CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

Decreto Sindacale

n. 316 del 29/12/2023

OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale con qualifica non dirigenziale. Parte Normativa 2023/2025 e parte Economica per l'anno 2023.

IL SINDACO METROPOLITANO

l'anno duemilaventitrè il giorno VENTINOVE del mese di DICEMBRE, alle ore 11:05, nella sede di Palazzo dei Leoni, il Sindaco Metropolitano Dott. Federico Basile con l'assistenza del Vice Segretario Generale Avv. Anna Maria Tripodo:

Vista l'allegata proposta di decreto relativo all'oggetto;
Vista la L.R. n. 15 del 04.08.2015 e successive modifiche ed integrazioni;
Viste le LL.RR. n. 48/91 e n. 30/2000 che disciplinano l'O.R.EE.LL.;
Visto il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Visti i pareri, espressi ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30 del 23.12.2000:

- per la regolarità tecnica, dal Dirigente proponente;
- per la regolarità contabile e per la copertura finanziaria della spesa, dal Dirigente della II Direzione – Servizi Finanziari;

DECRETA

APPROVARE la proposta di decreto indicata in premessa, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, facendola propria integralmente.

CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

Proposta di Decreto Sindacale

della "SEGRETERIA GENERALE "

OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale con qualifica non dirigenziale. Parte Normativa 2023/2025 e parte Economica per l'anno 2023.

PREMESSO che l'art. 7 comma 4 del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16.11.2022 demanda la determinazione circa le modalità di utilizzo delle risorse decentrate alla contrattazione decentrata integrativa annuale, da effettuarsi secondo le procedure stabilite dal successivo art. 8;

CHE con Determinazione Dirigenziale n. 1679 del 11/05/2023 si è provveduto alla costituzione del Fondo Risorse Decentrate relativo al personale non dirigente - Anno 2023;

CHE con Determinazione Dirigenziale n. 3864 del 10/10/2023 si è proceduto alla integrazione delle risorse parte variabile del Fondo Risorse Decentrate relativo al personale non dirigente - Anno 2023;

CHE con D.S. n. 137/2023 del 27/06/2023 è stato approvato il nuovo**"***Regolamento di disciplina della misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale***"**

CHE con DS n. 313/2023 del 19/12/2023 è stato approvato l'aggiornamento al "*Regolamento di disciplina della misurazione e valutazione della performance e del sistema premiale"*

CHE con Decreto Sindacale n. 206 del 21/09/2023 il Sindaco metropolitano ha dato indirizzi alla di parte datoriale per la contrattazione integrativa per il triennio giuridico 2023/2025 ed economico 2023 del personale del Comparto Funzioni Locali;

CONSIDERATO che la Parte Datoriale ha trasmesso alle Organizzazioni Sindacali la piattaforma CCDI 2023/2025 in data 29 settembre 2023;

CHE ai sensi della Direttiva n. 2/2019 del Ministero per la P.A. e Sottosegretario Delegato alle Pari Opportunità, con prot 35069 del 04/10/2023 è stato richiesto il parere consultivo al CUG;

CHE con prot n. 39312/23 del 27/10/2023, il CUG ha espresso parere favorevole alla piattaforma CCDI 2023, con alcune proposte di integrazioni e modifiche;

DATO ATTO CHE, appositamente convocata per la disamina della nuova bozza di CCDI di Parte Normativa 2023/2025 e parte Economica per l'anno 2023, la Delegazione Trattante si è riunita in data 11 ottobre 2023, 22 novembre 2023, 28 novembre 2023, 6, 7 e 12 dicembre 2023 ed ha approvato la nuova ipotesi di contratto decentrato di Parte Normativa 2023/2025 e parte Economica per l'anno 2023, sottoscrivendolo in data 13.12.2023.

VISTE la relazione illustrativa redatta dal Segretario Generale, e la relazione Tecnico-finanziaria redatta dal Funzionario reggente della II Direzione " Servizi Finanziari e Tributari", secondo la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19.07.2012, relative all'ipotesi di CCDI Parte Normativa 2023/2025 e parte Economica per l'anno 2023 del personale non dirigenziale, sottoscritta in data 13.12.2023;

VISTA la relativa certificazione del Collegio dei Revisori dei conti espressa ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata di parte economica con i vincoli di bilancio, protocollo n. 49173 del 28/12/2023 che attesta la compatibilità legislativa e contrattuale di ogni norma inclusa nella pre-intesa sottoscritta la compatibilita economico-finanziaria degli oneri presunti derivanti dall'applicazione della pre-intesa al CCDI del personale di qualifica non dirigenziale di Parte Normativa 2023/2025 e parte Economica per l'anno 2023;

RITENUTO l'accordo complessivo meritevole di approvazione in quanto i contenuti rispecchiano le direttive conferite dall'Amministrazione;
RITENUTO, pertanto, di dover autorizzare i componenti della delegazione di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato sulla base della preintesa sottoscritta in data 13.12.2023;

VISTO il CCNL relativo al personale del Comparto delle funzioni locali stipulato il 16.11.2022, relativo al triennio 2019 - 2021;

VISTO il D.P.R. n° 267/2000, nonché le LL.RR. 48/91 e n° 30/2000 che disciplinano l'ordinamento degli Enti Locali in Sicilia;

VISTO lo Statuto Provinciale;

VISTO il Regolamento di Organizzazione degli Uffici e Servizi, approvato con Decreto Sindacale n. 230 del 13/10/2023;

ACCERTATA l'inesistenza di conflitti di interesse ai sensi della normativa vigente;

Si propone che il Sindaco Metropolitano

DECRETI

1) CONDIVIDERE l'ipotesi di CCDI di di Parte Normativa 2023/2025 e parte Economica per l'anno 2023, per il personale di area non dirigenziale, sottoscritta dalla delegazione trattante di parte pubblica e sindacale in data 13.12.2023 qui allegato in copia corredata dalla:

- relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria, redatte ai sensi dell'art. 40, comma 3 sexies del D.Lgs. n. 165/2001;

- certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti, espressa ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata di parte economica con i vincoli di bilancio, protocollo n. 49173 del 28/12/2023 che attesta la compatibilità normativa e contrattuale sull'ipotesi di contratto e

sulla compatibilità della spesa conseguente al testo negoziale sottoposto al controllo, ai sensi dell'art. 40, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001.

2) AUTORIZZARE la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di accordo decentrato di Parte Normativa 2023/2025 e parte Economica per l'anno 2023.

3) DARE ATTO CHE ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs.165/2001:

- comma 5, l'amministrazione ai fini di cui all'articolo 46, comma 4, è tenuta a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

- Comma 7, in caso di mancato adempimento delle prescrizioni richiamate, oltre alle sanzioni previste dall'articolo 60, comma 2, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere a qualsiasi adeguamento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa e che gli organi di controllo previsti dal comma 1 vigilano sulla corretta applicazione delle disposizioni dell'articolo 40 bis.

4) INCARICARE tutti i dirigenti delle Direzioni su cui si articola l'Ente di dare piena attuazione a tutti gli istituti contrattuali previsti nel contratto decentrato dopo la sottoscrizione dello stesso e a tutti gli adempimenti procedurali.

5) DICHIARARE il presente provvedimento immediatamente eseguibile.

Avverso il presente provvedimento, ai sensi dell'art.3 della L.R.n.°7/19, è ammesso ricorso entro 60 gg. - a partire dal giorno successivo al termine della pubblicazione all'Albo pretorio - presso il TAR o entro 120 gg. presso il Presidente della Regione Sicilia.

Il Funzionario	Il V. Segretario Generale
F.to Sebastiano Massimo De Salvo	F.to Avv. Anna Maria Tripodo

SI ALLEGANO I SEGUENTI DOCUMENTI:

1. Ipotesi di CCDI del personale non dirigenziale della Città Metropolitana di Messina sottoscritto in data 13.12.2023;
2. Relazione Illustrativa e Relazione Tecnico finanziaria, ex circolare 25/MEF del 19/07/2012 , relative all'ipotesi di CCDI del personale non dirigenziale di Parte Normativa 2023/2025 e parte Economica per l'anno 2023;
3. Certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti, protocollo n.49173 del 28/12/2023

CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

allegato alla proposta di Decreto Sindacale

OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale con qualifica non dirigenziale. Parte Normativa 2023/2025 e parte Economica per l'anno 2023.

Sulla presente proposta di decreto si esprime, ai sensi degli artt. 12, della L.R, 30/2000 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere di regolarità tecnica: **FAVOREVOLE/~~NON FAVOREVOLE~~** attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Addì 29.12.2023

IL V. SEGRETARIO GENERALE
F.to Avv. Anna Maria Tripodo

CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE E ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA

allegato alla proposta di Decreto Sindacale

OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale con qualifica non dirigenziale. Parte Normativa 2023/2025 e parte Economica per l'anno 2023.

