

**Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025  
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2023**

Premesso che:

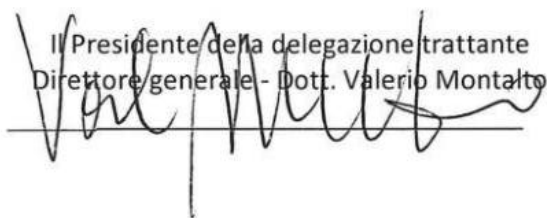
- a) il 16/11/2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL dei dipendenti del comparto Funzioni locali per il triennio 2019/2021;
- b) l'art. 8 comma 1 del CCNL stabilisce che il Contratto Collettivo Integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 mentre i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale;
- c) in data 29/11/2023 le parti hanno presigliato il Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023/2025 in attuazione del CCNL 2019/2021 (Capo 1) e per le modalità di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 del personale dipendente (Capo 2)<sup>1</sup>;
- d) in data 12/12/2023 il Collegio dei Revisori dei Conti ha rilasciato il parere favorevole sull'ipotesi di Accordo ai sensi dell'art. 40bis del D. Lgs. 165/2001 e dell'art. 8 co. 7 del CCNL<sup>2</sup>;
- e) con provvedimento n. 330 del 19/12/2023 il Sindaco metropolitano ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'Accordo di cui al precedente punto c).

Oggi, 20/12/2023, presso la sede dell'Ente ha avuto luogo l'incontro tra le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale.

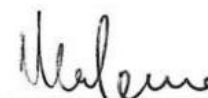
Al termine dell'incontro le parti hanno sottoscritto in via definitiva il presente Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023/2025 in attuazione del CCNL 2019/2021 (Capo 1) e per le modalità di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 del personale dipendente (Capo 2);

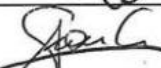
**Per la Città metropolitana**


Il Presidente della delegazione trattante  
Direttore generale - Dott. Valerio Montalto

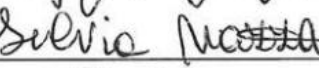



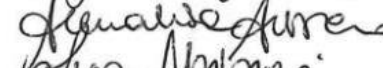


**Per le RSU e le OO.SS.**

CGIL FP 

CISL FP 

UIL FPL 

RSU 

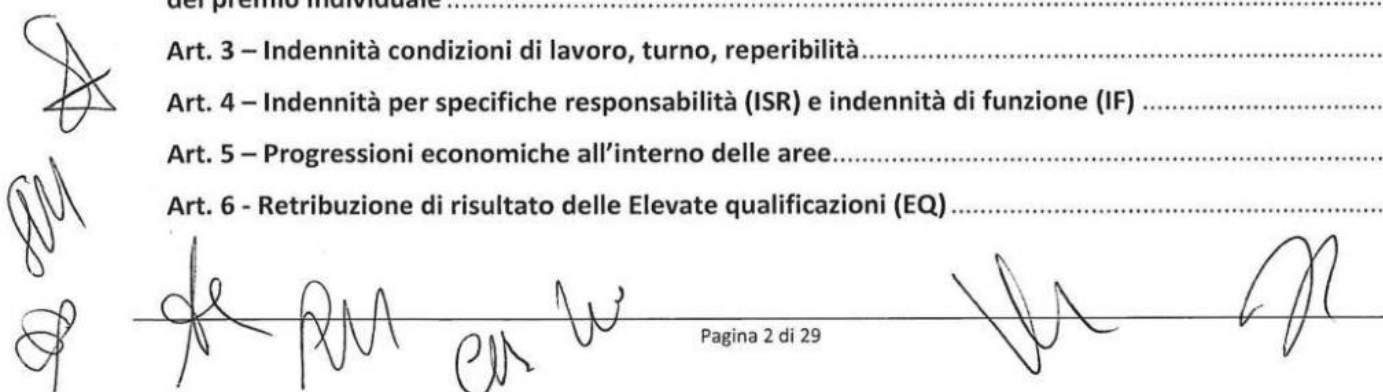
<sup>1</sup> Agli atti con PG 71649 del 29/11/2023.

<sup>2</sup> Parere Collegio dei Revisori n. 34 del 12/12/2023 acquisito agli atti con PG n. 75151 del 13/12/2023.

**Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025  
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2023**

<b>PREMESSA</b> .....	4
<b>CAPO 1 – CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO</b> .....	5
Art. 1 - Campo di applicazione .....	5
Art. 2 – Quadro normativo e contrattuale .....	5
Art. 3 - Determinazione del Fondo annuale delle risorse decentrate .....	6
Art. 4 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione.....	6
Art. 5 - Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance .....	7
Art. 6 - Assenze e premi per la performance.....	8
Art. 7 – Maggiorazione del premio individuale.....	9
Art. 8 - Progressioni economiche all’interno delle aree .....	9
Art. 9 - Entrate derivanti dall’applicazione dell’art. 43 della legge 449/1997 .....	12
Art. 10 - Correlazione dei premi con altri incentivi\compensi .....	13
Art. 11 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di elevata qualificazione e correlazione con altri incentivi\compensi .....	14
Art. 12 - indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022) .....	15
Art. 13 - indennità di funzione personale di Polizia (art. 97 CCNL 16/11/2022).....	17
Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro .....	18
Art. 15 - Indennità di reperibilità.....	19
Art. 16 - indennità di turno .....	20
Art. 17 – indennità di servizio esterno personale di Polizia .....	22
Art. 18 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato .....	22
Art. 19 - Smart working (lavoro agile) e lavoro da remoto.....	23
Art. 20 - Utilizzo dei proventi del Codice della strada e adesione Fondo Perseo .....	23
Art. 21 – Utilizzo di personale in convenzione (art. 23 CCNL 16/11/2022).....	24
Dichiarazione congiunta .....	24
<b>CAPO 2 – ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023</b> .....	25
Art. 1 - Riparto delle risorse del Fondo .....	25
Art. 2 - Premi per la performance organizzativa, per la performance individuale e per la maggiorazione del premio individuale .....	26
Art. 3 – Indennità condizioni di lavoro, turno, reperibilità.....	26
Art. 4 – Indennità per specifiche responsabilità (ISR) e indennità di funzione (IF) .....	27
Art. 5 – Progressioni economiche all’interno delle aree.....	27
Art. 6 - Retribuzione di risultato delle Elevate qualificazioni (EQ).....	28

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 77486 del 21/12/2023 12:45:21

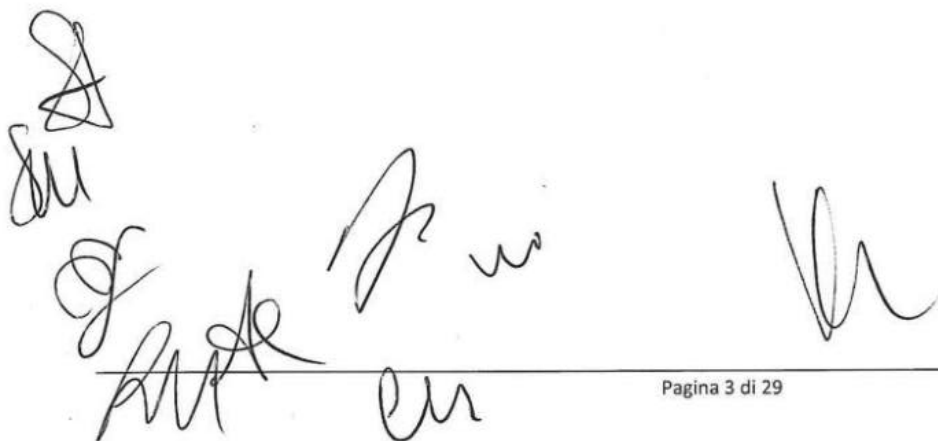


**Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025  
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2023**

---

Art. 7 – Incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D. Lgs. 50/2016) ..... 28  
Art. 8 - Compensi professionali agli avvocati dell'Avvocatura metropolitana ..... 29

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 77486 del 21/12/2023 12:45:21



Handwritten signatures and initials, including a large stylized 'A' at the top left, and several other scribbles and initials below it.

