In applicazione degli articoli 15, comma 5, e 67, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018, per l'anno 2019 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono determinate in un importo corrispondente a quanto stanziato e utilizzato allo stesso titolo nell'anno 2017, detratte le risorse inutilizzate in ragione della scadenza nel corso dell'anno degli incarichi di cui all'art. 8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art. 10 del CCNL del 22.1.2004. Tale riduzione determina un corrispondente incremento delle risorse variabili del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019.
2. Per l'anno 2019, la misura massima della retribuzione di risultato è pari al 20% della retribuzione di posizione.
3. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative 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 delle posizioni organizzative.
4. Per l'anno 2019, al fine di individuare l'importo della retribuzione di risultato da corrispondere in concreto a ciascun funzionario incaricato di posizione organizzativa 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	Punteggio assegnato nel trimestre (espresso in percentuale del punteggio)	Valore della retribuzione di risultato
----------	--	---



performance	massimo previsto dal sistema di valutazione della performance)	(espresso in percentuale dell'importo massimo previsto (20% della retribuzione di posizione))
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%

5. Al personale in servizio a tempo parziale l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono riproporzionate, tenuto conto del regime orario previsto dal contratto di lavoro a tempo parziale.

6. In chiave di sviluppo della disciplina interna in materia di posizioni organizzative, le Parti definiscono le seguenti direttrici generali:

- corrispondenza, di norma, delle posizioni organizzative all'articolazione della micro-struttura;
- graduazione delle posizioni organizzative in almeno tre fasce;
- previsione di una commissione collegiale per la graduazione delle posizioni organizzative;
- pubblicazione di apposito avviso per il conferimento dell'incarico di posizione organizzativa, che definisca la job description e i relativi requisiti, previa validazione dello stesso da parte della Direzione Generale in ordine alla sua aderenza a criteri di non eccedenza e proporzionalità dei requisiti prescritti alla natura e al grado di complessità dei compiti previsti;
- di norma, durata biennale degli incarichi di posizione organizzativa;
- in sede di prima attuazione della vigente disciplina, anche in relazione all'adozione del piano di riorganizzazione della macro e micro struttura dell'Ente, possibilità di una durata inferiore degli incarichi;
- di norma, conferimento degli incarichi di posizione organizzativa successivamente alla tornata ordinaria di conferimento degli incarichi dirigenziali, con facoltà di proroga degli stessi al fine di concludere il ciclo annuale di gestione della performance.

In aderenza ai suddetti criteri generali, l'Ente si impegna a presentare una proposta di Regolamento entro il mese di gennaio 2020.

Le Parti convengono, altresì, quanto segue:

- destinazione alle retribuzioni di risultato delle posizioni organizzative di una quota non inferiore al 15% e non superiore al 30% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'Ente;
- definizione della misura massima pro-capite della retribuzione di risultato non superiore alla



retribuzione di posizione in godimento;

- facoltà del sistema di valutazione di ripartizione delle risorse complessive finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di risultato delle posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'Ente tra le diverse strutture dirigenziali dell'Ente proporzionalmente al numero delle posizioni, al fine di consentire la determinazione della misura delle retribuzioni di risultato da erogare in concreto a ciascun incaricato in base alla fascia di punteggio conseguita in base al sistema di valutazione della performance individuale adottato dall'Ente, che tenga conto, oltre che della valutazione dei comportamenti e delle competenze organizzative, del peso e del grado di conseguimento degli obiettivi previamente assegnati dal Dirigente;

- pesatura degli obiettivi ad opera di una Commissione istituita presso la Direzione Generale.

## **CAPO IV** **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 dei 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 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.
5. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno semestrale.
6. 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 agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

### **Art. 13** **Indennità condizioni di lavoro.**



(articolo 70-bis del CCNL 21 maggio 2018)

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità condizioni di lavoro nell'anno 2019 in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a), del CCNL 21 maggio 2018 costituiscono una percentuale pari al 2,9722027874% delle risorse stabili del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui all'articolo 67 del CCNL 21 maggio 2018.

2. Al personale appartenente alle categorie B, C e D cui non siano stati conferiti incarichi di posizione organizzativa o di specifiche responsabilità 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 degli altri 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 dal Dirigente, di concerto con il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il rappresentante dei 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 del 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 tre 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) alla 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.