[ ]
La presente proposta non necessita di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente

[X]
Sulla presente proposta di decreto si esprime, ai sensi degli artt. 12, della L.R, 30/2000 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000, parere **FAVOREVOLE** di regolarità contabile"

[ ]
Sulla presente proposta di decreto si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000, parere **FAVOREVOLE** di regolarità contabile con attestazione della copertura finanziaria (art. 151, comma 4, D. Lgs. 267/2000):

si attesta l'avvenuta registrazione della seguente prenotazione di impegno di spesa:

Impegno	Importo	Capitolo	Bilancio

si attesta l'avvenuta registrazione della seguente diminuzione di entrata:

Diminuzione Entrata	Importo	Capitolo	Bilancio

Addì 29.12.2023

Il Funzionario Responsabile

IL DIRIGENTE
Servizi Finanziari e Tributari

F.to Dott.ssa Maria Grazia Nulli

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCDI)CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

PER IL PERSONALE DI QUALIFICA NON DIRIGENZIALE DELLA CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

PARTE NORMATIVA ED ECONOMICA
PER IL TRIENNIO 2023 – 2025

In data 13.12.2023 alle ore 12,30 presso la residenza della Città Metropolitana di Messina, ha avuto luogo l'incontro tra:

la delegazione di parte datoriale così composta:

SEGRETARIO GENERALE	P [X] A[ ]
DIRIGENTE I DIREZIONE SERVIZI GENERALI E POLITICHE DI SVILUPPO ECONOMICO E CULTURALE	P [X] A[ ]
DIRIGENTE II DIREZIONE SERVIZI FINANZIARI E TRIBUTARI F.F.	P [X] A[ ]
DIRIGENTE III DIREZIONE VIABILITA' METROPOLITANA	P [ ] A[ ]
DIRIGENTE IV DIREZIONE EDILIZIA METROPOLITANA E ISTRUZIONE F.F.	P [X] A[ ]
DIRIGENTE V DIREZIONE PATRIMONIO E PROTEZIONE CIVILE	P [ ] A[ ]
DIRIGENTE VI DIREZIONE AMBIENTE F.F.	P [X] A[ ]
DIRIGENTE VII DIREZIONE PIANIFICAZIONE	P [ ] A[ ]

la delegazione sindacale così composta:

OO.SS. Territoriale CGIL FP	P [ ] A[ ]
OO.SS. Territoriale CSA FP	P [ ] A[ ]
OO.SS. Territoriale CISL FP	P [X] A[ ]
OO.SS. Territoriale UIL FPL	P [X] A[ ]

R.S.U. :

ARIGO'	Francesca	P [X] A[ ]
BALLARO'	Angelo	P [X] A[ ]
CARUSO	Giuseppe	P [ ] A[ ]
COLEDI	Giovanni	P [X] A[ ]
INFONDENTI	Antonino	P [X] A[ ]
LOMBARDO	Roberto	P [X] A[ ]
NAVA	Tommaso	P [X] A[ ]
PASSALACQUA	Marisa	P [X] A[ ]
PULEJO	Claudia	P [ ] A[ ]
RISITANO	Giovanni	P [X] A[ ]
RUGGERI	Tiziana	P [X] A[ ]
RUSSO	Giacomo	P [ ] A[ ]
TRIPODO	Giovanni	P [X] A[ ]
VALENTI	Andrea	P [X] A [ ]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCDI) per il triennio 2023 – 2025.

Per la delegazione di parte datoriale:

SEGRETARIO GENERALE

DIRIGENTE I DIREZIONE
SERVIZI GENERALI E POLITICHE DI SVILUPPO ECONOMICO E CULTURALE

DIRIGENTE II DIREZIONE SERVIZI FINANZIARI
E TRIBUTARI F.F.

DIRIGENTE III DIREZIONE VIABILITA' METROPOLITANA

DIRIGENTE IV DIREZIONE EDILIZIA METROPOLITANA E ISTRUZIONE F.F.

DIRIGENTE V DIREZIONE PATRIMONIO E PROTEZIONE CIVILE

DIRIGENTE VI DIREZIONE AMBIENTE F.F.

DIRIGENTE VII DIREZIONE
PIANIFICAZIONE

Per la delegazione sindacale:

Organizzazioni Sindacali territoriali:

C.G.I.L.

C.I.S.L.

U.I.L.

C.S.A.

R.S.U.:

ARIGO' Francesca

BALLARO' Angelo

CARUSO Giuseppe

COLEDI Giovanni

INFONDENTI Antonino

LOMBARDO Roberto

NAVA Tommaso

PASSALACQUA Marisa

PULEJO Claudia

RISITANO Giovanni

RUGGERI Tiziana

RUSSO Giacomo

TRIPODO Giovanni

VALENTI Andrea

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I
Disposizioni Generali

Art. 1
Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

   a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 (da ora solo CCNL);

   b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;

   c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;

   d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";

   e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato modificato– da ultimo con DS 122 del 5/7/2019 integrato con DS 274 del 4/12/2020;

   f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con DS 137/2023 del 27/06/2023;

   g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

Art. 2
Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato, anche sindacale, o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

2. Esso avrà vigenza dal 01/01/2023 e fino al 31 dicembre 2025.

3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione e comunque entro il primo quadrimestre dell'anno, compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

4. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.

5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

6. Il presente CCDI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

TITOLO II
RELAZIONI SINDACALI

Capo I
Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3
Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.

2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4
Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.

3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

TITOLO III
ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I
Nuovo sistema di classificazione

Art. 5
Progressioni economiche all'interno delle aree

(art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

1. L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di **"differenziali stipendiali"** di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;

2. I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.

3. Ai sensi dell'Art. 96 del CCNL 16.11.2022 per il personale della Polizia Locale contenuta nel Titolo VI – Sezione per la Polizia Locale del 21.05.2018 inquadrato nell'Area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito ai sensi della legge n. 65/1986, attribuite con atti formali secondo i rispettivi ordinamenti, la misura del "differenziale stipendiale" di cui all'art. 14 è incrementata di Euro 350, al fine di compensare il maggior grado di competenza professionale richiesto.

4. Le parti concordano le seguenti modalità per la definizione delle procedure selettive.

A) <u>Quantificazione delle risorse</u>

a) Le risorse destinate ai differenziali stipendiali vengono stabilite annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate; In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili, e nel rispetto comunque di quanto previsto dall'art. 80, comma 3, del CCNL e del vincolo di destinazione.

b) Il numero di differenziali stipendiali attribuibili nell'anno per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella:

Area	Misura annua lorda differenziale	Numero massimo differenziali attribuibili anno 2023	Costo complessivo
Funzionari ed Elevata Qualificazione	€ 1.600,00	28	44.800,00
Istruttori	€ 750,00	63	47.250,00
Operatori Esperti	€ 650,00	106	68.900,00
Operatori	€ 550,00	12	6.600,00
		Totale	167.550,00

c) Al fine di salvaguardare la logica premiante dell'istituto e non creare un penalizzante irrigidimento delle risorse del fondo, si determina nel 10% l'importo massimo complessivo della quota delle risorse stabili (al netto delle decurtazioni per il fondo per le EQ), che potrà essere destinata ai nuovi differenziali stipendiali.

B) Requisiti di partecipazione

a) Concorrono alla selezione i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

b) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente alla data di scadenza della presentazione della domanda a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in sposizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

C) Ponderazione dei criteri di valutazione

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali				
Area	**Valutazione della performance del triennio precedente** (non inferiore a 40)	**Esperienza professionale** (non superiore a 40)	**Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi**	**Totale massimo**
Operatori	80	20	==	100
Operatori esperti	70	30	==	100
Istruttori	60	20	20	100
Funzionari E.Q.	50	30	20	100

Al fine di favorire il processo di acquisizione di nuove esperienze e professionalità e incentivare il criterio meritocratico delle selezioni non sarà più considerato, ai fini della valutazione della nuova procedura di selezione comparativa di cui al presente articolo, il punteggio riferito ai parametri di valutazione previsti dalla presente norma e già riconosciuto ai fini di una progressione orizzontale con esito positivo per il candidato, conseguita nell'ultimo triennio.

I **criteri specifici di valutazione** utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'esperienza maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto,

Ai fini dell'attribuzione del relativo punteggio vengono presi in considerazione i seguenti incarichi e/o posizioni, rispetto alle ordinarie funzioni proprie dell'area contrattuale di appartenenza, attribuiti con atto formale nel triennio oggetto di valutazione, secondo la seguente tabella (punteggi cumulabili sino alla concorrenza massima :

Area	Peso	Tipologia Esperienza	Punteggio Attribuito
Operatori	Max 20 punti	Permanenza nell'Area o Categoria	Punti 6,66 x anno - 0,555 x mese (16 gg. lavorativi)
Operatori esperti	Max 30 punti	1. Incarichi di responsabilità istruttoria formalmente affidati. 2. Permanenza nell'Area o Categoria	1. Punti 6 x anno - 0,500 x mese (16 gg. Lavorativi) 2. Punti 4 x anno- 0,333 x mese (16 gg. Lavorativi)
Istruttori	Max 20 punti	1. Titolarità ufficio 2. Incarichi di particolare responsabilità formalmente affidati 3. Permanenza nell'Area o Categoria	1. Punti 3,333 x anno - 0,277 x mese (16 gg. Lavorativi) 2. Punti 1,66 x anno -0,138 x mese (16 gg. Lavorativi) Punti 1,66 x anno -0,138 x mese (16 gg. lavorativi)
Funzionari E.Q.	Max 30 punti	1. Resp. P.O. o E.Q. 2. Responsabilità Ufficio 3. Permanenza nell'Area o Categoria	1, Punti 5 x anno - 0,416 x mese (16 gg. lavorativi) 2. Punti 1,66 x anno -0,138 x mese (16 gg. Lavorativi) 3. Punti 1,66 x anno -0,138 x mese (16 gg. Lavorativi)