## PREMESSA

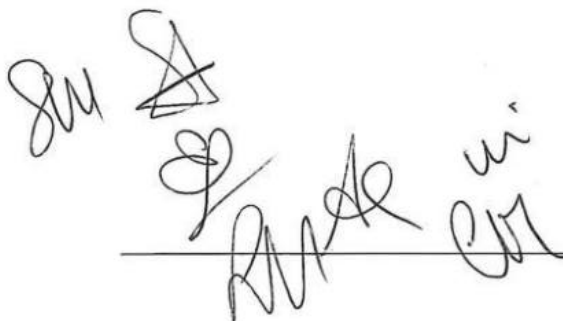
La presente intesa, riguardante le materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo primario di valorizzare il ruolo dei dipendenti della Città metropolitana di Bologna, in quanto fattore determinante e non sostituibile per la gestione quotidiana di tutti i servizi verso l'area metropolitana affidati all'Ente, nonché per ogni prospettiva di evoluzione positiva del suo ruolo verso la piena espressione delle potenzialità previste nello Statuto a favore di tutti i cittadini del territorio metropolitano.

Nel quadro dello sviluppo di una coerente e organica politica del personale, nonché dell'obiettivo di un costante miglioramento delle decisioni assunte, le relazioni sindacali, così come definite in modo innovativo dagli artt. 5, 6 e 7 del CCNL del 16/11/2022, costituiscono un tema di assoluto rilievo e sono impostate sul coinvolgimento, sul dialogo, sull'informazione trasparente e tempestiva, sul massimo rispetto reciproco dei ruoli della parte pubblica e di quella sindacale, che non si limita alla sessione di contrattazione integrativa.

Il nuovo CCNL ha inoltre modificato l'ordinamento professionale del comparto e stabilito anche nuovi percorsi di valorizzazione della crescita professionale sia in senso orizzontale (differenziali stipendiali) che verticale (progressioni verticali in prima applicazione, che vanno utilizzate pienamente entro la scadenza contrattuale prevista al 31/12/2025, e progressioni verticali ordinarie).

Le parti ritengono che la regolamentazione condivisa e l'uso pieno e tempestivo degli strumenti contrattuali disponibili (indennità, premi performance, differenziali, strumenti innovativi per la valorizzazione delle carriere); lo sviluppo condiviso e il monitoraggio costante di un piano di formazione del personale che risponda pienamente agli obiettivi importanti posti dal CCNL; il proseguimento e anzi l'ampliamento dell'utilizzo anche di altri strumenti organizzativi, quali il lavoro agile e da remoto; l'offerta periodica delle opportunità di mobilità interna per sempre meglio valorizzare competenze e professionalità; il presidio complessivo e anzi lo sviluppo ulteriore delle azioni relative al benessere organizzativo, siano tutti insieme elementi determinanti di politiche del personale in grado di garantire all'Ente, anche per il futuro, l'arrivo e la permanenza delle migliori professionalità.

Malgrado le norme tuttora limitanti le potestà delle parti, a partire dal tetto al fondo di salario accessorio imposto dall'art. 23 comma 2 DLGS 75/2017 e ssmi, il presente Contratto Collettivo integrativo si pone quindi l'obiettivo di sviluppare appieno tutte le potenzialità sopra descritte, intervenendo dal punto di vista retributivo, di valorizzazione professionale e di benessere organizzativo, sia con gli istituti direttamente regolamentati, sia definendo un modello aperto e non restrittivo di relazioni sindacali finalizzato a valorizzare in ogni contesto il contributo che lavoratrici e lavoratori possono offrire alle decisioni assunte dall'Ente.



## CAPO 1 – CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

### Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) si applica al personale non dirigente della Città metropolitana di Bologna, in servizio a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, anche in posizione di comando o distacco presso altri enti. Il Contratto non può contenere norme in contrasto con le leggi, con i Contratti collettivi nazionali del comparto Funzioni locali, o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente.
2. Salvo quando non diversamente disposto, il presente Contratto si applica dalla data della stipula al 31/12/2025 e sostituisce, per gli istituti trattati nel presente articolato, tutti i Contratti integrativi precedenti. Il CCI conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo Contratto collettivo integrativo o fino all'entrata in vigore di leggi o nuovi indirizzi contrattuali incompatibili con quanto di seguito disciplinato. In tali casi l'Amministrazione convocherà tempestivamente la RSU e le OO.SS. per attuare il confronto sulle modifiche da apportare.
3. Il CCI disciplina tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, relativi sia alla performance, sia al sistema delle indennità. Le risorse decentrate sono costituite annualmente dall'Ente e le relative modalità di utilizzo sono stabilite mediante specifico Accordo annuale tra le parti. In base all'ammontare del Fondo delle risorse decentrate, gli Accordi annuali di utilizzo delle stesse declinano le disposizioni del presente Contratto.
4. Eventuali controversie interpretative sulle clausole contrattuali, sono risolte attraverso l'interpretazione autentica congiunta e formale delle parti che sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della sua efficacia, fatta salva diversa determinazione delle parti contraenti.
5. 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

### Art. 2 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI 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;

**Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025  
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2023**

- 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 e il regolamento di organizzazione vigenti nell'Ente;
- f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente nell'Ente;
- g) I CCNL del 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 nelle parti ancora vigenti.

**Art. 3 - Determinazione del Fondo annuale delle risorse decentrate**

1. In coerenza con i vincoli di bilancio, con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali, l'ente costituisce annualmente il Fondo delle risorse decentrate in base all'art. 79 del CCNL 16/11/2022 al fine di avviare le trattative entro il 30 aprile. Nell'ambito della costituzione del Fondo l'ente ha facoltà di inserire, ai sensi dell'art. 79 comma 2 lett. b) e lett. c) del CCNL e nel rispetto delle norme vigenti, apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance annuale. L'ammontare delle risorse viene definito in relazione alla qualità degli obiettivi da realizzare ed all'incremento quali-quantitativo della prestazione richiesto al personale, in termini di maggior efficienza, impegno e responsabilità.
2. La contrattazione collettiva integrativa definisce i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse del Fondo con riferimento agli articoli 7, 80, 81, 84, 84bis del CCNL 16/11/2022.

**Art. 4 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione.**

1. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono ripartite annualmente, previo accordo tra le parti negoziali, in relazione:
  - a. al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
  - b. alla necessità di valorizzazione delle competenze, professionalità e responsabilità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali.
2. La parte stabile del Fondo è destinata a finanziare, in via prioritaria, gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, comma 1 del CCNL quali i differenziali delle progressioni economiche per il personale beneficiario in anni precedenti, le indennità di comparto e le indennità ex VIII livelli.

3. Le parti definiscono i criteri di riparto delle restanti somme annualmente disponibili da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tengono conto in particolare dell'art. 80 co. 3 che prevede:
  - a. almeno il 50% della parte variabile del Fondo (al netto di specifici trattamenti derivanti da disposizioni di legge), va destinato alla performance organizzativa, alla performance individuale, alle indennità condizioni di lavoro, alle indennità di turno, reperibilità e maggiorazioni, alle indennità per specifiche responsabilità, alle indennità di funzione di cui all'art. 97, alle indennità di servizio di cui all'art. 100 del CCNL;
  - b. almeno il 30% della parte variabile del Fondo deve essere destinato alla performance individuale.
4. Le risorse stabili non utilizzate durante l'anno, destinate inizialmente ai vari istituti contrattuali, sono aggiunte al premio di performance individuale del medesimo anno di competenza

**Art. 5 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance**

1. Il CCNL prevede l'erogazione di premi correlati alla performance organizzativa (art. 80 co. 2 lett. a) e alla performance individuale (art. 80 co. 2 lett. b) il cui ammontare viene annualmente stabilito nell'Accordo sui criteri di utilizzo del Fondo delle risorse decentrate in misura rispettivamente pari al 30% e al 70% delle risorse destinate ai premi di performance. I premi sono corrisposti sulla base dell'esito della valutazione della performance organizzativa e della valutazione della performance individuale, effettuate in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente. L'esito della valutazione della performance individuale concorre all'attribuzione della progressione economica interna all'area professionale secondo le regole previste dall'art. 8 del presente Contratto.
2. Concorrono all'assegnazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale i dipendenti di ruolo, con contratto di formazione lavoro e i dipendenti assunti a tempo determinato secondo la disciplina del successivo art. 6. I dipendenti di ruolo cessati o assunti in corso d'anno, concorrono ai premi in misura proporzionale al periodo lavorato; in presenza di rapporti di lavoro part time, i premi sono corrisposti in misura proporzionale al regime orario adottato. I premi sono calcolati sulla base delle effettive presenze e assenze così come disciplinate al successivo art. 6 e correlati all'area professionale di appartenenza secondo i seguenti parametri: operatori esperti: 1,0; istruttori: 1,05; funzionari e delle EQ: 1,10.
3. Il premio correlato alla performance organizzativa è calcolato sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi specifici della struttura organizzativa apicale di appartenenza del dipendente (Settore o Area) mediante le seguenti fasce di punteggio:

% realizzazione obiettivi specifici del settore\area di appartenenza	premio performance organizzativa spettante
Fino al 90%	in proporzione
Dal 90% al 95%	95%
Maggiore di 95%	100%

**Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025  
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2023**

4. Il premio correlato alla performance individuale viene calcolato sulla base del punteggio conseguito dal dipendente nella valutazione della performance individuale. Le somme residue derivanti da valutazioni non piene e da giorni di assenza sono redistribuite tra gli altri dipendenti che hanno ottenuto una valutazione individuale pari o superiore a 66,60 punti (1° fascia di valutazione prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente). Concorrono inoltre alla quantificazione dei premi il parametro di area professionale, la tipologia di rapporto di lavoro e le assenze effettuate ai sensi del successivo art. 6. In presenza di valutazioni della performance individuale inferiori a 38,50/70 punti il premio organizzativo e il premio individuale non sono erogati.
5. La valutazione individuale compete al dirigente della struttura in cui il valutato ha prestato servizio. In caso di cessazione del precedente dirigente, la valutazione viene espressa dal nuovo dirigente che acquisirà gli elementi necessari dal precedente collega. All'incaricato di Elevata qualificazione (EQ) spetta la formulazione della proposta di valutazione del personale ad essa assegnato e, in caso di disaccordo con il dirigente, prevale la valutazione di quest'ultimo.

**Art. 6 - Assenze e premi per la performance**

1. I premi per la performance organizzativa e per la performance individuale sono quantificati rispettivamente in relazione al grado di realizzazione degli obiettivi della struttura apicale di appartenenza e della valutazione della prestazione individuale. I premi tengono conto dei giorni di assenza effettuati rispetto a quelli lavorativi dovuti da ciascun dipendente ai sensi del CCNL e del contratto individuale.
2. Concorrono alla determinazione dei premi le sole assenze interruttrive del servizio secondo le norme vigenti, nonché i periodi continuativi di malattia superiori, per ciascun evento, al 20% dei giorni lavorativi dovuti nell'anno, con l'esclusione dei giorni di malattia per i quali la norma già prevede la riduzione del trattamento accessorio<sup>3</sup>.
3. Ai fini della performance individuale il dipendente viene valutato e acquisisce il diritto all'erogazione del relativo premio e del premio organizzativo, qualora abbia reso nell'anno attività lavorativa pari ad almeno il 20% delle giornate lavorative dovute, calcolate con riferimento al contratto individuale di lavoro. I premi sono inoltre parametrati alla percentuale di part-time e ai periodi di lavoro nell'anno in caso di assunzione/cessazione in corso d'anno.
4. Per ciascun dipendente il premio per la performance individuale viene calcolato come segue:
  - a) Si calcola il premio massimo spettante individuale moltiplicando il punteggio massimo (70/70) per il parametro dell'area professionale di appartenenza e per la tipologia e durata del rapporto di lavoro (full time, part time, assunto\cessato in corso d'anno). Il risultato viene rapportato alla sommatoria degli stessi elementi di tutti i dipendenti valutati e moltiplicato per il budget destinato ai premi individuali stabilito dall'Accordo annuale sull'utilizzo del Fondo;

<sup>3</sup> Art. 71, comma 1, DL n. 112/08 convertito nella Legge n. 133/08: Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio.



**Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025  
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2023**

- b) Il premio effettivo si ottiene moltiplicando il rapporto tra punteggio ottenuto e punteggio totale per il rapporto tra giorni individuali lavorati dal singolo dipendente e il totale dei giorni lavorabili dallo stesso moltiplicato per il premio teorico;
- c) le somme non distribuite sia per valutazioni non piene sia per le assenze effettuate sono redistribuite a tutti i dipendenti con punteggio pari o superiore a 66,60 punti (1° fascia di valutazione prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente).

Formula di calcolo del premio individuale

$$premio_{max_i} = \frac{pt_{max_i} * param_i * \%RL}{\sum n pt_{max} * param_i * \%RL} * Budget$$

$$premio_i = \frac{pt_i}{pt_{max_i}} * \frac{gg_lavorati_i}{gg_lavorabili_i} * premio_{max_i}$$

**Art. 7 – Maggiorazione del premio individuale**

- In applicazione dell'art. 81 del CCNL, l'Accordo annuale sul Fondo stabilisce la percentuale dei dipendenti di ciascuna area a cui attribuire la maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio del premio attribuito al personale di ciascuna area che abbia conseguito una valutazione positiva (pari almeno a 64 punti).
- Ai fini dell'attribuzione della maggiorazione il dipendente deve essere in possesso dei seguenti requisiti:
  - aver ottenuto nella performance individuale il punteggio massimo previsto dal Sistema di valutazione;
  - non aver conseguito sanzioni disciplinari nell'anno della valutazione;
  - essere stato titolare di rapporto di lavoro per almeno 9 mesi.
- La maggiorazione viene attribuita anche su proposta delle EQ, nel limite del numero massimo di maggiorazioni attribuibili da ciascuna Area (intesa come struttura organizzativa apicale), calcolato sulla base della percentuale stabilita annualmente dall'Accordo. Nelle aree in cui siano presenti dirigenti di settore (Area Sviluppo delle infrastrutture, Area Sviluppo economico e sociale e Direzione generale), l'individuazione dei dipendenti a cui attribuire la maggiorazione avviene d'intesa tra i dirigenti (di area e di settore). Le frazioni di unità pari o superiore a 0,5 sono arrotondate all'unità superiore.
- La maggiorazione viene attribuita dal competente dirigente in forma scritta e motivata. L'elenco dei dipendenti che hanno ricevuto la maggiorazione con le relative motivazioni è pubblicato, per matricola, nell'area Metronet, al termine dell'annuale procedura di valutazione.

**Art. 8 - Progressioni economiche all'interno delle aree**

- L'istituto della progressione economica all'interno delle aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, è finalizzato a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area. La progressione si realizza mediante l'attribuzione di differenziali stipendiali di pari importo, da

**Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025  
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2023**

intendersi come incrementi stabili dello stipendio, la cui misura annua lorda, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, per ciascuna area, nella Tabella A del CCNL 16/11/2022. L'importo è pari a: 650 euro per l'area Operatori esperti, 750 euro per l'area Istruttori e di 1.600 euro per l'area dei funzionari e delle EQ.

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

**3.1. Quantificazione delle risorse:** l'accordo annuale sull'utilizzo del Fondo stabilisce l'ammontare delle risorse di parte stabile da destinare alle progressioni e il numero dei differenziali stipendiali (DS) attribuibili nell'anno per ciascuna area contrattuale, nel limite del 50% degli aventi diritto. Per gli incrementi del DS relativi a determinate categorie di personale, quali gli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento attribuite con atto formale (art. 96 CCNL) e il personale iscritto ad ordini e albi professionali (artt. 101 e 102 del CCNL), il presupposto legittimante il riconoscimento del differenziale è che l'iscrizione o l'abilitazione (anche disgiuntamente) siano necessarie per l'esercizio delle rispettive mansioni. Il numero complessivo di DS attribuibili annualmente viene stabilito come segue:

- a. si calcola il DS medio complessivo sulla base dei dipendenti aventi i requisiti per partecipare alla progressione;
- b. Si dividono le risorse destinate dall'Accordo per il DS medio complessivo così da determinare il numero di differenziali attribuibili in totale;
- c. In base alla percentuale dei dipendenti di ciascuna area professionale aventi i requisiti per partecipare alla progressione si ricava il numero dei DS da attribuire a ciascuna area professionale (le frazioni di unità pari o superiore a 0,5 sono arrotondate all'unità superiore).