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 posizione organizzativa. L'indennità spetta per le sole giornate nelle quali il lavoratore è effettivamente adibito 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, il dipendente in servizio sia impegnato 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 correlate fattispecie:

- a) personale cantonieristico inquadrato nelle categorie giuridiche B e C in servizio presso i servizi della viabilità che svolge attività a rischio riconducibili alle fattispecie di cui al comma 3, nel limite massimo di n. 207 unità e di n. 220 giorni annui ciascuna;
- b) personale con profilo di autista che svolge attività a rischio riconducibili alle fattispecie di cui al comma 3, nel limite massimo di n. 40 unità e di n. 220 giorni annui ciascuna;
- c) personale dei servizi di anticamera e portineria che svolge attività disagiate riconducibili alle fattispecie di cui al comma 4, nel limite massimo di n. 30 unità per attività di front office e copertura di servizi non ordinari e n. 24 unità per servizio di anticamera;
- d) personale in servizio presso il SIRIT che svolge attività disagiate riconducibili alle fattispecie di cui al comma 4, nel limite massimo di n. 5 unità e di n. 220 giorni annui ciascuna;



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

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

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

I dipendenti rientranti nelle fattispecie di cui al presente articolo, beneficiari della relativa indennità, sono individuati 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	€ 7,00	220
Personale dei servizi di anticamera e portineria		
a) attività di front office e copertura di servizi non ordinari	€ 10,00	
b) che svolge servizi ordinari di anticamera	€ 5,50	
Personale in servizio presso il SIRIT	€ 3,00	220
Personale in servizio presso i servizi per la mobilità e i trasporti	€ 3,50	150
Personale in servizio presso i servizi per l'ambiente	€ 3,50	150
Economi, agenti contabili o sub-agente contabili	€ 2,00	220

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.

9. Ai fini della corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo, l'attività svolta deve essere continuativa. Si considera tale l'attività svolta per più di sei mesi, anche non continuativi, nel corso dell'anno.

10. La liquidazione dell'indennità è effettuata, a favore del personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in unica soluzione entro la fine del mese di aprile dell'anno successivo, sulla base dei prospetti trasmessi da ciascun Dirigente, all'uopo predisposti tenuto conto dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze/assenze e, relativamente alle fattispecie relative al maneggio valori, dai rendiconti annuali resi dall'economista e dagli agenti contabili.



11. Per l'anno 2019, gli importi riconosciuti dal presente contratto assorbono quelli corrisposti a titolo di indennità di rischio.

12. L'indennità di cui al presente articolo è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'articolo 56-quinques del CCNL 21 maggio 2018.

#### **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 21 maggio 2018, al finanziamento dell'indennità di turno per l'anno 2019 è destinata una percentuale pari al 3.1598547181% delle risorse stabili del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui all'articolo 67 del CCNL 21 maggio 2018.

2. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'articolo 23 del CCNL 21 maggio 2018. 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 avvicinata 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 dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittimo, 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;

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 ciascun dipendente non può essere superiore a 10;

k) il personale che si trovi nelle particolari situazioni personali e familiari di cui all'articolo 27, comma 4, del CCNL 21 maggio 2018 può, a richiesta, essere esonerato dalla effettuazione di 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 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 del bambino;

l) sono individuate ulteriori ipotesi di esonero dal turno notturno, quali quelle collegate:

- a particolari patologie certificate a carico del dipendente;

- alla presenza di un nucleo familiare con almeno due 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 come segue:

Turno	Maggiorazione oraria della retribuzione di cui all'articolo 10, comma 2, lettera c), del CCNL 9 maggio 2006
turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6:00 e le 22:00)	10%
turno notturno (tra le 6:00 e le 22:00) e turno festivo	30%
turno festivo notturno	50%

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 ciascun 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 inquadrato nei profili professionali di seguito indicati che prestano servizio presso le seguenti strutture e nei relativi limiti:

a) telefonista;

b) funzionari unità operativa servizi di vigilanza, funzionari servizi di vigilanza, agenti



appartenenti al Corpo 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 degli Organi Istituzionali e degli Uffici Centrali;

d) personale appartenente ai profili professionali di coordinatore servizi anticamera, ausiliario specializzato, ausiliario uffici e usciere in servizio presso il Servizio 3 del Dipartimento II "Risorse strumentali.

4. 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 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 per l'anno 2019, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a), del CCNL 21 maggio 2018, una percentuale pari al 3,5986752725% delle risorse stabili del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui all'articolo 67 del CCNL 21 maggio 2018.