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

a) quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;

b) i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni dell'Ente;

c) la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA ISTRUTTORI	
Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore	
Titolo	**Punti max 10**
Laurea triennale	1
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	2
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione con esami finali; /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale di durata superiore a 6 ore	0, 2 per gg. almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
Titolo di accesso: laurea magistrale o vecchio ordinamento	
Titolo	**Punti max 10**
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	2
Abilitazione professionale	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 4 punti
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione con esami finali /dottorato di ricerca)	0, 2 per gg. almeno 6 ore, entro il limite di 4 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale di durata superiore a 6 ore	

D) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti ai sensi delle precedenti lett. A, B per operatori e operatori esperti e A, B e C per Istruttori e Funzionari EQ.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

numero anni senza progressione	
Da più di 6 anni a 7	1%
Da più di 7 anni a 8	2%
Oltre 8 anni	3%

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente;

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

a) maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
b) maggiore anzianità di servizio nell'Area di appartenenza;
c) maggior anzianità di servizio nell'Ente
d) maggiore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Capo II
Incarichi di Elevata Qualificazione

Art. 6
Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:

a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota del **20%** per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;

b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione sulla base dei criteri stabiliti nel sistema di valutazione vigente nell'ente

c) I risultati individuali degli incaricati EQ sono valutati annualmente in conformità alle norme contenute nel Sistema di valutazione dell'ente, tenendo conto del grado di raggiungimento degli obiettivi, della qualità del contributo individuale e dei comportamenti organizzativi tenuti.

d) per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022 (in caso esercizio delle funzioni di responsabile in attesa del conferimento dell'incarico ad un nuovo titolare), al dipendente già titolare di incarico di EQ, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un'ulteriore quota stabilità dall'Ente del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q. oggetto dell'incarico *ad interim*, rapportato alla durata dell'incarico. Le risorse per finanziare il compenso dell'incarico ad interim vanno reperite dall'economia derivante dalla mancata erogazione dell'indennità di posizione vacante.

2. Le risorse di cui all'art. 17 comma 6 (retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 16.11.2022 sono incrementate ai sensi dell'art. 7, comma 2, lett. u), con l'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 dell'importo annuale di € 96.252,00

TITOLO IV
RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I
Istituti correlati all'orario di lavoro

Art. 7
Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7 comma 4 lett. n) CCNL)[1]

1. Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna Area, fino ad un ulteriore 10%.

2. Le gravi e documentate situazioni familiari 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;

---

1 n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018;

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.

3. Nei casi di cui al comma precedente, in deroga alle procedure di cui all'art. 53, comma 4, del CCNL 21/05/2018, le domande di trasformazione del rapporto di lavoro sono comunque presentate senza limiti temporali.

4. L'ente, tenuto conto della mansione 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 (tempo determinato), indipendentemente dal contingente massimo di Area, allo scadere del quale il dipendente è tenuto a riprendere servizio a tempo pieno.

Art. 8
Reperibilità

(art. 7 comma 4 lett. i) CCNL)

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente con proprio regolamento.

2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza *mensile*, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL 21/05/2018.

3. Ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità sino ad un massimo di 10 volte in un mese; l'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari.

4. Le risorse destinate al pagamento della relativa indennità sono le seguenti:

Servizi per cui stata istituita la reperibilità	**n. addetti**	**Somma annua prevista**
Polizia Metropolitana	26	22.000,00
Servizio protezione civile	10	24.000,00
Servizio Viabilità	65	66.493,70
TOTALE		**112.493,70**

Art. 9
Turnazioni

(art. 7 comma 4 lett. l), z), ac) CCNL)

1. Fatte comunque salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili da ciascun dipendente in un mese non può essere superiore a 10.

2. Come previsto dall'art. 30 comma 8 del CCNL 16/11/2022 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni il personale che si trovi nelle condizioni previste dall'art. 36 comma 4 del CCNL del 16.11.2023.

3. Ai sensi dell'art.7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 è riconosciuta la facoltà, per i lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale, di optare per un numero equivalente di ore di riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno di cui all'art. 30 comma 5, lett d). Il recupero dovrà essere effettuato entro 30 gg dalla giornata festiva infrasettimanale lavorato nei tempi concordati con il relativo Dirigente. Resta inteso che, anche in caso di fruizione del riposo compensativo, l'economia di spesa per l'onere relativo alla predetta indennità di turno resta acquisita nel bilancio dell'ente, in quanto computata figurativamente a carico del Fondo.

4. Ai fini della corresponsione della relativa indennità sono previste le seguenti risorse secondo le modalità indicate:

Servizio in turno	n. addetti	Somma prevista
Polizia metropolitana	26	€. 55.000,00
Portineria	13	€. 20.000,00
TOTALE		**€. 75.000,00**

5. Gli **eventuali risparmi** derivanti dall'applicazione del presente articolo confluiscono, in sede di liquidazione, nei premi correlati alla performance individuale di cui all'art. 17.

6. L'utilizzo del permesso banca ore per un tempo parziale rispetto al turno lavorativo consente di percepire l'indennità di turno per la giornata stessa se il permesso non supera la metà del turno

Art. 10
Riduzione orario di lavoro per lavoratori turnisti

(art. 7 comma 4, lett. ad) CCNL 16/11/2022 - art. 22 CCNL 1.4.1999)

1. Per il personale inserito in turni di lavoro (c.d. turnista) si conferma, come previsto dall'art. 22 del CCNL 1.4.1999, la riduzione dell'orario di lavoro settimanale a 35 ore, purché permanga la continuità e regolarità dei servizi istituzionali, e siano evitati costi aggiuntivi diretti o indiretti. I maggiori oneri derivanti dalla riduzione stessa (costo di un'ora settimanale non lavorata) devono essere fronteggiati con proporzionali riduzioni del lavoro straordinario (inteso come riduzione della spesa destinata a finanziare il lavoro straordinario) o con stabili modifiche degli assetti organizzativi che generino economie. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo il responsabile dell'area interessata presenterà apposita relazione dimostrativa in tal senso.

Art. 11
Lavoro straordinario e Banca delle ore

(art. 7 comma 4 lett. o), r), s) – art. 32 – art. 33 – art.29 CCNL

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lettere o), r) e s) e degli artt. 32 e 33 e del CCNL 16.11. 2022, le parti concordano che:

a. Il numero massimo di ore annue per ciascun dipendente che può confluire nella banca delle ore, secondo la disciplina di cui all'art.33, è pari a 45 ore per tutto il personale elevabili fino a 90 ore per il personale addetto ai servizi esterni.

b. Per esigenze eccezionali debitamente motivate dal competente Dirigente riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, il limite massimo individuale annuo di 180 ore per le prestazioni di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1/04/1999, può essere elevato limitatamente al personale addetto ai servizi operativi esterni della protezione civile , della viabilita' e della polizia metropolitana fino a 200, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo,

Art. 12
Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7 comma 4 lett. p) e art 36 CCNL)

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, i criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità vengono individuati nel regolamento vigente nell'ente.

TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I
Risorse e Premialità

Art. 13
Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso 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. La costituzione del fondo delle risorse decentrate è effettuata annualmente con determinazione del dirigente dei servizi finanziari. Le risorse disponibili per l'anno , da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 16.11.2022, per gli utilizzi previsti dall'art. 80, del medesimo CCNL, sono stabilite prima dell'avvio della contrattazione.

3. Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente fornisce l'informativa sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79.

4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 sono stanziate come da determinazione di costituzione del fondo per l'anno 2023 sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse già previste all'art. 98, comma 1 lettera c), del CCNL 16.11.2022

5. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 21, comma 4, del presente contratto integrativo.

Art. 14
Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti dell'Ente in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità

a) premi correlati alla performance organizzativa;

b) premi correlati alla performance individuale;

c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;

d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;

e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 16.11.2022;

f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;

g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;

h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;

i) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;

j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022.

Art. 15
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite, ai fini dell'applicazione di cui al precedente articolo 6, tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 Sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:

   a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

   b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

   c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

   d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;

   e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

   f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dal Sindaco Metropolitano verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.

4. Per l'anno 2023 le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € 4.337.330,00 sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022, **nel rispetto del vincolo di destinazione**

della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022, sono ripartite come di seguito specificato: (come da allegato prospetto)

Strumenti di premialità	Riferimento criteri articolo CCDI	Importo in Euro
a) premi correlati alla performance organizzativa	Art. 16	308.381,26
b) premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022	Art. 17	1.233.525,04
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018	Art. 19	162.168,00
d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;	Artt. 8 e 9	202.493,70
e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022	Art. 20	397.800,00
f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022	Artt. 24 e 25	107.680,00
g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018		1.170.012,52
a) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;		//

h) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili	Art. 5	€ 167.550,00
a) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022		//
i) Risorse destinate ad integrare il fondo per la retribuzione di posizione e risultato degli incarichi di E.Q.	Art. 6	€ 96.252,00
Totale		€. 3.845.862,52

CAPO II
Performance organizzativa e individuale

Art. 16
Premio correlato alla performance organizzativa

(art. 7 comma 4, lett. b) CCNL)

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nell'apposita sezione del Piano integrato attività e organizzazione, approvato annualmente con decreto del Sindaco Metropolitano, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.

2. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati, come previsto dal Sistema di valutazione delle performance vigente nell'ente .