**3.2. Requisiti di partecipazione:** Concorrono alla selezione i dipendenti dell'Ente, comprese le EQ, che alla data di decorrenza della progressione siano in possesso dei seguenti requisiti:

- titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato nell'Ente da almeno 12 mesi (compresi comandi in uscita e distacchi nell'interesse dell'Ente distaccante); è escluso il personale in aspettativa per mandato politico, sindacale o per assunzione di incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del TUEL 267/2000;
- non aver beneficiato di alcuna progressione economica orizzontale negli ultimi 3 anni;
- assenza, negli ultimi due anni decorrenti dall'avvio delle procedure, di procedimenti disciplinari che si siano conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione disciplinare superiore alla multa. Laddove, all'avvio delle procedure siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento, al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

**3.3. Ponderazione dei criteri di valutazione:** Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 103 ed è dato dalla somma dei tre criteri e dai relativi valori parziali indicati per ciascuna area contrattuale nella seguente tabella:

<i>Criteri di valutazione per l'attribuzione delle progressioni economiche</i>				
Area contrattuale	A - Valutazione della performance del triennio precedente (non inferiore a 40/100)	B - Esperienza professionale (non superiore a 40/100)	C - Punteggio aggiuntivo (3% A+B)	Tot. punti
Operatori esperti	70	30	3	103
Istruttori	70	30	3	103
Funzionari E.Q.	70	30	3	103

**Criterio 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. Sulla base della documentazione agli atti, per ogni dipendente viene calcolato il punteggio medio della performance individuale relativa al triennio precedente (in presenza di più valutazioni infrannuali, viene calcolata prima la media del punteggio annuo ponderata in base al periodo e poi la media del triennio). I punteggi medi del triennio determinano l'attribuzione del punteggio relativo al criterio A.

Per i dipendenti provenienti in mobilità da altri Enti e che rientrano dal comando\distacco, oltre al requisito dell'anzianità di servizio, si acquisiscono le valutazioni dagli enti di provenienza per il periodo necessario equiparandole al sistema di valutazione in uso nell'ente.

**Criterio B: Esperienza professionale**

Si intende l'esperienza maturata nell'area professionale, nel medesimo profilo o 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 dicembre dell'anno precedente all'attivazione della progressione. Per ciascun anno di esperienza i punteggi sono così attribuiti:

- 1,2 punto ogni anno fino a 10 anni;
- 0,9 punti\anno per i successivi 10 e fino a 20 anni;
- 0,6 punti\anno per i successivi 10 e fino a 30 anni;
- 0,3 punti\anno per i successivi 10 e fino a 40 anni.

**Criterio C: Punteggio aggiuntivo**

Si attribuiscono 3 punti nel caso in cui il dipendente non abbia conseguito la progressione economica da più di 6 anni.

**3.4. Procedura di selezione:** la procedura ha inizio con la pubblicazione dei dipendenti individuati per numero di matricola, aventi i requisiti per partecipare alla progressione. Entro

**Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025  
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2023**

30 giorni i dipendenti possono inviare osservazioni e integrare la documentazione in possesso dell'Ente.

**3.5. Formazione della graduatoria e criteri di priorità:** sulla base del punteggio individuale derivante dalla somma dei punteggi attribuiti ai criteri di cui alle lett. A, B e C, viene predisposta, per ciascuna area professionale, una graduatoria ordinata per punteggio decrescente. La progressione si attribuisce a partire dal dipendente con punteggio più elevato fino a concorrenza del numero di differenziali stipendiali stabiliti per ciascuna area dall'Accordo annuale, fermo restando il rispetto del limite del 50% degli aventi diritto per ciascuna area. Per ogni graduatoria di area, a parità di punteggio, la progressione viene attribuita in base alla maggiore anzianità nella posizione economica, in secondo luogo, sulla base della maggiore anzianità di servizio e, infine, in base alla maggiore anzianità anagrafica.

Gli anni relativi all'esperienza professionale, all'anzianità nella posizione economica e all'anzianità di servizio sono calcolati sulla base dei criteri previsti dalle norme vigenti e, pertanto, al netto delle assenze interruttrive del servizio.

La decorrenza della progressione è fissata al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

Al fine di garantire l'attribuzione di tutti i differenziali stipendiali stabiliti dall'Accordo annuale, le risorse possono essere arrotondate in eccesso. Le risorse eventualmente non utilizzate confluiscono nei premi di performance individuale del medesimo anno.

La graduatoria è finalizzata esclusivamente alla procedura di attribuzione delle progressioni annualmente stabilite; esaurita la procedura, l'elenco non produce più alcun effetto.

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

**Art. 9 - Entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997**

1. L'art. 79 co. 2 lett. a) del CCNL 16/11/2022 ha confermato, tra le voci di alimentazione del Fondo, l'art. 67 comma 3 lett. a) del CCNL 21/05/2018 che consente agli enti locali la facoltà, di destinare al Fondo delle risorse decentrate una quota delle entrate derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997 per lo svolgimento delle seguenti iniziative:

- a. contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;
- b. 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.

**Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025  
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2023**

2. L'Ente individua mediante regolamento la disciplina delle entrate da terzi di cui al precedente comma, nonché i criteri per la quantificazione della quota di entrate da destinare al Fondo delle risorse decentrate.
3. La quota di entrate che confluisce nel Fondo viene erogata per il 70% ai dipendenti coinvolti (di line e di staff) nella realizzazione delle attività che concorrono alla realizzazione delle entrate, in base al punteggio conseguito nella valutazione della performance individuale. I dipendenti coinvolti possono percepire annualmente un importo massimo individuale di 1.500 euro. Il restante 30% delle entrate, oltre alle eventuali quote non distribuite ai dipendenti coinvolti, incrementa il Fondo per la performance organizzativa di tutti i dipendenti.
4. Il dirigente competente definisce a preventivo il gruppo di lavoro interessato alla realizzazione della attività e le ore di impegno di ciascun dipendente. A consuntivo adotta un provvedimento di conclusione dell'attività e di riparto dei compensi sulla base delle ore effettive svolte, tenendo conto dei limiti di cui al comma 3.
5. Il criterio di erogazione di cui al comma 3 non si applica al personale della Polizia locale della CM nel caso in cui venga impiegato nelle attività di sicurezza e di polizia necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti. In tali casi le ore di servizio aggiuntivo, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quello previsto per il lavoro straordinario ai sensi dell'art. 56ter del CCNL 2016/2018.
6. Ai sensi dell'art. 20 comma 1 lett. h) del CCNL tale compenso spetta anche agli incaricati di elevata qualificazione secondo la disciplina di cui ai commi precedenti.

**Art. 10 - Correlazione dei premi con altri incentivi\compensi**

1. Allo scopo di riequilibrare i premi di performance nel caso in cui un dipendente percepisca altre forme di incentivi\compensi, l'Accordo annuale sul Fondo quantifica il tetto - come somma tra premi e altre forme di incentivi\compensi - superato il quale il premio di performance organizzativa e di performance individuale sono progressivamente ridotti, fino al limite di 100,00 euro complessivi da garantirsi in ogni caso. I premi annuali sono pertanto ridotti in proporzione all'ammontare degli altri incentivi\compensi percepiti.
2. Per altri incentivi\compensi si intendono: compensi ISTAT, incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 e art. 45 d.lgs. n. 36/2023), compensi professionali degli avvocati (art. 9 della legge n.114 del 2014), compensi derivanti dalle entrate realizzate ai sensi dell'art. 43 della legge 449/19997, come disciplinati dall'art. 9 del presente CCI.
3. Ai fini del calcolo del tetto si considerano gli incentivi\compensi percepiti nell'anno relativo alla performance oggetto di valutazione, al netto degli oneri a carico dell'Ente.
4. Le somme recuperate a seguito del riequilibrio dei premi per la performance organizzativa e per la performance individuale, sono redistribuite in quote di performance individuale tra gli altri dipendenti che hanno conseguito una valutazione della performance individuale positiva secondo il Sistema di valutazione vigente.