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) 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, il dipendente ha diritto a un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto 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. 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 la liquidazione dell'indennità di reperibilità la previa predisposizione di un piano di pronto intervento da parte del Dirigente responsabile. In caso di piano intradipartimentale, lo stesso e' predisposto dal Direttore del Dipartimento o Ufficio equiparato interessato, di concerto con i Dirigenti delle strutture coinvolte. Il piano è trasmesso alla Direzione Generale per la verifica della sua aderenza al dettato contrattuale e alle finalità dell'istituto in relazione alle effettive necessità organizzative dell'Ente e alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto e alla Rsu. Tale disciplina decorre dal 1° gennaio 2020.

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 23 del CCNL del 14 settembre 2000:

a) personale assegnato al Dipartimento VII "Viabilità e infrastrutture viarie", nei limiti massimi mensili di seguito specificati:

1) Ufficio di Direzione "Viabilità Zona Sud":

- tutto il personale in servizio presso la rete viaria metropolitana o presso gli uffici inquadrato nei profili professionali di operaio stradale; cantoniere ex Anas; operaio specializzato addetto alle strade provinciali; capo cantoniere ex Anas; capo operaio strade; capo operaio strade qualificato; geometra; istruttore servizi tecnici, funzionario servizi tecnici; funzionario unità operativa servizi tecnici; funzionario tecnico laureato;

2) Servizio 1 "Gestione amministrativa appalti - viabilità - concessioni - espropri": personale in servizio presso il Servizio nel limite massimo mensile di n. 40 unità;

3) Servizio 2 "Viabilità Zona Nord":

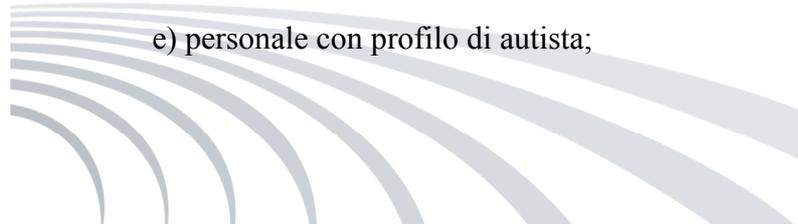
- tutto il personale in servizio presso la rete viaria provinciale o presso gli uffici inquadrato nei profili professionali di operaio stradale; cantoniere ex Anas; operaio specializzato addetto alle strade provinciali; capo cantoniere ex Anas; capo operaio strade; capo operaio strade qualificato; geometra; istruttore servizi tecnici, funzionario servizi tecnici; funzionario unità operativa servizi tecnici; funzionario tecnico laureato;

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

c) personale dell'area tecnica assegnato al Servizio Geologico e Difesa del suolo, Protezione Civile in ambito metropolitano del Dipartimento VI, nel limite massimo mensile di n. 15 unità;

d) personale dell'area tecnica in servizio presso il Dipartimento III "Programmazione della rete scolastica - Edilizia scolastica" nel limite massimo mensile di n. 24 unità;

e) personale con profilo di autista;





f) personale addetto alla gestione dell'Autoparco degli Organi Istituzionali e degli Uffici Centrali nel limite massimo mensile di n. 3 unità;

g) personale appartenente ai profili professionali di coordinatore servizi anticamera, ausiliario specializzato, ausiliario uffici e usciere in servizio presso il Servizio 3 del Dipartimento II "Risorse strumentali" nel limite massimo mensile di n. 11 unità;

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

j) personale in servizio presso l'Ufficio del Cerimoniale nel limite massimo mensile di n. 5 unità;

k) personale in servizio presso il Dipartimento I nel limite massimo mensile di n. 4 unità;

i) personale in servizio presso il Dipartimento II - Direzione nel limite massimo mensile di n. 1 unità;

l) personale in servizio presso il Servizio 1 del Dipartimento II nel limite massimo mensile di n. 2 unità;

l) personale in servizio presso il Servizio 2 del Dipartimento II nel limite massimo mensile di n. 2 unità;

m) personale in servizio presso il Servizio 2 del Segretariato Generale nel limite massimo mensile di n. 3 unità.

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 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. Al finanziamento dell'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno è destinata per l'anno 2019, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL 21 maggio 2018, una percentuale pari al 0,3279195719% delle risorse stabili del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui all'articolo 67 del CCNL 21 maggio 2018.

13. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'articolo 24, comma 5, del CCNL 14 settembre 2000, è rispettivamente corrisposta al personale che esegua parte della propria prestazione lavorativa in assenza di turnazione:

a) in orario notturno o festivo, con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;

b) in orario notturno e festivo, con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.

14. La corresponsione degli importi relativi all'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di acquisizione delle richieste di liquidazione avanzate dai Dirigenti responsabili, che devono pervenire al Servizio Trattamento economico entro il mese successivo a quello di svolgimento



delle attività.