3. Il premio di performance organizzativa è finanziato con una quota pari al 20% del fondo annualmente destinato in sede di contrattazione decentrata alla erogazione dei premi legati alla valutazione delle performance. Tale premio sarà erogato a seguito di valutazione del NIV, sulla base del risultato complessivamente raggiunto dall'Ente e dalle Strutture Organizzative come previsto dal sistema di valutazione della performance vigente.

Art. 17
Premio correlato alla performance individuale e differenziazione

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)

1. Le risorse destinate alla performance individuale, comprese quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al comma 6 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente con delibera del Sindaco Metropolitano, nonché in relazione alle

competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente. I piani di performance individuale sono finanziati con una quota pari all'80 % del fondo annualmente destinato in sede di contrattazione decentrata alla erogazione dei premi legati alla valutazione delle performance.

2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

3. Come previsto nell'art. 17, comma 4, del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.

4. In attuazione dell'art. 81, commi 2 e 3, del CCNL 16.11.2022 ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito delle risorse destinate alla performance individuale di cui al presente articolo, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

5. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 10% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 8 è attribuita secondo i seguenti criteri:

a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente

b) superiore valutazione media del triennio

c) maggiore anzianità di servizio nell'ente

d) maggiore anzianità d'età

6. Al 10% dei dipendenti che conseguono la valutazione più elevata è attribuita la **maggiorazione del premio individuale** nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente applicando la seguente formula risultante dall'esempio di seguito descritto:

Va calcolato il valore medio pro capite rispetto al totale delle risorse destinate alla performance individuale 2700/ n. dipendenti (30 dip.) = 90€
Alla quota pro capite di 90€ va aggiunta la quota suppletiva del 30 % = 27 €
I 27€ rappresentano il differenziale di premio, che deve essere moltiplicato per la percentuale dei lavoratori a cui viene assegnato il premio maggiorato ai sensi dell'art. 69 CCNL 2016/2018. Considerato che il differenziale del premio individuale viene riconosciuto al 30% del personale (che corrisponde a n. 9 operatori) sarà necessario effettuare la seguente operazione
27€*9 (dipendenti) = 243

La quota di produttività individuale di 2700 € si decurta l'importo di € 243 quale compenso maggiorato ai sensi dell'art. 69 CCNL (2.700€ - 243 € = 2.457,00 €). Pertanto ai soli n. 9 dipendenti verrà distribuita la quota di € 243 quale differenziale del premio.

7. Si considera valutato positivamente, ai fini dell'attribuzione della maggiorazione del premio individuale, il dipendente che consegue almeno 95 punti.

CAPO III
Disciplina delle indennità

Art. 18
Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro.

3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le Aree di inquadramento.

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

5. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

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

7. Le maggiori spese riscontrate a fine anno necessarie per il pagamento di talune indennità rispetto a quelle destinate, sono compensate con gli eventuali risparmi di altre indennità, e in caso di insufficienza, con la riduzione degli incentivi sulla performance (individuale e organizzativa) fermo restando il vincolo di cui all'art. 80 comma 3 del CCNL 16.11.2022.

Art. 19
Indennità condizioni di lavoro

(art. 70-bis CCNL 21/05/2018, art. 7 comma 4, lett.d) CCNL - art. 84 bis CCNL 16/11/2022)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

a) disagiate;

b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

c) implicanti il maneggio di valori.

Disagio:

2. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.). Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

3. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

b) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno;

c) improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni o in giorni festivi;

d) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana;

4. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

5. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza. Pertanto tenuto conto dei fattori di cui al comma 1 e delle mansioni attribuite in relazione al profilo professionale posseduto, l'indennità di disagio vene attribuita ai dipendenti che svolgono le seguenti attività:

- attività di notifica {4 unita'}
- attività di portierato {13 unita'}
- attività di front-office {4 urp – 3 sportello turistico – 2 P.M.}
- operatori esperti di P.M.;
- personale delle Riserve. {4 unita'}

6. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

7. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo di competenza esclusiva dei singoli Dirigenti, sulla

base delle presenti disposizioni., avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

8. L'indennità di disagio non è cumulabile con l'indennità di rischio.

Rischio:

10. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:

a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed 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 ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;

d. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

11. Le parti individuano per l'erogazione dell'indennità le seguenti figure professionali a condizione che svolgano effettivamente e con continuità le mansioni specifiche di:
- Personale con la qualifica di operatore e operatore esperto addetto alla manutenzione delle strade;
- Autista;
- Operaio manutentore effettivamente addetto al servizio di Pronto Intervento;
- Personale tecnico appartenente all'area degli Istruttori e dei Funzionari che svolge prevalentemente attività in cantieri di lavoro o in luoghi nei quali vengono lavorati prodotti tossici o nocivi;

12. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

13. Si conviene che il **rischio** rappresenta una situazione o condizione lavorativa,da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili professionali e/o le Aree di appartenenza.

14. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze

Maneggio valori:

15. L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

16. Per maneggio di valori di cassa si intende la gestione diretta di denaro contante, voucher o altri titoli sostitutivi di denaro contante, buoni pasto, titoli di viaggio e marche da bollo, svolta da dipendenti cui sia attribuita tale responsabilità per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili con atto formale del dirigente.

17. Gli importi dell'indennità variano da un minimo di € 1,00 giornaliere ad un massimo di € 2,00 secondo i seguenti scaglioni:

a) € 1,00 giornalieri per il personale responsabile del maneggio valori da € 26.000,00 a € 260.000,00;

b) € 2,00 giornalieri per il personale responsabile del maneggio valori superiori a € 260.000,00 annui.

18. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma precedente. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza 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.

19. Le parti individuano le seguenti situazioni lavorative alle quali far corrispondere l'erogazione delle predette risorse economiche: personale che svolga tali attività presso:

- personale addetto alla cassa Ufficio Economato
- personale addetto alla cassa Galleria Arte Moderna

20. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

21. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri:

	Condizione di lavoro		Importo al giorno	Contigenti
	personale esposto a rischio • Personale con la qualifica di operatore e operatore esperto addetto alla manutenzione delle strade; • Autista; • Operaio manutentore effettivamente addetto al servizio di Pronto Intervento; • Personale tecnico appartenente all'area degli Istruttori e dei Funzionari che svolge prevalentemente attività in cantieri di lavoro o in luoghi nei quali vengono lavorati prodotti tossici o nocivi;		€ 5,00 € 5,00 € 5,00 € 2,50	80 11 4 40
	personale esposto a disagio		€ 4,00	30
	personale con funzioni di agente contabile	C1) media mensile di valori di cassa maneggiati inferiore ad € 21.667,00	€ 1,00	4
		C3) media mensile di valori di cassa maneggiati oltre € 21.667,00	€ 2,00	

22. Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità.

23. Le indennità condizioni di lavoro è attribuita, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività e per l'importo giornaliero lordo ai dipendenti come di seguito riportato:

N.	Indennità	n. addetti	Importo giornaliero	Giorni lavorativi annui stimati	Totale
a)	Indennità di rischio	95 40	€ 5,00 € 2,50	232	133.400,00
b)	Indennità di disagio	30	€ 4,00	232	27.840,00
c)	Agente contabile	4	€ 1,00	232	928,00
Totale					162.168,00

Art. 20
Indennità per specifiche responsabilità

(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento dirigenziale in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati nelle aree operatori, operatori esperti, istruttori, funzionari ed EQ (non titolari di incarichi di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL e seguenti).

b) In relazione a quanto riportato nell'orientamento applicativo ARAN CFL138, l'esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di cui trattasi "deve necessariamente risultare da previo atto formale di conferimento", e non è da ritenere percorribile l'ipotesi di "far retroagire le condizioni legittimanti l'attribuzione del compenso relativo all'indennità in oggetto"

c) Le fattispecie alle quali i dirigenti **devono** fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti:

I. responsabilità di una struttura organizzativa di terzo livello (ufficio);

II. responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati, riconducibili ai ruoli di cui al D.Lgs. n. 36/2023, purché tali funzioni risultino formalmente assegnate e comportino la sottoscrizione degli atti elaborati;

III. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);

IV. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni attribuite ai messi notificatori;

V. specifiche responsabilità derivanti da incarichi per lo svolgimento dell'attività di controllo e certificazione della spesa che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...)