**Art. 11 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato degli incaricati di elevata qualificazione e correlazione con altri incentivi\compensi**

1. A partire dall'anno 2018, le risorse destinate al finanziamento delle retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative (ora elevate qualificazioni) sono poste a carico del bilancio dell'Ente. Fermo restando l'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento di tutte le EQ istituite nell'ente, con determinazione dirigenziale sono impegnate annualmente le risorse necessarie all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato. Eventuali risparmi in corso d'anno ovvero riduzioni strutturali della spesa per le EQ determinano, ai sensi dell'art. 17 del CCNL, un corrispondente ampliamento del Fondo delle risorse decentrate attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 del medesimo CCNL
2. Alla retribuzione di risultato degli incaricati di EQ viene annualmente destinato non meno del 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte gli incarichi previsti dal proprio ordinamento.
3. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato definite ai sensi del comma 2, sono correlate per il 30% alla retribuzione di posizione individuale e per il 70% in misura uguale tra tutte le EQ.
4. Il titolare di incarico di EQ viene valutato se ha effettuato almeno il 20% delle giornate lavorative dovute. L'ammontare spettante viene erogato in proporzione alla valutazione ottenuta in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, tenendo conto del periodo di incarico, dei giorni di effettiva presenza rispetto a quelli lavorativi dovuti ai sensi del contratto individuale tenuto conto delle assenze interruttrive del servizio ai sensi dell'art. 6 del presente Contratto integrativo. La retribuzione di risultato non spetta in presenza di valutazione della performance individuale inferiore a 38,50/70 (fattore 2 della scheda di valutazione). Nel caso di incarichi conferiti in corso di anno i dipendenti titolari di EQ ricevono la valutazione se hanno ricoperto l'incarico per almeno tre mesi. Nel caso di incarico ricoperto per un periodo inferiore a tre mesi, si assume a riferimento per l'intero anno la valutazione relativa al ruolo ricoperto nel periodo prevalente.
5. All'esito della valutazione della performance organizzativa (fattore 1 della scheda di valutazione) calcolata sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi specifici della struttura organizzativa di appartenenza dell'EQ (Settore o Area), si applicano le seguenti fasce di punteggio:

% realizzazione obiettivi specifici del settore\area di appartenenza	Punti Attribuiti (max 30)
Fino al 90%	in proporzione
Dal 90% al 95%	95%
Maggiore di 95%	100%

6. Relativamente alla correlazione tra la retribuzione di risultato delle EQ e altri incentivi\compensi percepiti nell'anno di riferimento della valutazione, l'Accordo annuale sul Fondo quantifica il tetto - come somma tra retribuzione di risultato spettante e altri incentivi\compensi - superato il quale la retribuzione di risultato viene progressivamente ridotta, fino al limite pari al 5% della retribuzione di posizione ricoperta, da garantirsi in ogni caso.
7. Per altri incentivi\compensi sono da intendersi quelli previsti dall'art. 20 del CCNL 16/11/2022.

**Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025  
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2023**

8. Le risorse residue in applicazione del precedente comma 6 sono destinate al risultato delle EQ del medesimo anno.
9. L'art. 17 comma 5 del CCNL stabilisce che nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altra EQ, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'EQ oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, il CCNL prevede che l'ente tenga conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché della valutazione della performance individuale. La percentuale viene fissata dal dirigente nell'ambito dell'attribuzione dell'incarico ad interim d'intesa con il dirigente dell'Area Risorse ed erogata in relazione alla valutazione conseguita sulla posizione ad interim.

**Art. 12 - indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022)**

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree degli Operatori Esperti degli Istruttori e dei Funzionari\EQ non titolare di incarico di EQ può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino a € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ.
2. L'indennità può essere attribuita al personale che svolge compiti caratterizzati in maniera significativa dalle responsabilità indicate nella seguente tabella:

Tabella 1

N.	RESPONSABILITA'	DESCRIZIONE	Area contrattuale
1	Responsabilità di u.o. \ Coordinamento di personale o gruppi di lavoro	Responsabilità di u.o. \ Incaricato del coordinamento di personale (almeno 2 unità) o gruppi di lavoro ( <i>indicare l'attività per la quale è previsto il coordinamento</i> )	- <u>Istruttori</u> - <u>Funzionari</u>
2	Responsabilità di procedimento amministrativo	Responsabilità di procedimento amministrativi di particolare complessità e/o comportante rilevante responsabilità compatibilmente con l'area professionale di appartenenza	- <u>Istruttori</u> - <u>Funzionari</u>
3	Responsabile di attività\funzioni non proceduralizzate di particolare rilevanza	a) Responsabile di attività\funzione che richiede un particolare impegno professionale comportante studio, analisi, verifica, redazione di atti e\o progetti: - per procedimenti sanzionatori, amministrativi o penali previsti da specifiche norme (es. trasparenza); - per l'elaborazione di atti e\o documenti strategici; - per l'operatività dell'ente - per processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica	- <u>Operatori Esperti</u> - <u>Istruttori</u> - <u>Funzionari</u>

**Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025  
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2023**

		b) Responsabile di sopralluoghi\vigilanza\controlli\ verifiche sul territorio che richiedono un'adeguata specializzazione e comportano la sottoscrizione di verbali \ relazioni previsti da specifiche norme.	
--	--	---	--

3. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCI gli Importi annui delle indennità per specifiche responsabilità (ISR) sono stabiliti nelle seguenti tabelle 2 e 3:

Tabella 2

Importo Indennità annua	Area operatori esperti	Area istruttori	Area Funzionari (Vedi tabella 3)
	Fascia 1 - 400 euro	Fascia 1 – 500 euro	Fascia 1a - 1000 Fascia 1b - 1500
Fascia 2 - 500 euro	Fascia 2 – 900 euro	Fascia 2a -1750 Fascia 2B -2250	
Fascia 3 - 600 euro	Fascia 3 – 1000 euro	Fascia 3a -2500 Fascia 3b -3000 Fascia 3c - 4000	

Tabella 3

Per i dipendenti dell'area dei funzionari e delle EQ la misura della ISR viene stabilita mettendo in correlazione n. 3 gradi di responsabilità\complessità delle attività attribuite (basso\medio\elevato) con il coordinamento o meno di personale nel modo seguente:

	ATTIVITA' \ PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO CON RESPONSABILITÀ E\O COMPLESSITA' SIGNIFICATIVA (FASCIA 1)	ATTIVITA' \ PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO CON RESPONSABILITÀ E\O COMPLESSITA' MEDIO-ALTO (FASCIA 2)	ATTIVITA' \ PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO CON RESPONSABILITÀ E\O COMPLESSITA' ELEVATA (FASCIA 3)
SENZA COORDINAMENTO DI PERSONALE	ISR 1000 (1a)	ISR 1750 (2a)	ISR 2500 (3a)
CON RESPONSABILITÀ DI U.O. \ INCARICATO DEL COORDINAM. DI PERSONALE (MIN. 2 MAX. 5 UNITÀ A T. IND.) O GRUPPI DI LAVORO	ISR 1500 (1b)	ISR 2250 (2b)	ISR 3000 (3b)
CON RESPONSABILITÀ DI U.O. COMPOSTA DA ALMENO 6 UNITÀ A TEMPO IND.\CFL			ISR 4000 (3c)

Per l'area degli operatori esperti e degli istruttori la misura delle ISR è stabilita valutando il grado di responsabilità e complessità delle attività attribuite in coerenza con l'inquadramento contrattuale.

	ATTIVITA' CON RESPONSABILITÀ E\O COMPLESSITA' SIGNIFICATIVA	ATTIVITA' CON RESPONSABILITÀ E\O COMPLESSITA'	ATTIVITA' CON SIGNIFICATIVA RESPONSABILITÀ E\O COMPLESSITA'
Operatori esperti	400	500	600
Istruttori	500	900	1000

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 77486 del 21/12/2023 12:45:21



**Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025  
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2023**

4. Le parti stabiliscono di destinare al finanziamento di tale istituto, in via strutturale, un importo massimo di euro 65.000,00 annui, ferma restando la facoltà delle parti di variare tale importo nell'ambito dell'Accordo annuale sull'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate. Il pagamento avviene annualmente a consuntivo in un'unica soluzione.
5. La procedura per l'attribuzione dell'Indennità per specifiche responsabilità (ISR) è la seguente:
- Tenuto conto dell'assetto organizzativo dell'area\settore, degli obiettivi attribuiti e dell'inquadramento contrattuale del dipendente a cui attribuire la specifica responsabilità, i dirigenti richiedono alla Direzione generale e alla Dirigente dell'Area Risorse, programmazione e organizzazione il riconoscimento della ISR descrivendo in modo concreto, sintetico ed esaustivo, l'attività svolta e la specifica responsabilità attribuita in relazione ad una o più fattispecie indicate nella tabella 1;
  - La Dirigente dell'Area Risorse verifica la richiesta alla luce delle regole del presente CCI e del budget contrattato per le ISR. All'esito positivo della valutazione, la Dirigente, d'intesa con Direttore generale, autorizza l'attribuzione della specifica responsabilità e ne stabilisce l'importo sulla base dei criteri, dandone informazione alle OO.SS e alle RSU ai fini della verifica dei riflessi economici sugli equilibri del Fondo;
  - Successivamente, con proprio atto, i dirigenti attribuiscono la responsabilità ai dipendenti, indicando la decorrenza e, eventualmente, anche il termine se temporanea.