#### **Art. 15**

#### **Criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità**

(art. 70-quinquies, commi 1 e 2, del CCNL 21 maggio 2018)

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'articolo 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018 è destinata per l'anno 2019, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL 21 maggio 2018, una percentuale pari al 4,2185037705% delle risorse stabili del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui all'articolo 67 del CCNL 21 maggio 2018.

2. L'indennità per specifiche responsabilità di cui al comma 1 è finalizzata a compensare il personale ascritto alla categoria D, non titolare di incarico di posizione organizzativa 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 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 dal Dirigente della struttura di assegnazione 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: € 2.000,00.

Le Parti si riservano successivamente di definire un sistema di graduazione degli incarichi di responsabilità oggetto del presente articolo.

5. Ove dall'applicazione dei commi precedenti dovesse risultare un importo superiore alle risorse complessivamente stanziato 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 di categoria D, non titolare di incarico di posizione organizzativa e di indennità di funzione, destinatario di formale incarico di specifica responsabilità.

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

8. L'indennità di cui al comma 1 è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21



maggio 2018.

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, considerando utili a tali fini quelli lavorati per almeno 15 giorni.

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 alle indennità di cui al presente articolo è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese.

## CAPO V

### Personale della Polizia Locale della Città Metropolitana di Roma Capitale

#### Art. 16

#### Indennità di servizio esterno

(art. 56-quinquies del CCNL 21 maggio 2018)

1. Al finanziamento dell'indennità di servizio esterno di cui all'articolo 56-quinquies del CCNL 21 maggio 2018 è destinata per l'anno 2019, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a), del CCNL 21 maggio 2018, una percentuale pari al 0,3844126466% delle risorse decentrate stabili del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui all'articolo 67 del CCNL 21 maggio 2018.

2. L'indennità di servizio esterno compete al personale della Polizia Locale della Città Metropolitana di Roma Capitale che esegue in via continuativa la propria prestazione lavorativa ordinaria 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.

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 per la parte maggioritaria delle giornate lavorative effettive, escluse le assenze dal servizio a qualsivoglia titolo, del mese di erogazione dell'indennità.

5. La misura dell'indennità di cui al comma 1 è definita, per ogni giornata di servizio esterno effettivamente svolto, nell'importo giornaliero lordo di € 2,00.

6. 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.

L'indennità di servizio esterno non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui all'articolo 13 del presente contratto.

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

8. Sono confermate le indennità di euro 1.110,84 e di euro 780,30 di cui all'articolo 16 del CCNL 22 gennaio 2004.

9. Le parti prendono atto che la disciplina di cui al presente articolo avrà decorrenza dalla data di sottoscrizione definitiva del presente accordo.

## **Art. 17**

### **Indennità di funzione**

(art. 56-sexies del CCNL 21 maggio 2018)

1. Al finanziamento dell'indennità di funzione del personale della Polizia Locale della Città Metropolitana di Roma Capitale prevista dall'articolo 56-sexies del CCNL 21 maggio 2018 è destinata per l'anno 2019, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a), dello stesso CCNL, una percentuale pari al 0,3423822713% delle risorse stabili del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui all'articolo 67 del CCNL 21 maggio 2018.

2. L'indennità di cui al presente articolo è attribuita al personale della Polizia Locale della Città Metropolitana di Roma Capitale inquadrato nella categoria D non titolare di incarico di posizione organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano formalmente attribuite responsabilità specifiche e ulteriori rispetto a quelle tipiche della categoria 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 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 come segue: € 2.000,00 per il personale con profilo di funzionario unità operativa servizi di vigilanza e 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.

L'indennità di funzione è erogata in quote mensili.



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;
- ogni altro compenso non espressamente incompatibile.

L'indennità di funzione non è cumulabile con l'indennità di specifiche responsabilità di cui all'articolo 17 del presente contratto.

#### **Art. 18**

##### **Proventi delle violazioni al Codice della strada**

(art. 56-quater del CCNL 21 maggio 2018)

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 Locale in servizio con rapporto a tempo indeterminato, per il versamento dei contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio, fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali. Nel 2019 accordo a valere nell'anno 2020.

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 Locale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.**

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 predisporre entro il 31 marzo 2020.

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 ascrivere 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.

#### **Art. 20**

##### **Criteri generali per le progressioni economiche orizzontali.**

(art. 16 C.C.N.L. 21.05.2018)

1. Al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali è destinata per l'anno 2019, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a), dello stesso CCNL, 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 67 del CCNL 21 maggio 2018.