VI. specifiche responsabilità derivanti dalla nomina di referenti della performance, anticorruzione e trasparenza (per ciascuna direzione max 2 per referente performance e 1 per referente corruzione e 1 trasparenza)

VII - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;

VIII - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;

IX - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

X - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

L'importo dell'indennità è proporzionato secondo i seguenti criteri, di natura quantitativa e qualitativa:

- importo di Euro 3.000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ e per i dipendenti dell'AREA DEGLI ISTRUTTORI per i quali ricorrano la condizione di cui al **punto I** o al **punto III** del comma precedente;

- importo di Euro 1.200,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ ,nell'AREA DEGLI ISTRUTTORI e nell-AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI, per i quali ricorra la condizione di cui ad uno dei punti da **IV a X**

- importo di Euro 2,000,00 annui lordi per i dipendenti inquadrati nell'AREA DEI FUNZIONARI E DELLA EQ e per i dipendenti dell'AREA DEGLI ISTRUTTORI per I quali ricorra la condizione di cui al **punto II**

Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;

d) La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento" atteso che per i dipendenti appartenenti all'Area degli Istruttori e dei Funzionari ed EQ lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

e) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Dirigenti provvede al riparto delle somme tra le varie Direzioni, sulla base delle funzioni sopradescritte e l'importo delle singole indennità. I dirigenti presentano, entro il 10 gennaio di ogni anno, le proposte di conferimento di incarichi di specifica responsabilità da individuare all'interno del Dipartimento di sua competenza dettagliandone i contenuti sulla base degli elementi individuati nel presente CCDI Entro il 20 gennaio il Segretario, il Direttore Generale ed i Dirigenti si riuniscono per esaminare le proposte di assegnazione di specifiche responsabilità. I Dirigenti adottano entro il 5 giorni il provvedimento organizzativo motivato con il quale attribuiscono gli incarichi di specifica responsabilità individuati nell'ambito della struttura diretta tra il personale appartenente alle Aree degli Operatori Esperti, degli Istruttori e dei Funzionari

f) Il riconoscimento del compenso in parola viene effettuato per ciascuno dei dipendenti interessati dal rispettivo dirigente del Settore di assegnazione, sulla base delle risorse assegnate in sede di contrattazione integrativa, con l'adozione di apposito atto formale.

g) In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei dirigenti in merito all'adozione dell'atto, questi ultimi sono comunque tenuti a verificare in via preliminare la disponibilità – a carico del Fondo risorse decentrate – delle necessarie risorse, in relazione a quanto stabilito dal CCDI.

h) Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla annualità 2023, non sono frazionabili - anche nel caso di dipendenti assunti part-time - e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del dirigente/responsabile del Settore interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.

CAPO IV
Altri compensi, incentivi e benefit

Art. 21
Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. g) – art. 80 comma 2 lettera g CCNL)

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

a. incentivi funzioni tecniche (art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023);

b. trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/97;

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Dirigente del Settore competente. Per i titolari di incarico di EQ vi provvede sempre il Dirigente.

3. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL 1/4/1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5/10/2001, si riferiscono a:

a. proventi da sponsorizzazioni;

b. proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

c. contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti

5. Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del D.L. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente.

6. Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 79, comma 2, CCNL 16.11.2022.

7. Per l'anno 2023, le risorse si quantificano nell'importo presunto indicato nella tabella sotto riportata:

Tipo	Descrizione	Norma di riferimento	Somma prevista
a)	Incentivi per funzioni tecniche	art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023	€ 1.170.012,52
	TOTALE		**€1.170.012,52**

TITOLO VI
SEZIONE SPECIALE

CAPO I
Polizia Metropolitana

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia metropolitana, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo, secondo quanto previsto dall'art. 95 del CCNL 16 novembre 2022, che integra la disciplina applicabile al personale di P.L. contenuta nel titolo VI – sezione per la polizia locale del CCNL 2018.

Art. 22
Prestazioni del personale per 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*, decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-*ter* del CCNL 21.05.2018
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;

2. I costi dei servizi svolti dal personale del Corpo di Polizia Metropolitana per attività di sicurezza e di polizia stradale, necessari per lo svolgimento di attività ed iniziative che non siano di esclusivo o prevalente interesse pubblico, sono poste a carico del soggetto promotore o organizzatore dell'evento e della manifestazione. I suddetti compensi, relativi a prestazioni pagate da terzi per l'espletamento di servizi per conto terzi, sono circoscritti ai servizi di organizzazione e regolazione del traffico e sono remunerati con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario

3. In linea con la suddetta normativa ed ai pareri della magistratura contabile, tali limiti non incidono sui limiti di spesa complessivi di personale e sui limiti di spesa del salario accessorio, in quanto etero finanziati. (*Art. 1, commi 557-557-quater e 562 della legge n. 296/2006 e art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017).* Le ore aggiuntive inoltre non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999

4. Con apposito regolamento, devono essere definite in maniera puntuale le manifestazioni escluse dall'obbligo di corresponsione delle spese, quali le manifestazioni di interesse pubblico, organizzate da soggetti privati o di natura privata destinatari di contributi o di patrocini o di riconoscimento della valenza istituzionale, in relazione alle disposizioni in

materia di concessione di contributi pubblici e sponsorizzazioni. Sono sicuramente esenti da rimborso quelle tipologie di servizio che sono svolte dal corpo di polizia locale nel campo delle funzioni pubbliche propriamente dette, quali le riunioni pubbliche *stricto iure*, tra cui anche le cerimonie religiose ed i cortei funebri. Spetterà infine alla potestà regolamentare disciplinare le modalità di pagamento delle somme a carico del soggetto organizzatore/promotore, inclusa la possibilità di richiedere in anticipo o a consuntivo tali somme.

5. In ordine alle modalità di quantificazione dell'orario di lavoro svolto dagli agenti di polizia locale per garantire la sicurezza stradale con riferimento all'evento/manifestazione organizzato da privati, può essere considerato tutto il servizio prestato, ordinario ed eventualmente aggiuntivo.

6. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui al presente articolo sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.

Art. 23
Proventi delle violazioni al codice della strada

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16.11.2022 le parti prendono atto che i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'ente, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale di Polizia Metropolitana in servizio con rapporto a tempo indeterminato:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio

b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art. 82 del CCNL 16/11/2022;

c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Per le suddette finalità l'Amministrazione annualmente, con apposito Decreto Sindacale, provvede alla destinazione delle risorse ex art.208 C.d.S. ed assegna uno specifico fondo in percentuale a quanto riscosso l'anno precedente.

3. La destinazione della somma operata con decreto sindacale di cui al comma 1 lett. c) è al lordo oneri ente. La destinazione di tali somme nel fondo sarà indicata al lordo dipendente (cioè con esclusione degli oneri fiscali e contributivi a carico dell'ente).

Art. 24
Indennità di servizio esterno

(art. 7 comma 4, lett. e) CCNL)

1. 1. L'indennità di cui all'art. 100 del CCNL, viene erogata al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente.
3. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in € 5,00 giornalieri.
   Tale indennità è attribuita al seguente personale:
   a) Funzionario di Polizia Metropolitana
   b) Agente di Polizia Metropolitana

L'indennità è riconosciuta per prestazione lavorativa non inferiore all'intera giornata lavorativa L'indennità dovuta è espressamente certificata dal Comandante della Polizia Metropolitana sulla base dei servizi giornalieri assegnati tenuto conto che, come previsto nel parere Aran CFL 87a nei casi in cui, per particolari esigenze organizzative dell'ente, o per la fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra l'intera durata della giornata lavorativa, l'indennità sarà necessariamente riproporzionata in relazione all'arco temporale di effettivo svolgimento della stessa prestazione lavorativa resa nei servizi esterni

4. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

5. Il servizio viene considerato espletato in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità.

6. L'elenco dei funzionari e degli agenti di Polizia Metropolitana aventi diritto alla indennità di servizio esterno è stabilito con atto di gestione del responsabile del servizio polizia Metropolitana. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti: a) dal sistema di rilevazione presenze/assenze; b) dalla attestazione del comandante in merito allo svolgimento dei servizi esterni

7. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività

8. L'indennità di cui al presenta articolo:

- è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 del CCNL 16.11.2022;
- è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, commi 1, lett. b) e), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
- è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

- è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi e di cui al precedente art. 28.

- è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

- non è cumulabile con l'indennità di condizioni lavoro di cui all'art. 70-bis del contratto 2016/2018 disciplinata dall'art. 19 del presente contratto decentrato.

9. L'indennità di servizio esterno è attribuita, **per i giorni di effettivo svolgimento delle attività** stimata nei seguenti importi:

N.	Attività professionale svolta	n. addetti	Importo giornaliero	Giorni servizio annui stimati	Totale
	Agenti Polizia Metropolitana	28	€ 5,00	232	€ 32.480,00
TOTALE					**€ 32.480,00**

Art. 25
Indennità di funzione del personale della Polizia Metropolitana

1. Come previsto all'art. 97 del CCNL citato, l'indennità viene erogata al personale dell'area istruttori e dell'area funzionari e dell'EQ non titolare di incarico di EQ, per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
2. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità secondo i seguenti criteri generali:

a) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità connesse al grado rivestito, nonché valutate le peculiarità istituzionali, sociali e ambientali della Città Metropolitana di Messina.

b) Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità saranno individuate con provvedimento del Comandante della Polizia Metropolitana sentito il Segretario Generale, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione dell'ufficio e del servizio, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

c) Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale;

d) L'importo delle singole indennità fino a un massimo di € 3,000,00 viene ripartito con determinazione del Comandante della Polizia Metropolitana, per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

A)Vicecomandante o Responsabile di Sezione;

B) Personale cui è assegnato il ruolo di coordinatore non occasionale di squadre o gruppi di lavoro finalizzati al conseguimento di risultati specifici

C) Personale che svolge le attività di polizia stradale, venatoria, amministrativa, ambientale, giudiziaria.

La misura dell'indennità viene stabilita secondo i criteri sopra definiti sulla base del grado rivestito nei seguenti importi:

Tabella di assegnazione indennità di base	
Grado rivestito	**Compenso annuo lordo**
Agente	€ 1.300,00
Assistente scelto	€ 1.600,00
Assistente Capo	€ 1.800,00
Assistente Superiore	€ 1.900,00
Vice Ispettore	€ 2.000,00
Ispettore	€ 2.300,00
Ispettore Capo	€ 2.400,00
Ispettore Superiore	€ 2.500,00
Sostituto Commissario	€ 3.000,00

3. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla annualità 2023, non sono frazionabili - anche nel caso di dipendenti assunti part-time - e vengono erogate mensilmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni lavorativi), nel caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno. È prevista, di norma annualmente, la verifica da parte del dirigente/responsabile del Settore interessato del permanere delle condizioni che hanno portato al riconoscimento delle specifiche responsabilità.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30, comma 5 del CCNL 16.11.2022;

b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;1122

c) è cumulabile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 del CCNL 16.11.2022;

d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e) è cumulabile con l'indennità di maneggio valori di cui al comma 1 lett. c) dell'art. 70 bis del CCNL 21.5.2018.

f) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi di cui all'art. 28 del presente CCDI;

5. **L'indennità non è cumulabile** con l'indennità di particolari responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16.11.2022

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

TITOLO VII
Disposizioni Finali

Art. 34
Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo integrativo conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi.