**Art. 13 - indennità di funzione personale di Polizia (art. 97 CCNL 16/11/2022)**

- Al personale del Corpo della Polizia locale della Città metropolitana appartenente all'area istruttori e dei funzionari non incaricati di elevata qualificazione può essere attribuita una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito secondo la previsione dell'art. 97 del CCNL 16/11/2022.
- Tenuto conto delle specificità del Corpo della Polizia Locale della Città Metropolitana di Bologna, tale indennità compensa l'affidamento e l'esercizio di compiti di responsabilità trasversali rispetto all'ufficio di assegnazione, connessi al grado rivestito.
- L'indennità di funzione assume valori lordi annui variabili da un minimo di € 300.00 a un massimo € 3.000 per il personale appartenente all'area Istruttori e da un minimo di € 400.00 a un massimo di € 4.000 per il personale appartenente all'area Funzionari ed è stabilita in base agli esiti della seguente tabella di pesatura:

Parametro	Punti (tot. 100)
1 Grado rivestito	da 0 a 10
2 Livello di autonomia	da 1 a 20
3 Livello di complessità dell'incarico in relazione alla responsabilità	da 1 a 20
4 Livello di complessità tecnico organizzativa relazionale dell'incarico	da 1 a 20
5 Livello di incidenza nelle relazioni interne	da 1 a 15
6 Livello di incidenza nelle relazioni esterne	da 1 a 15
Totale max	100

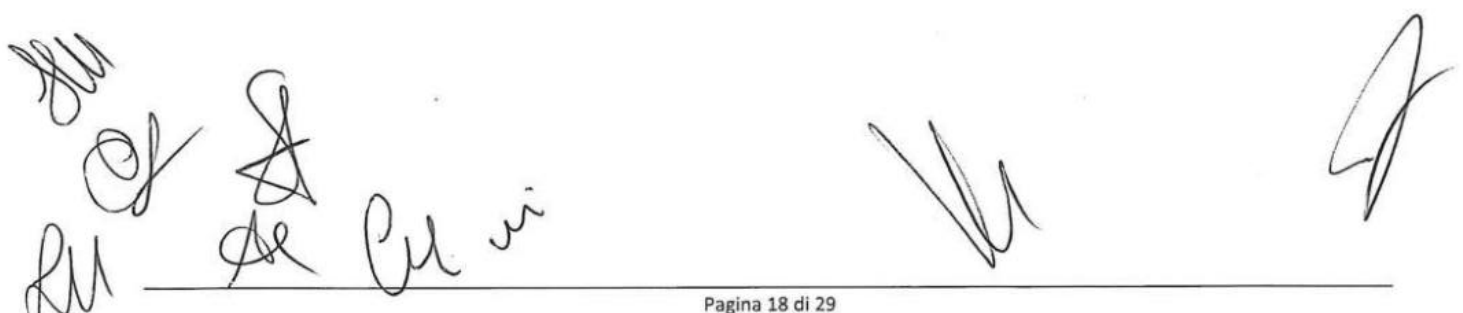



**Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025  
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2023**

4. L'indennità compete nella stessa misura di spettanza degli assegni, con esclusione degli eventuali periodi di distacco, aspettativa etc.
5. Le parti stabiliscono di destinare al finanziamento di tale istituto, in via strutturale, un importo massimo di euro 5.000,00 annui, ferma restando la facoltà delle parti di variare tale importo nell'ambito dell'Accordo annuale sull'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate. Il pagamento avviene a consuntivo in un'unica soluzione.
6. La procedura per l'attribuzione dell'Indennità di funzione è la seguente:
  - a. Tenuto conto dell'assetto organizzativo del Corpo, degli obiettivi attribuiti e dell'inquadramento contrattuale del dipendente a cui attribuire la specifica responsabilità, il Dirigente del Corpo richiede alla Direzione generale e alla Dirigente dell'Area Risorse, programmazione e organizzazione il riconoscimento dell'indennità di funzione descrivendo in modo concreto, sintetico ed esaustivo, l'attività svolta e la specifica responsabilità attribuibile, con la relativa proposta di pesatura;
  - b. verificata la richiesta alla luce delle regole del presente CCI e del budget contrattato per le indennità di funzione, la Dirigente dell'Area Risorse, d'intesa con Direttore generale, autorizza l'attribuzione della indennità di funzione e ne stabilisce l'importo dandone informazione alle OO.SS e alle RSU ai fini della verifica dei riflessi economici sugli equilibri del Fondo;
  - c. Successivamente, con proprio atto, il Dirigente del Corpo di Polizia locale attribuisce formalmente la responsabilità ai dipendenti, indicando la decorrenza e, eventualmente, anche il termine se temporanea.

**Art. 14 - Indennità condizioni di lavoro**

1. In base all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, l'indennità condizioni di lavoro remunera lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi ed implicanti il maneggio valori. Il CCNL stabilisce che l'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: 1 euro - 15 euro (così come rideterminata nell'importo massimo dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022). Tale indennità non è cumulabile con le indennità di servizio esterno di cui al successivo art. 17.
2. I dipendenti che svolgono un'attività caratterizzata in maniera apprezzabile da almeno una delle tre fattispecie previste (rischio, disagio, maneggio valori), percepiscono l'indennità condizioni di lavoro.
3. Alla luce delle modalità organizzative adottate nell'ente per lo svolgimento delle attività, l'indennità condizioni di lavoro viene erogata al personale che svolge le seguenti prestazioni:



Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 77486 del 21/12/2023 12:45:21

**Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025  
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2023**

Area \ Settore	Categoria \ profilo	Attività\prestazione	importo indennità giornaliera anno 2023	importo indennità oraria anno 2023	importo indennità giornaliera da 1/01/24	importo indennità oraria da 1/01/24
Settore Strade sicurezza e ciclovie	Operai, tecnici sorveglianti, vice sorveglianti, delle aree professionali operatori esperti e istruttori impegnati nei lavori sulle strade di proprietà dell'Ente per assicurare le condizioni necessarie a garantire la sicurezza della viabilità stradale	prestazioni ordinarie diurne con utilizzo di attrezzature, macchine e mezzi meccanici	2,00	0,33	3,00	0,5
		prestazioni ordinarie serali\notturne (dalle 22 alle 06.00) con utilizzo di attrezzature, macchine e mezzi meccanici svolte in particolari condizioni	3,50	0,58	4,50	0,75
	Operai, tecnici sorveglianti, vice sorveglianti, assistenti delle aree professionali operatori esperti e istruttori del laboratorio tecnologico di Castelmaggiore	utilizzo di sostanze, attrezzature, macchine e mezzi meccanici	2,00	0,33	3,00	0,5
	operai della squadra di manutenzione degli edifici dell'ente	Attività manutentive di tipo elettrico, idraulico e falegneria	2,00	0,33	3,00	0,5
Corpo di Polizia Locale	Operatori impegnati occasionalmente in servizi esterni di vigilanza	Prestazione ordinaria in turnazione mattina\pomeriggio dalle 6 alle 19	2,00	0,33	3,00	0,5
		Prestazione ordinaria serale\notturna ferial svolta nella fascia dalle ore 19 alle ore 6 da lunedì al sabato	3,50	0,58	4,50	0,75

4. nell'ambito dell'Accordo annuale sull'utilizzo del Fondo le parti verificano la possibilità di incrementare gli importi stabiliti in tabella 4.

**Art. 15 - Indennità di reperibilità**

- In base all'art. 24 del CCNL 21/05/2018, per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
- In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti anche volontari.

3. Nella Città metropolitana il servizio di reperibilità è istituito per assicurare la viabilità stradale e per dare supporto alle pattuglie che svolgono servizi serali\notturni. Pertanto competono le indennità di reperibilità:
  - a. Al personale dell'Area servizi territoriali metropolitani pronto ad intervenire per garantire la viabilità sulle strade della Città metropolitana;
  - b. Agli Ispettori di cat. D del Corpo di Polizia locale della Città metropolitana per dare piena assistenza e risposta alle pattuglie che svolgono servizi serali\notturni sul territorio in caso di necessità. In ragione dell'eventuale specialità dei servizi aggiuntivi in corso, il servizio assicura la rotazione degli Ispettori. La durata della reperibilità degli Ispettori è pari alla durata del servizio aggiuntivo che è, di norma, di 6 ore.
4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. L'indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale e pertanto non dà luogo ad alcun debito di orario.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14/09/2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.
6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14/09/2000.