2. Il presente articolo disciplina i criteri per la definizione delle procedure per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali.

3. In particolare, le Parti concordano che le progressioni economiche orizzontali sono riconosciute nei limiti indicati nei commi successivi, ai dipendenti in possesso dei requisiti di partecipazione prescritti dal presente articolo e positivamente selezionati alla stregua dei criteri di valutazione nello stesso previsti.

4. Hanno titolo a partecipare alle selezioni per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2019 i dipendenti di ruolo, in servizio alla data del 31 ottobre 2019, che abbiano prestato, alla data del 31 dicembre 2018, almeno ventiquattro mesi (1° gennaio 2017 - 31 dicembre 2018) di effettivo servizio nella posizione economica in godimento.

5. Sono esclusi dalle procedure di selezione di cui al comma precedente, in conformità alle vigenti disposizioni contrattuali, i dipendenti che abbiano riportato, nel biennio precedente alla data di pubblicazione del bando, sanzioni disciplinari pari o superiori a quelle previste dall'art. 58, comma 1, lett. e), del CCNL o che risultino sospesi dal servizio. Sono, altresì, esclusi i dipendenti che, nelle more della definizione della procedura di selezione, risulteranno destinatari dei precitati provvedimenti sanzionatori e/o cautelari, ad eccezione dei dipendenti che, avverso i predetti provvedimenti, abbiano proposto impugnazione davanti all'Autorità Giudiziaria, per i quali si



procederà ad ammissione con riserva.

6. In applicazione dell'articolo 16 del CCNL del 21 maggio 2018, i criteri per l'effettuazione nell'anno 2019 delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

a) per garantire la parità di trattamento tra i dipendenti, le progressioni economiche orizzontali effettuabili per ogni selezione nell'anno saranno ripartite proporzionalmente, per numero dei dipendenti e costo delle progressioni, tra le diverse strutture dirigenziali dell'Ente;

b) per ogni struttura dirigenziale è esperita una selezione e stilata una graduatoria relativamente a ciascuna posizione economica, dal punteggio più alto a quello più basso, relativa alla media del punteggi attribuiti in sede di valutazione della performance individuale relativa al triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata dal servizio, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato, purché relative ad almeno due annualità;

c) relativamente a ciascuna graduatoria, nel rispetto del principio di selettività, le progressioni sono riconosciute, con decorrenza 1° ottobre 2019, nei limiti delle risorse disponibili per la relativa selezione, ai dipendenti con il punteggio più alto in ordine decrescente; in caso di numero dispari degli aventi titolo alla partecipazione a ciascuna selezione, il risultato della divisione è arrotondato per difetto, garantendo almeno una progressione per ciascuna graduatoria;

d) in caso di parità, e' preferito il dipendente con la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento;

e) in caso di ulteriore parità, è preferito il dipendente con maggiore anzianità di servizio complessiva;

f) in caso di ulteriore parità, è preferito il dipendente con maggiore anzianità anagrafica.

7. L'effettiva attribuzione della progressione economica orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale minima media della performance individuale nel richiamato triennio di riferimento pari al 60% del punteggio massimo ottenibile.

8. Per l'anno 2020, le Parti convengono di riconoscere ulteriori progressioni economiche orizzontali, con decorrenza 1° gennaio 2020, nei limiti delle risorse stabili a ciò destinate dalle Parti e nel rispetto del principio di selettività, in base alla disciplina procedimentale di cui ai commi precedenti a favore dei dipendenti in possesso dei prescritti requisiti di partecipazione e di una media valutativa superiore a quella indicata al comma precedente.

9. Gli esiti delle suddette procedure selettive hanno una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione delle relative progressioni economiche orizzontali.

10. I costi delle progressioni economiche orizzontali sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.



**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 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**

(articolo 18, lett. h), del CCNL 21 maggio 2018)

1. Il presente articolo definisce la correlazione tra la retribuzione di risultato del personale titolare di incarichi di posizione organizzativa 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 posizione organizzativa in presenza di fasce di valore relative alla somma degli incentivi di cui al comma 1, utilizzando il seguente schema:

Incentivi di legge	Abbattimento indennità risultato
Da 4.000 a 6.000 euro	10%
Da 6.001 a 8.000 euro	20%
Da 8.001 a 10.000 euro	30%
Oltre 10.000 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 III

#### 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 per l'anno 2019, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a), dello stesso CCNL, una percentuale pari al 44,1758947455% delle risorse stabili del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui all'articolo 67 del CCNL 21 maggio 2018. Al finanziamento dei compensi di cui al presente articolo sono, altresì, destinate le eventuali risorse variabili del predetto fondo a destinazione non vincolata. Per il solo anno 2019, le predette risorse variabili ammontano ad € 1.332.654,95.