Dichiarazione congiunta

Le organizzazioni sindacali condividono la seguente nota congiunta rispetto all'applicazione del lavoro agile.

Evidenziano l'idea che lo strumento del lavoro agile non sia una modalità di lavoro sussidiaria, ma debba essere concepita come una delle possibili modalità di lavoro ordinario; la stessa comporta molteplici benefici quali risparmi in termini economici (anche per l'amministrazione) quale buono pasto, riscaldamento, costi degli spostamenti, una spinta alla digitalizzazione anche per i cittadini etc.... e un beneficio a livello psicofisico del lavoratore/lavoratrice poiché vengono ottimizzati i tempi. Il suo utilizzo è in grado di prevenire richieste di mobilità da parte di lavoratori con particolari necessità familiari dando invece un servizio costante all'ufficio e garantendo una maggiore efficacia ed efficienza del servizio.

Trattasi di una modalità veramente innovativa che permette di conciliare diverse problematiche e ha uno sguardo verso un futuro che si prefigura sempre più tecnologico

Relazione illustrativa

(art. 40, comma 3 – sexies, Decreto Legislativo n.165 del 2001)

Contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigenziale della Città Metropolitana di Messina Parte Normativa 2023/2025 ed Economica Anno 2023

La presente relazione illustra, ai sensi dell' art. 8 del CCDI 16.11.2022 e dell'art. 40 c 3 sexies del D.Lgs 165-2001, gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto integrativo, utilizzando la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19 luglio 2012; illustra inoltre l'articolato del contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale.

Modulo 1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	
Periodo temporale di vigenza	Dal 01.01.2023 sino alla stipula di nuovo CCDI
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): • Segretario Generale – Presidente • Dirigente I Direzione - Componente • Dirigente II Direzione f.f.- Componente • Dirigente III Direzione f.f. – Componente • Dirigente IV Direzione f.f. – Componente • Dirigente V Direzione f.f. - Componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): • CGIL FP • CISL FPS • UIL FPL • CSA • Componenti la RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): • CGIL • CISL • CSA • Componenti la RSU: Arigò Francesca, Ballarò Angelo, Caruso Giuseppe, Coledi Giovanni, Infondenti Antonino, Lombardo Roberto, Nava Tommaso, Passalacqua Marisa, Pulejo Claudia, Risitano Giovanni, Ruggeri Tiziana, Russo Giacomo, Tripodo Giovanni, Valenti Andrea.
Soggetti destinatari	Tutto il personale del comparto, a tempo indeterminato e determinato, con rapporto di lavoro a tempo pieno e part time dell'ente.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Campo di applicazione, efficacia e durata Criteri per la progressione economica e modalità di attribuzione Il contratto definisce la destinazione degli istituti del salario accessorio da finanziare con i fondi previsti dal CCNL 16/11/2022

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	**Intervento dell'Organo di controllo interno.** **Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.**	**Trasmesso ai Revisori dei Conti in data prot. n.**
		Certificazione dei Revisori prot. n. del
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	**Con D.S. n. 201 dell'11/08/2023 avente per oggetto : "**Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023 – 2025" è stato approvato il Piano definitivo degli obiettivi 2023 nonché la sezione relativa al P**iano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2023-2025,** modificato a seguito del monitoraggio con **D.S. n. 258 del 17.11.2023.**
		Nel rispetto della normativa di legge, per l'anno 2022 la Relazione sulla Performance è stata approvata con Decreto Sindacale n. 147 del 07.07.2023 e validata dal Nucleo Indipendente di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. 14 marzo 2013 n. 33
Eventuali osservazioni:		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

Accordo di parte normativa anni 2023/25

In riferimento ai punti A), B) e C) di cui alle prescrizioni contenute nello schema di relazione illustrativa del CCDI , di cui alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19 luglio 2012, sui contenuti minimi ed obbligatori della relazione stessa, si espongono, in relazione all'intero articolato del CCDI sottoscritto:

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa.

d) Attestazione della coerenza con le previsioni normative in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa.

e) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'integrazione al contratto integrativo.

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo:

Durata del contratto giuridico*. Il contratto giuridico ha valenza dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025, fatte salve eventuali modifiche, anche parziali, che si rendano necessarie per motivate esigenze o per nuove disposizioni contrattuali nazionali. Al termine del secondo anno verranno verificati gli effetti dell'applicazione del presente contratto integrativo decentrato per apportare eventuali correttivi.*

Progressioni economiche all'interno delle aree e "differenziali stipendiali". *Il contratto definisce modalità e criteri da impiegare nelle procedure selettive di area, attivabili annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate, per l'attribuzione di differenziali stipendiali. Individuati i requisiti per prendere parte alla procedura selettiva, si definisce che le graduatorie saranno formate in base a un punteggio costituito dalla combinazione ponderata di tre fattori: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali, esperienza professionale e competenze professionali acquisite a seguito di processi di formazione oltre a un punteggio aggiuntivo per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni. In caso di parimerito si prevede di applicare criteri di preferenze basati sulla esperienza/anzianità di servizio.*

Titolari di incarichi di Elevata Qualificazione. *Il contratto decentrato definisce:*

- Il valore della quota del Fondo destinato alla remunerazione dell'indennità di posizione e di risultato degli incarichi di E.Q fissando nel ***20%*** *la quota per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato.*

- *Sulla base del sistema di valutazione vigente nei casi di incarico ad interim, previsti dall'art. 17, comma 5, del CCNL 16/11/2022, viene fissata al 25% il valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di E.Q oggetto dell'incarico ad interim, rapportato alla durata dell'incarico.*

Reperibilità. *Viene definita, ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. i) del CCNL 16.11.2022, l'elevazione a 10 del numero di turni di reperibilità mensile per ciascun dipendente e i servizi per cui viene attivata.*

Turnazione*. L'istituto contrattuale viene normato ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett.l), z) e ac)) del CCNL 16.11.2022, determinando i servizi per cui viene attivata.*

Criteri per l'attribuzione dei premi individuali correlati alla performance individuale e organizzativa. *Il contratto definisce la quota del fondo destinato a performance individuale nell'80% del suo ammontare complessivo, riservando il rimanente 20% al premio di performance organizzativa. Definisce inoltre quali dipendenti siano destinatari dei premi, in applicazione del vigente sistema di valutazione dell'Ente, nonché la percentuale del 10% dei dipendenti cui attribuire il premio di maggiorazione del premio individuale e fissa nel 30% del valore medio dell'importo di performance individuale l'ammontare del premio stesso.*

Indennità di condizioni di lavoro. *Il contratto definisce i criteri per il riconoscimento dell'indennità per condizioni di lavoro, al personale impiegato nello svolgimento di attività disagiate, pericolose o dannose per la salute, individuando i fattori rilevanti di disagio e di rischio, l'importo giornaliero riconosciuto per ognuno di essi, i requisiti per il riconoscimento e le modalità di erogazione.*

Personale Polizia Locale. *La sezione dedicata alla Polizia Locale si articola nei seguenti titoli:*

a) Indennità di servizio esterno. Il contratto definisce i criteri per il riconoscimento dell'indennità di servizio esterno, al personale della Polizia Metropolitana che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, individuando l'importo, i requisiti per il riconoscimento e le modalità di erogazione.

b) Indennità di funzione. Il contratto stabilisce i criteri per il riconoscimento dell'indennità di funzione al personale della Polizia Metropolitana incaricato di attività che comportino l'esercizio di funzioni di responsabilità, attribuite con provvedimento formale del Comandante. Vengono elencate, a titolo esemplificativo, delle attività per le quali prevedere tale indennità e si definiscono i requisiti per il riconoscimento ed i parametri per la quantificazione dell'indennità, basati su una scala parametrale costituita da coefficienti correlati alla tipologia delle responsabilità assunte e al grado rivestito.

c) Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse anno 2023: *Per l'anno 2023 le somme del fondo per la contrattazione decentrata, costituito ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022 sono destinate alla remunerazione dei diversi istituti contrattuali, nel rispetto delle previsioni dell'art. 80 del medesimo CCNL, secondo il seguente prospetto:*

***Risorse* destinate agli istituti di cui all'art. 80 c. 1 ccnl 16.11.2022**

Progressione Economica (q.fondo)	€ 1.315.000,00
Progressione Economica 2022	€ 120.000,00
Inden. Comparto (q.fondo)	€ 226.000,00
Indennità pers. ex VIII qualifica	€ 480,00
Totale	€ 1.661.480,00