#### **Art. 16 - indennità di turno**

1. Ai sensi dell'art. 30 del CCNL 16/11/2022 gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati, compresa tra il 40% e il 60%, in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
2. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
  - a. i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
  - b. la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

**Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025  
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2023**

- c. l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
- d. all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
- e. per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
3. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute ad eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
4. Al personale turnista è corrisposta un'indennità di turno i cui valori sono stabiliti dal comma 5 dell'art. 30 del CCNL. L'indennità è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno e viene liquidata, di norma, nel cedolino del terzo mese successivo all'effettuazione della prestazione lavorativa.
5. Ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. ac) del CCNL 16/11/2022 ai lavoratori turnisti che abbiano prestato la propria attività in una giornata festiva infrasettimanale è riconosciuta la facoltà 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 giorni dalla giornata festiva infrasettimanale lavorata, nei tempi concordati con il Responsabile. 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.
6. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36 comma 4 del CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
7. Il Corpo della Polizia locale della Città Metropolitana è l'unica struttura dell'Ente che eroga prestazioni in un orario di servizio di almeno 10 ore articolato su turni diurni. L'orario di servizio si svolge ordinariamente su 6 giorni alla settimana, dal lunedì al sabato, dalle ore 6.00 alle ore 19.00.
8. Come previsto dall'art. 22 del CCNL 1/04/1999 si conferma per il personale del Corpo di Polizia Locale che svolge la propria attività in turno, 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. L'orario dovuto giornaliero è di 5 ore e 50 minuti; poiché la prestazione lavorativa effettuata è di 6 ore, i 10 minuti

**Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025  
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2023**

in più maturati ogni giorno sono recuperati dagli operatori ad ore o a giorni, in accordo con il Comandante del Corpo, fino ad un massimo di 8 giorni all'anno. Tali giornate sono recuperate preferibilmente al di fuori del periodo venatorio. Il maggiore servizio prestato rispetto alle 8 giornate (quale somma indicativa annua dei recuperi giornalieri di 10 minuti), può essere considerato straordinario solo se preventivamente autorizzato.

**Art. 17 – indennità di servizio esterno personale di Polizia**

1. Agli operatori della Polizia locale della Città metropolitana che rendono in via continuativa la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete l'indennità di servizio esterno prevista dall'art. 100 del CCNL 16/11/2022 entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettiva prestazione del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni, nonché con riferimento alla collocazione temporale della prestazione ordinaria.
3. Il pagamento delle indennità di servizio esterno avviene, di norma, nel cedolino del terzo mese successivo all'effettuazione della prestazione lavorativa.
4. Tenuto conto delle modalità organizzative di svolgimento delle attività dagli operatori, viene erogata l'indennità al personale che svolge le seguenti prestazioni:

*Tabella 5*

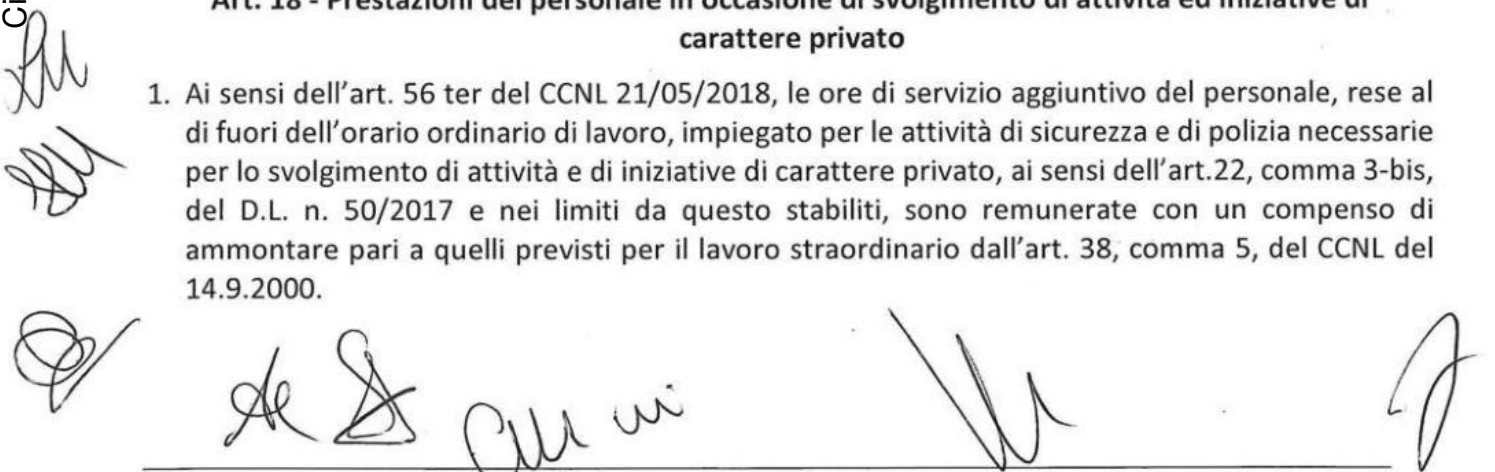
Attività\prestazione	Importo giornaliero indennità servizio esterno anno 2023	Importo orario indennità servizio esterno anno 2023	importo indennità giornaliera da 1/01/24	importo indennità oraria da 1/01/24
Prestazione ordinaria in turnazione mattina\pomeriggio (dalle 6 alle 19)	2,00	0,33	3,00	0,5
Prestazione ordinaria serale\notturmo feriale svolto nella fascia (19.00 – 6.00 da lunedì al sabato)	3,50	0,58	4,50	0,75

5. Nell'ambito dell'Accordo annuale sull'utilizzo del Fondo le parti verificheranno la possibilità di incrementare gli importi stabiliti in tabella 5.

**Art. 18 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato**

1. Ai sensi dell'art. 56 ter del CCNL 21/05/2018, le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 77486 del 21/12/2023 12:45:21



**Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025  
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2023**

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.
3. Le ore aggiuntive 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. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 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 da ciascun ente.
5. L'ente si doterà di un regolamento per disciplinare i servizi di Polizia svolti a seguito di iniziative a carattere privato, anche al fine di definire le modalità di utilizzo delle risorse introitate. Analogamente saranno disciplinati i rapporti di collaborazione con altri enti e gli effetti che questi produrranno sull'organizzazione e sul Fondo delle risorse decentrate.

**Art. 19 - Smart working (lavoro agile) e lavoro da remoto**

1. Le parti condividono l'importanza del confronto sui criteri attuativi della disciplina del lavoro agile e del lavoro da remoto, sia in fase di definizione che in fase di applicazione, e si impegnano ad effettuare un monitoraggio periodico con cadenza almeno annuale sulla concreta realizzazione della disciplina contenuta nel PIAO al fine di garantire il rispetto dei principi previsti dal CCNL 16/11/2022.
2. I dipendenti in smart working e in lavoro da remoto percepiscono gli istituti premianti (premi e progressioni orizzontali) sulla base degli stessi criteri previsti per il restante personale. Gli altri istituti del salario accessorio possono essere percepiti da tali dipendenti se ricorrono le condizioni organizzative e l'effettivo esercizio delle attività secondo le rispettive discipline del presente Contratto.

**Art. 20 - Utilizzo dei proventi del Codice della strada e adesione Fondo Perseo**

1. Ai sensi dell'art. 98 del CCNL 16/11/2022 i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dall'Ente 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, a contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio, fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali, e a progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.
2. Relativamente alle finalità di assistenza e previdenza (commi 2 e 4 dell'art. 208 del Codice della strada), l'Ente determina annualmente la quota di proventi derivanti dalle sanzioni introitate nell'anno, da destinare agli operatori della Polizia Locale della Città metropolitana. Per l'anno

**Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025  
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2023**

2023 l'ente conferma la destinazione alle forme di assistenza e previdenza nel limite massimo di 1.200,00 euro annui pro-capite, in applicazione delle seguenti percentuali:

- 8% delle somme riscosse per sanzioni elevate direttamente dagli operatori;
- 2% delle somme riscosse per sanzioni non elevate direttamente dagli operatori.