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

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

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

5. Le risorse complessivamente destinate alla erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale di cui al comma 1, al netto di quelle di cui ai commi da 16 a 20, sono



suddivise, previa applicazione alle stesse di un coefficiente pari a 0,85, per il numero complessivo medio dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza, con esclusione dei titolari di incarico di posizione organizzativa e dei dipendenti di cui al comma 16 e considerando il personale a tempo parziale come unità intere, ricavando così il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance di cui all'articolo 69, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018.

6. Ad una percentuale dell'1% dei dipendenti in servizio presso l'Ente con arrotondamento all'unità superiore, al netto dei titolari di incarico annuale di posizione organizzativa e dei dipendenti di cui al comma 16, che abbiano ottenuto una valutazione media annua almeno pari al 75% di quella massima prevista dal sistema di valutazione della performance, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come definito ai sensi del comma precedente.

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

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

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

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

8. A seguito dell'individuazione del premio di cui al comma 6, all'importo complessivo delle risorse destinato a premiare la performance organizzativa e individuale di cui al comma 1 sono sottratte le somme di cui ai commi 6 e da 16 a 20.

9. L'importo complessivo delle risorse destinato alla erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale di cui al comma 1, al netto delle somme sottratte ai sensi dei commi 6 e da 16 a 20, viene ripartito come segue:

- a) una quota, pari al 91,37%, è destinata a finanziare i premi correlati alla performance individuale, sulla base della valutazione effettuata in applicazione del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;
- b) la restante quota, pari all'8,63%, è destinata a finanziare i premi correlati alla performance organizzativa, sulla base della valutazione effettuata in relazione al grado di conseguimento degli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'Ente.

10. L'importo delle risorse di cui al comma 9, lettera b), è suddiviso per il numero dei dipendenti in servizio presso l'Ente con arrotondamento all'unità superiore, al netto dei titolari di incarico annuale di posizione organizzativa e dei dipendenti di cui al comma 16, ricavando così un importo unitario.

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

Il grado medio di conseguimento degli obiettivi previsti nel Piano della performance/Peg riferiti a ciascuna struttura dirigenziale, verificato con il supporto del Nucleo di valutazione sulla scorta dei reports predisposti dal Dirigente della struttura, in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel Piano della performance/Peg, determina l'importo complessivo del budget di struttura a disposizione nell'anno per l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa.

Il suddetto importo è suddiviso per il numero dei dipendenti assegnati alla struttura dirigenziale di riferimento che, nel corso dell'anno di valutazione, abbiano conseguito un punteggio complessivo superiore al 75% del punteggio massimo previsto dal sistema di valutazione della performance individuale e che abbiano assicurato un numero di giorni di presenza in servizio durante l'anno superiore a 120.

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

Il numero dei dipendenti dell'Ente, con esclusione dei titolari di incarico annuale di posizione organizzativa e dei dipendenti di cui al comma 16, è suddiviso per posizione economica di appartenenza, distinguendo quelli con posizione economica apicale nelle categorie giuridiche B e C. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale computato per intero.

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

Posizione economica di inquadramento al 31.12.2018	Coefficiente individuale
B8	1,10
C6	1,11
B1, B2, B3, B4, B5, B6, B7	1,00
C1, C2, C3, C4, C5	1,00
D1, D2, D3, D4, D5, D6, D7	1,00

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

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

L'importo unitario così ricavato è moltiplicato per il numero ponderato dei dipendenti assegnati a ciascuna struttura dirigenziale, ricavando così l'importo delle risorse destinate a premiare la

performance individuale di competenza della predetta struttura.

12. L'importo unitario di cui al comma precedente è moltiplicato per il coefficiente individuale di riferimento di ciascun dipendente assegnato, ricavando così l'importo massimo del premio individuale spettante al medesimo.