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 80 c. 2 ccnl 16.11.2022

Strumenti di premialità	Riferimento criteri articolo CCDI	Importo in Euro
a) premi correlati alla performance organizzativa	Art. 16	€ 308.381,26
b) premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022	Art. 17	€ 1.233.525,04
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018	Art. 19	€ 162.168,00
d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;	Artt. 8 e 9	€ 202.493,70
e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022	Art. 20	€ 397.800,00
f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL 16.11.2022	Artt. 24 e 25	€ 107.680,00
g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018		€ 1.170.012,52

a) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;		//
h) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili	Art. 5	€ 167.550,00
a) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022		//
i) Risorse destinate ad integrare il fondo per la retribuzione di posizione e risultato degli incarichi di E.Q.	Art. 6	€ 96.252,00
Totale		€. 3.845.862,52
	TOTALE FONDO	**€ 5.507.342,52**

C) Effetti abrogativi impliciti: i*l contratto decentrato ha valenza triennale 2023-2025 e ha effetti abrogativi del precedente decentrato giuridico sottoscritto in data 11.12.2020. Il Contratto sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dall'1.1.2023.*

D) Attestazione della coerenza con le previsioni normative in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa: *per l'anno 2023 verrà applicato il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale della Città Metropolitana di Messina approvato con Decreto Sindacale n. 137 del 27/06/2023. Tale sistema prevede in sintesi:*

a) un nuovo disegno del ciclo della performance organizzativa, incentrato su un'analisi multifattoriale e pluridimensionale articolata in differenti ambiti di valutazione e relativi indicatori di misura;

b) una valutazione della prestazione individuale articolata, ai sensi del D.lgs 150/2009 in tre aree: il raggiungimento di obiettivi di gruppo o individuali, il contributo individuale dato alla performance della unità organizzativa di appartenenza, le competenze professionali ed i comportamenti organizzativi . Il dirigente valutatore procede annualmente alla compilazione delle schede individuali di valutazione, associando ad ogni giudizio un punteggio. Gli incentivi corrisposti sono differenziati in quanto correlati al punteggio raggiunto da ogni dipendente.

E) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'integrazione al contratto integrativo: *tutti gli incentivi sono finalizzati al raggiungimento degli obiettivi indicati rispettivamente nella sottosezione Performance del PIAO 2023-2025; tale strumento programmatico contiene quindi i risultati attesi e la Relazione alla Performance contiene i risultati effettivamente conseguiti (v.*

modulo 1 della presente relazione). I documenti sopra citati sono pubblicati annualmente sul sito istituzionale della Città Metropolitana di Messina, alla sezione "Amministrazione Trasparente".

Messina, 15.12.2023

Il Segretario Generale
f.to Rossana Carrubba

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

II DIREZIONE

Servizi Finanziari e Tributari

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi del CCNL 2019/2021, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023**.**

Relazione tecnico-finanziaria

-La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo risorse decentrate, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con Determinazione Dirigenziale n. 1689 del 11/05/2023 ed integrato con Determinazione Dirigenziale n. 3864 del 10/10/2023 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	4.284.624,00
Risorse variabili	1.222.718,52
Totale risorse	5.507.342,52

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte "storica" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2023 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali di cui all'art. 79 c.1 lett. a) CCNL 2019/2021 in un unico importo consolidato di **€ 4.738.517,00 (**al netto delle risorse per Elevate Qualificazioni pari ad € 431.633,00). Tale importo consolidato resta confermato anche per gli anni successivi.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi

Descrizione	Importo
CCNL 20219/2021 art. 79 c.1 lett. b)	68.868,00
CCNL 20219/2021 art. 79 c.1 lett. c)	0
CCNL 20219/2021 art. 79 c.1 lett. d)	95.469,00
CCNL 20219/2021 art. 79 c.1 bis	80.041,00

(Incrementi fuori dal tetto di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs. 75/2017-(Art. 79 c.6 CCNL 2019/2021-Pronunciamento della Corte dei Conti –Sezione delle autonomie n. 19/SEZ.AUT./2018/QMIG e dichiarazione congiunta n. 5 CCNL 2016-2018)

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 2016/2018 art. 67 c. 2 lett. C (R.I.A. pers.cessato)	10.790,00

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate:

Descrizione	Importo
CCNL 2019/2021 art. 79 c. 2 lett.a) (rif. Art. 67 c.3 lett.c) ccnl 2016/2018) -Incentivi per funzioni tecniche **(Risorse fuori dal tetto di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017** -Dichiarazione congiunta n. 9 CCNL 2016/2018	1.170.012,52

CCNL 2019/2021 art. 79 c. 2 lett.a) (rif. Art,. 67 c. 3 lett. c) lett. ccnl 2016/2018 -salario accessorio personale PNRR **(Risorse fuori dal tetto di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017** -pronunciamento Corte dei Conti Lombardia/116/2022/PAR)	12.000,00
CCNL 2019/2021 art. 79 c. 2 lett.a) (rif. Art,. 67 c. 3 lett. d) ccnl 2016/2018) -frazione di RIA non erogata ai cessati nel corso dell'anno	7.623,00
CCNL 2019/2021 art. 79 c. 2 lett.b) – 1,2 % Monte salari 1997	315.773,00
CCNL 2019/2021 art. 79 c. 3 – 0,22 % Monte salari 2018(**Risorse fuori dal tetto di cui all'art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017-** art. 79 c. 3 secondo periodo)	40.706,00
CCNL 2019/2021 art. 79 c.5 – Quota una tantum relativa agli incrementi annuali di cui al c. 1 lett.b) per gli anni 2021 e 2022	137.735,00
CCNL 2019/2021 art. 79 c.5 – Quota una tantum relativa agli incrementi annuali di cui al c. 3 per l'anno 2022	40.706,00

- Totale delle Risorse fisse avente carattere di certezza e stabilità**: Euro 4.993.685,00**
- Totale delle Risorse variabili**: Euro 1.724.555,52**

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Parte stabile	
Art. 23 c.2 D.Lgs 75/2017-Limite 2015	-66.538,00
Art. 23 c.2 D.Lgs 75/2017-Cessazioni 2016	-341.355,00
Consolidamento decurtazione anni 2011-2014	-301.168,00
Totale riduzioni di parte stabile	**-709.061,00**
Totale riduzioni di parte variabile	**-501.837,00**
Totale generale riduzioni	**-1.210.898,00**

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
A) Fondo tendenziale	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	4.993.685,00
Risorse variabili	1.724.555,52
Totale fondo tendenziale	**6.718.240,52**
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	-709.061,00
Decurtazione risorse variabili	-501.837,00
Totale decurtazioni fondo tendenziale	**-1.210.898,00**
C) Fondo sottoposto a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	**4.284.624,00**
Risorse variabili CCNL 2016/2018 art. 67 c. 3 lett. c	**1.222.718,52**
Totale Fondo sottoposto a certificazione	**5.507.342,52**

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

-Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	226.000,00
Progressioni orizzontali (storiche e 2022)	1.435.000,00
Indennita'personale ex VIII livello	480,00
Totale	**1.661.480,00**

- Ulteriori somme che non vengono specificatamente regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione:

Descrizione	Importo
Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67 c.3 lett. c) CCNL 2016/2018	1.170.012,52

Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Descrizione	Importo
Indennità di turno	75.000,00
Indennità di rischio	133.400,00
Indennità di disagio	27.840,00
Indennità di maneggio valori	928,00
Indennità di cui all'art. 24 c. 1 CCNL 14/09/2000	15.000,00
Indennità specifiche responsabilità	397.800,00
Indennità di reperibilità	112.493,70
Performance Individuale Organizzativa e Differenziazione Premio Individuale	1.541.906,30
PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE 2023	167.550,00
Sezione Polizia Locale	
Indennità di Funzione	75.200,00
Indennità Servizio Esterno	32.480,00
Totale	**2.579.598,00**
Risorse destinate alla Retribuzione di Posizione e Risultato delle Elevate Qualificazioni nel rispetto dell'art. 67 comma 7 CCNL 2016-2018	**96.252,00**
Totale	**2.675.850,00**

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto decentrato	**2.831.492,52**
Somme regolate dal contratto decentrato	**2.579.598,00**
Risorse destinate alla Retribuzione di Posizione e Risultato Elevate Qualificazioni nel rispetto dell'art. 67 comma 7 CCNL 2016-2018dell'art. 67 comma 7 CCNL 2016-2018	**96.252,00**
Totale Fondo 2023	**5.507.342,52**

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo
Voce non presente

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale:
a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;
Le risorse stabili , decurtate della somma di € 96.252,00 per corrispondente incremento risorse destinate alle elevate qualificazioni concordato in sede di contrattazione integrativa, nel rispetto dell'art. 67 comma 7 CCNL 2016/2018, ammontano a € 4.188.372,00**,** le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, indennità ex VIII livello) ammontano a € 1.661.480,00. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.
b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;
Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii. e con la supervisione del Nucleo di Valutazione.
c. attestazione motivata del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressione orizzontale)
E' stato previsto lo stanziamento di € 167.550,00 nell'anno 2023 per l'effettuazione di una progressione economica orizzontale per il 50% del personale avente diritto, secondo le modalità dettate dall'art. 5 della preintesa CCDI. 2023-2025

- Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione
Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate saranno imputate in diversi capitoli di spesa appostati nel Bilancio dell'Ente, esercizio finanziario 2023, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante. Tutte le somme riportate in precedenza, sono al netto di oneri riflessi ed IRAP.
E' stato osservato quanto disposto dall'art.1 c.557 L.296/2006 e ss.mm.ii. in ordine al contenimento della spesa del personale rispetto alla media del triennio 2011/2013.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo risulta rispettato
Il limite di spesa del Fondo risulta rispettato:
-È stata applicata in via preventiva la decurtazione di cui all'art. 1 comma 456 della L.147/2013 (decurtazione storicizzata);
-È stata applicata la riduzione ai sensi dell'art. 23 c. 2 D.Lgs 75/2017;
-Dalle riduzione di cui al punto precedente è stata esclusa la somma di € 68.868,00, € 95.469,00, € 80.041,00 in parte stabile e € 12.000,00, € 40.706,00 e € 1.170.012,52, in parte variabile, interamente riconducibile a voci non computabili nel limite predetto ai sensi del CCNL 22-11-2022 e del Pronunciamento della Corte dei Conti –Sezione delle autonomie n. 19/SEZ.AUT./2018/QMIG) del Pronunciamento della Corte dei Conti –Sezione delle autonomie n 6/SEZ.AUT/2018/QMIG e 9/SEZ.AUT/2018/QMIG, unitamente alle Dichiarazione congiunta n. 9 al CCNL 22-11-2022 e per quanto attiene il salario accessorio del personale PNRR, il pronunciamento della corte dei conti Lombardia/116/2022/PAR.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo
Preso atto del D.L. 34/2020 con il quale sono state disposte misure derogatorie rispetto al sistema di contabilità ordinaria, il totale del fondo, come costituito dall'Amministrazione con Determinazione Dirigenziale n. n. 1679 del 11/05/2023 ed integrato con Determinazione Dirigenziale n. 3864 del 10/10/2023, , è stanziato, nei diversi capitoli di spesa del bilancio 2023/2025 esercizio 2023.

Le somme per oneri riflessi sono stanziate, con analogo criterio, nei diversi capitoli di spesa,del bilancio 2023/2025 esercizio 2023, relativi a detti oneri.
Le somme per IRAP sono stanziate, con analogo criterio, nei diversi capitoli di spesa del bilancio 2023/2025 esercizio 2023,relativi a detti oneri.

La responsabile dell'Ufficio
(Dott.ssa Letteria Candido)

Il Responsabile del Servizio
(Dott. Massimo Ranieri)

La Dirigente Reggente
(Dott.ssa Maria Grazia Nulli)

Firmato digitalmente da:
candido letteria
Data: 15/12/2023 14:01:27

Firmato digitalmente da: RANIERI MASSIMO
Data: 15/12/2023 14:03:16

Firmato digitalmente da:
Nulli Maria
Firmato il 15/12/2023 14:05
Seriale Certificato: 2240708
Valido dal 28/02/2023 al 28/02/2026
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

Città Metropolitana di MESSINA

Collegio dei Revisori

PARERE SUI PROFILI DI COMPATIBILITA' NORMATIVA E ECONOMICO-FINANZIARIA DELLA PRE-INTESA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE AREA COMPARTO-ANNO 2023 –

Il Collegio dei Revisori dei Conti della Città Metropolitana di Messina nelle persone dei signori:

Dott.ssa Clelia Mogavero - Presidente

Dott.ssa Giovanna Iacono – Componente

Dott. Giuseppe Trunfio – Componente

Vista la richiesta del Responsabile del Servizio Sebastiano di Salvo su disposizione del Segretario Generale, Dott.ssa Rossana Carrubba, protocollo 0048069/23, pervenuta il 19/12/2023,

Visto il bilancio di previsione dell'anno 2023;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni;

Visti gli articoli 40 e 48 del D.Lgs. n. 165/2001;

Visto l'articolo 55 del d.lgs. n. 150 del 2009;

Visto lo Statuto ed il Regolamento di contabilità;

Premesso

1) cle le disposizioni specifiche del D.Lgs. n. 165/2001 prevedono:

- all'art. 40, comma 3 bis che "Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'art. 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ogni amministrazione";

Firmato digitalmente da
Clelia Mogavero
C = IT

- all'art. 40, comma 3 quinquies che "Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale", da cui consegue la nullità delle clausole difformi;

- all'art. 40, comma 3 sexies che "A corredo di ogni contratto le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali del Ministero dell'Economia e Finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1";

- che l'articolo 40 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 prevede che le pubbliche amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa debbano rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;

2) che l'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 prevede che il Collegio dei Revisori effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio, richiesto anche dall'articolo 4 del CCNL 22 gennaio 2004 per la ripartizione delle risorse decentrate di cui agli articoli 31 e 32 del suddetto contratto nonché degli artt. 4 e 6 del CCNL 9 maggio 2006 e dell'art. 8 del CCNL 11 aprile 2008;

3) che l'articolo 55 del d.lgs. n. 150 del 2009 sostituisce il testo dell'articolo 40-bis del d.lgs. n. 165 del 2001, modificandone innanzitutto la rubrica: non più "Compatibilità della spesa in materia di contrattazione integrativa" ma "Controlli in materia di contrattazione integrativa", nel quale vengono quindi previsti e disciplinati sia gli organi titolari del controllo che l'oggetto dello stesso, nonché l'iter di certificazione e la rilevazione del costo della contrattazione integrativa di tutte le pubbliche amministrazioni e la successiva circolare n. 7

del 13 maggio 2010 della PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - Dipartimento della Funzione pubblica

4) che in applicazione dell'articolo 8, c. 1, del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018, la destinazione delle risorse decentrate è determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;

Preso atto che

- occorre costituire il Fondo Risorse Decentrate anno 2023 alla luce degli artt. 79 e 80 del citato CCNL, del 16.11.2022;

- la costituzione del fondo per la contrattazione integrativa deve essere predisposta in conformità alle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

- la non corretta gestione del relativo complesso procedimento amministrativo/contabile può comportare responsabilità e conseguente danno erariale a carico del responsabile competente;

Il fondo complessivo risulta essere pari a € 5.507.342,52;

Considerato

- Che, come risulta dalla relazione tecnico-finanziaria, a firma del dirigente Dott.ssa Nulli, sono state accertate la disponibilità di bilancio ;

- Che la formale previsione dell'incremento delle risorse integrative rilevando e il relativo stanziamento sono destinati alla corresponsione degli incentivi solo dopo la intervenuta verifica del conseguimento di specifici obiettivi di miglioramento e di innovazione dei servizi, correlati ad un aumento delle prestazioni del personale come specificato nella Relazione Illustrativa a firma del Segretario Generale;

- che le risorse decentrate sono previste nel bilancio 2023/2025 relativamente all'annualità in esame;

Rilevato

a) che permane l'equilibrio economico nonché il pareggio finanziario del bilancio;
b) che l'andamento dinamico della gestione, esaminato nella sua globalità, assicura l'equilibrio del bilancio;

Attesta

a) che gli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa sono compatibili con i vincoli di bilancio e sono coerenti con i vincoli stessi posti dal CCNL.

b) che i contratti integrativi rispettano i vincoli derivanti dal contratto nazionale, anche con riferimento alle materie contrattabili, che sono espressamente delegate dal contratto nazionale alla contrattazione decentrata

c) che i contratti integrativi rispettano i vincoli derivanti da norme di legge e dello stesso d.lgs. n. 165 del 2001, che per espressa disposizione legislativa sono definite "imperative" e, quindi, inderogabili da tutti i livelli contrattuali

d) che le disposizioni sul trattamento accessorio, secondo i già descritti criteri in relazione alla finalizzazione della contrattazione integrativa a merito e produttività rispetta la necessaria selettività delle integrazioni retributive e delle progressioni orizzontali

e) che le risorse economiche che determinano la costituzione del fondo delle sviluppo delle risorse umane rispettano la disposizione della L. 122 art. 9 comma 2 bis

Si raccomanda il rispetto:

- del principio di corrispettività ex articolo 7, comma 5, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, ai sensi del quale "le amministrazioni Pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";

- dell'articolo 40, comma 3-bis, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni.

Si ricorda che:

- le risorse previste per l'incentivazione, secondo la disciplina dell'ex articolo 15 del C.C.N.L. 01.04.1999, dovranno essere destinate alla promozione di effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza e di efficacia dell'attività dell'ente, nonché nella quantità e/o qualità dei servizi istituzionali offerti;

- i compensi relativi alla produttività individuale e collettiva dovranno essere sempre corrisposti a conclusione del procedimento e delle attività di valutazione, secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore nell'Ente.

Palermo, lì 28/12/2023

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Dott.ssa Clelia Mogavero – Presidente
(firmato digitalmente)

Firmato digitalmente da
Clelia Mogavero
C = IT

Dott.ssa Giovanna Iacono – Componente
(firmato digitalmente)

Firmato digitalmente da
GIOVANNA IACONO
C = IT

Dott. Giuseppe Trunfio – Componente
(firmato digitalmente)

TRUNFIO GIUSEPPE
28.12.2023 17:45:57 GMT+01:00

OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale con qualifica non dirigenziale. Parte Normativa 2023/2025 e parte Economica per l'anno 2023.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Sindaco Metropolitano **Il V. Segretario Generale**

…… .....……..... …

F.to Dott. Federico BASILE F.to Avv. Anna Maria Tripodo

Il presente decreto, ai sensi dell'art. 12 della Legge Regionale 3-12-1991 n. 44 e successive modifiche, è divenuto esecutivo:

☐ Decorsi dieci giorni dalla pubblicazione in data _____

☒ Immediatamente Esecutivo

Messina, 29/12/2023

Il V. Segretario Generale
F.to Avv. Anna Maria Tripodo

_____