Le Parti danno atto che, per l'anno 2019, la misura dei premi per la performance individuale ed organizzativa e della maggiorazione di cui al comma 6 è definita come segue:

Categoria dipendenti	Tipologia premialità	Misura della premialità
Dipendenti inquadrati nella posizione economica C6 alla data del 31.12.2018	Premio correlato alla performance individuale (importo massimo mensile)	€ 461,00
Dipendenti inquadrati nella posizione economica B8 alla data del 31.12.2018	Premio correlato alla performance individuale (importo massimo mensile)	€ 457,00
Dipendenti inquadrati nelle altre posizioni economiche alla data del 31.12.2018	Premio correlato alla performance individuale (importo massimo mensile)	€ 415,00
Dipendenti di tutte le posizioni economiche	Premio correlato alla performance organizzativa (importo massimo annuale)	€ 478,00
1% del personale valutato positivamente	Maggiorazione del premio individuale (importo annuale)	€ 1.418,00

13. L'erogazione dei premi correlati alla performance individuale avviene previa predisposizione di specifici piani di lavoro che debbono riferirsi ad una completa programmazione di tutte le attività che possono prevedibilmente essere considerate dal Dirigente al momento della formulazione del piano stesso e a valere per l'intero anno. Le attività che dovranno essere ricomprese nei piani di lavoro sono individuate nelle seguenti: garanzia del mantenimento dello standard di servizio in presenza della carenza di risorse umane e nelle situazioni determinate da assenze temporanee di personale assegnato alle singole strutture; accrescimento quantitativo derivante da intensificazione produttiva; armonizzazione degli orari di lavoro finalizzata alla copertura dell'orario di servizio e di apertura degli uffici all'utenza; flessibilità nell'organizzazione degli uffici e nella gestione delle risorse umane; miglioramento organizzativo derivante da assunzione di nuove modalità di svolgimento del servizio. Possono, inoltre, essere individuate in sede di conferenza di servizio altre attività 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 relativi premi sono attribuiti, a seguito di valutazione trimestrale, in quota parte mensile posticipata alla stregua delle modalità e dei criteri definiti dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, previa certificazione del Dirigente e validazione del Direttore del Dipartimento o Ufficio equiparato di riferimento.



La partecipazione alle attività del piano di lavoro deve essere consentita in egual misura a tutto il personale assegnato.

Ciascun Dirigente provvede alla predisposizione del piano di lavoro che sarà discusso in una apposita conferenza di servizio convocata alla presenza della R.S.U. e delle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative firmatarie del presente contratto. Alla conferenza di servizio è invitato di diritto il Direttore del Dipartimento o Ufficio equiparato di riferimento. Le conferenze di servizio saranno coordinate dalla Direzione del Dipartimento I - "Ufficio Relazioni Sindacali", al quale dovrà essere inviata copia del piano di lavoro e del verbale della conferenza di servizio. Lo svolgimento delle conferenze di servizio, effettuato nei termini sopra definiti, è condizione indispensabile per l'avvio dei piani di lavoro.

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

L'atto di liquidazione, predisposto e sottoscritto da ciascun Dirigente, è validato dal Direttore del Dipartimento o Ufficio equiparato di riferimento, il quale, contestualmente alla trasmissione dell'atto per il conseguente pagamento, ne dà informazione alla R.S.U. e alle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative firmatarie del presente contratto.

14. Al fine di individuare l'importo del premio correlato alla performance individuale da corrispondere in concreto a ciascun dipendente nei limiti di quello massimo ricavato in applicazione del precedente comma 15, è stabilita una correlazione tra il punteggio ottenuto nella scheda di valutazione trimestrale della performance individuale per i livelli di performance conseguiti e l'importo del premio spettante in quota parte mensile. Al personale collocato nel livello di performance più basso non compete alcun premio correlato alla performance individuale.

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

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

15.

Le risorse eventualmente non utilizzate restano nella disponibilità del Dirigente e possono essere



riassegnate a fine anno al raggiungimento dell'obiettivo del piano di lavoro, previa attivazione da parte del Direttore del Dipartimento o Ufficio equiparato di riferimento del confronto con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, da concludersi entro il termine di cinque giorni dalla attivazione, prorogabile 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 annuo pro-capite del piano di lavoro.

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

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

17. Per il personale di supporto al Sindaco Metropolitano nelle attività istituzionali di rappresentanza (ufficio del cerimoniale) è prevista la predisposizione di un progetto di produttività il cui importo massimo annuo pro-capite liquidabile è fissato in € 8.000,00 e, in ogni caso, nel limite complessivo del budget annuo di € 45.000,00. Le unità di personale chiamate a partecipare a tale progetto avranno l'obbligo di raggiungere l'obiettivo prefissato anche mediante specifiche articolazioni dell'orario d'obbligo contrattuale da individuarsi nel progetto stesso.

18. Per il personale degli Uffici di diretta assistenza agli Organi Istituzionali (Sindaco Metropolitano e Consiglio Metropolitano) individuati nel Segretariato Generale (11 unità) e nel Collegio dei Revisori dei Conti (1 unità) è prevista la predisposizione di un progetto di produttività il cui importo massimo annuo pro-capite liquidabile è fissato in € 3.500,00 e, in ogni caso, nel limite complessivo del budget annuo pari a € 42.000,00, con l'obbligo di raggiungere l'obiettivo prefissato nel progetto medesimo anche mediante specifiche articolazioni dell'orario d'obbligo contrattuale da individuarsi nel progetto stesso.

19. Per il personale assegnato all'Ufficio di supporto del Direttore Generale è prevista, successivamente alla nomina del Direttore Generale, la predisposizione di un progetto di produttività il cui importo massimo annuo pro-capite liquidabile è fissato in € 3.500,00 e, in ogni caso, nel limite complessivo del budget annuo pari a € 21.000,00, con l'obbligo di raggiungere l'obiettivo prefissato nel progetto medesimo anche mediante specifiche articolazioni dell'orario d'obbligo contrattuale da individuarsi nel progetto stesso.

20. Successivamente alla data di sottoscrizione definitiva del presente contratto, per il personale dell'area di vigilanza del Corpo della Polizia Locale si applica il progetto di produttività predisposto dal Comandante del Corpo 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.

21. Dei progetti di cui ai commi da 16 a 20 è data opportuna informativa alle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, che possono richiedere una revisione dei medesimi, in prima istanza, al



Dirigente predisponente e, in seconda istanza, al Segretario Generale.

22. I trattamenti economici accessori di cui ai commi 16, 17, 18, 19 e 20 sono riconosciuti per gli anni successivi nei limiti delle risorse variabili disponibili del fondo annuale per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività di cui all'articolo 67 del CCNL 21 maggio 2018, ferma restando la facoltà delle Parti di ridefinirli tenuto conto della programmazione delle attività dell'Ente e delle esigenze organizzative. Per il solo anno 2019, gli eventuali risparmi derivanti dall'attuazione dei progetti di cui ai commi da 16 a 20 sono destinati ad incrementare la misura delle indennità per specifiche responsabilità e di funzione di cui agli articoli 15 e 17 del presente contratto, previa loro graduazione.

23. Al personale che percepisce i trattamenti economici accessori di cui ai commi 16, 17, 18 e 19 è preclusa la possibilità di accedere al fondo per il lavoro straordinario.

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

25. La misura del premio correlato alla performance individuale attribuito a chi ha rivestito un incarico di posizione organizzativa scaduto nel corso dell'anno è riproporzionata all'attività svolta successivamente alla scadenza dell'incarico di posizione organizzativa.

## **Capo IV Welfare integrativo**

### **Art. 24**

#### **Criteri generali per l'attivazione dei piani di welfare integrativo**

(art. 56-quater del CCNL 21 maggio 2018)

1. Le Parti prendono atto che l'Amministrazione, nei limiti delle disponibilità già stanziare 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 dei propri dipendenti tra quelli previsti dall'art. 56-quater del CCNL 21 maggio 2018.

2. Nell'ambito delle misure per la conciliazione dei tempi di vita-lavoro, le Parti, nel rispetto del sistema delle relazioni sindacali, esprimono l'intenzione di consolidare e, ove possibile, implementare, entro il 31.03.2020, la progettualità avviata in via sperimentale in materia di lavoro agile.

## **Capo V 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 operai stradali e n. 5 capi operai strade per ciascun Servizio interessato (viabilità 1 nord, viabilità 2 sud), più due squadre di pronto intervento (una per la viabilità 1 nord ed una per la viabilità 2 sud), ciascuna delle quali formata da: n. 1 operaio stradale, n. 1 geometra, n. 2 operai specializzati strade, a disposizione del Dipartimento VII. 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):

- Dipartimento I - Servizio 2: n. 6 unità lavorative;

- Sirit: 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.

- Dipartimento I - Servizio 2 per le variazioni stipendiali: n. 3 dipendenti, di cui 2 per immissioni dati ed 1 di categoria D per il controllo.

Periodo: dal 17 al 25 di ogni mese (totale giorni di esonero n. 9).

- Sirit per le elaborazioni stipendiali: n. 4 dipendenti, di cui 2 della categoria B e 2 della categoria C. In sala macchine: n. 1 unità lavorativa di categoria C, n. 1 unità di categoria D.

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

Per contributi assistenza infanzia: n. 1 della categoria C o D per controllo.

Periodo: dal 3 al 5 di ogni mese (totale giorni esonero n. 3).

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

## Capo VI 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.