3. Al fine di incrementare i livelli di sicurezza stradale, dal 1/01/2024 l'ente destinerà alle forme di assistenza e previdenza un importo crescente prevedendo, per il 2024 un importo pro-capite di 1.500 euro e per il 2025 un importo pro-capite di 1.700 euro. Nel limite di tali importi, entro il 1° semestre 2024 verranno individuati criteri e modalità per la definizione della quota parte da destinare a fini assistenziali.
4. La somma spettante a ciascun lavoratore dovrà essere rapportata alla presenza in servizio; per ottenere l'esatta quantificazione si suddividerà la cifra totale disponibile per gli aventi diritto sulla base delle giornate annue di servizio di detti operatori, per poi moltiplicarle per le giornate annue di presenza in servizio di ciascuno. Le quote individualmente spettanti sono comprensive del contributo di solidarietà (10%). Le quote saranno interamente versate al Fondo Perseo-Sirio come previsto dall'art. 56 quater del CCNL 21/05/2018 e confermato dall'art. 98 del CCNL 16/11/2022.

**Art. 21 – Utilizzo di personale in convenzione (art. 23 CCNL 16/11/2022)**

1. La Città metropolitana provvede con oneri a carico del proprio Fondo agli incentivi di cui all'art. 80 del CCNL, ove ne ricorrano le condizioni, collegati alla prestazione a favore del personale assegnato a tempo parziale da altri Enti, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 16/11/2022
2. A tal fine la destinazione del Fondo delle risorse decentrate comprende gli istituti di cui all'art. 80 del CCNL a favore del personale di altri enti utilizzato a tempo parziale per effetto di accordi e convenzioni, mentre non comprende gli istituti di cui all'art. 80 del personale della Città metropolitana utilizzato a tempo parziale da altri enti.

**Dichiarazione congiunta**

Le parti concordano di concludere entro fine anno il confronto sulle progressioni verticali in deroga definite dalle norme di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale stabilito dal CCNL 16/11/2022. Successivamente avvieranno il confronto sulla revisione dei profili professionali dell'ente. Ciò al fine di dare avvio entro e non oltre il primo semestre del 2024 alle procedure di valorizzazione dell'esperienza e della professionalità previste e consentite fino al 31/12/2025 dall'art. 13 commi 6 e 7 del CCNL 16/11/2022.



**CAPO 2 – ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023**

**Art. 1 - Riparto delle risorse del Fondo**

1. Nel rispetto dei CCNL e delle norme vigenti il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 dei dipendenti è stato costituito in euro 2.473.024,34<sup>4</sup>. Considerato che 1.153.951,26 euro sono indisponibili in quanto finalizzati al finanziamento di voci fisse (progressioni economiche consolidate, differenziali delle progressioni economiche a regime stabiliti dal CCNL 2019/2021, indennità di comparto e le indennità agli ex VIII q.f., differenziali stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 per il finanziamento del nuovo ordinamento professionale dal 1/04/2023), per la contrattazione integrativa dell'anno 2023 sono disponibili 1.319.073,08 euro che le parti concordano di ripartire nei seguenti utilizzi stimati in via presuntiva:

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 80 comma 1 del CCNL 16/11/2022	Anno 2023
a) progressioni economiche consolidate (compresi i differenziali posizioni economiche ex art. 79 co. 1 lett. d) del CCNL 16/11/2022)	775.000,00
b) art. 79 co. 1 bis - differenziali stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1 dal 1/04/2023	164.000,00
c) indennità di comparto	210.000,00
d) indennità personale ex VIII q.f.	4.951,26
<b>totale utilizzi vincolati</b>	<b>1.153.951,26</b>

Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022	Importi 2023
nuove progressioni economiche dal 1° gennaio 2023	65.000,00
performance organizzativa	148.500,00
performance Individuale e maggiorazione del premio individuale	345.491,43
indennità condizioni di lavoro	24.000,00
indennità di turno, di reperibilità, compensi art. 24 CCNL 14/09/2000	131.000,00
Indennità per specifiche responsabilità (art. 84)	43.600,00
Indennità di funzione (art. 97)	0
indennità di servizio esterno Polizia (art. 100)	11.000,00
Incentivi per funzioni tecniche art. 113 co. 2 D. Lgs. 50/2016	502.160,93
compensi professionali Avvocatura dell'ente (art. 9, DL 90/2014) – cause vinte con spese a carico della parte soccombente	48.320,72
<b>totale utilizzi contrattati</b>	<b>1.319.073,08</b>

<b>totale utilizzi complessivi</b>	<b>2.473.024,34</b>
------------------------------------	---------------------

2. Le parti prendono atto che il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 sarà ricostituito a consuntivo al fine di determinare in via definitiva i seguenti importi:

<sup>4</sup> Determinazione dirigenziale n. 1748 del 26/07/2023.

Città Metropolitana di Bologna - Protocollo n. 77486 del 21/12/2023 12:45:21

*[Handwritten signatures and initials]*

**Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025  
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2023**

- a. l'incremento derivante dall'applicazione del Decreto dell'11/01/2022<sup>5</sup> relativamente al confronto fra il personale effettivamente presente nel 2023 rispetto a quello in servizio al 31/12/2018;
- b. le entrate effettivamente realizzate ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997;
- c. l'importo relativo agli incentivi per le funzioni tecniche e ai compensi professionali dell'Avvocatura sulla base degli impegni effettivamente imputati all'esercizio 2023.

**Art. 2 - Premi per la performance organizzativa, per la performance individuale e per la  
maggiorazione del premio individuale**

1. Per l'anno 2023 l'ammontare complessivamente destinato ai premi viene destinato per il 30% ai premi per la performance organizzativa e per il 70% ai premi per la performance individuale, compresa la quota da destinare alla maggiorazione del premio individuale di cui al successivo comma 3. I premi sono calcolati ed erogati sulla base degli articoli 5 e 6 del Capo 1 del presente Contratto.
2. Le risorse derivanti dal Decreto assunzioni sono interamente destinate al finanziamento dei premi di performance; pertanto l'importo indicato nella tabella di cui all'art. 1 potrà subire una rideterminazione in esito alla obbligatoria verifica a consuntivo dell'adeguamento del Fondo 2023 rispetto al Fondo 2016 (art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017<sup>6</sup>).
3. Per l'anno 2023 la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL 16/11/2022 viene erogata nel limite del 5% dei dipendenti valutati di ciascuna Area (struttura organizzativa apicale dell'ente) in applicazione dei criteri stabiliti dall'art. 7 del Contratto Collettivo Integrativo 2023-2025.
4. In applicazione dei criteri e delle finalità di cui all'art. 10 del Contratto Collettivo Integrativo 2023-2025, per l'anno 2023 viene fissato in 3.200,00 il tetto ai compensi individuali superato il quale si procede ad una progressiva riduzione dei premi di performance.

**Art. 3 – Indennità condizioni di lavoro, turno, reperibilità**

1. Per l'anno 2023 compete l'indennità condizioni di lavoro al personale indicato nella tabella contenuta all'art. 14 del Contratto Collettivo integrativo.
2. Per l'anno 2023 compete l'indennità di turno al personale della Polizia Locale della Città metropolitana che lavora in turno secondo la disciplina stabilita dall'art. 16 del Contratto Collettivo integrativo 2023-2025.
3. Per l'anno 2023 compete l'indennità di reperibilità secondo le modalità e misure previste dal CCNL 2019/2021 per i seguenti servizi:

<sup>5</sup> DM 11 gennaio 2022 (GU n. 49 del 28.02.2022) "Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane" approvato in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, co. 1-bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.

<sup>6</sup> Riduzione operata nel rispetto dell'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del d. l. 34/2019 convertito in legge 58/2019 e ai sensi della nota della RGS n. 12454/2021.

**Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025  
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2023**

- a. al personale Settore Strade sicurezza e ciclovie impegnato nel servizio di pronta reperibilità al fine di assicurare la viabilità sulle strade di proprietà dell'Ente;
- b. agli ispettori del Corpo di Polizia Locale della Città metropolitana, per dare piena risposta alle necessità di "pronto intervento" delle pattuglie che svolgono servizi aggiuntivi serali\notturni sul territorio, qualora non sia possibile inserire tale figura nelle pattuglie. In ragione dell'eventuale specialità dei servizi aggiuntivi in corso, il servizio assicura la rotazione degli Ispettori. La durata della reperibilità è pari alla durata del servizio aggiuntivo, di norma 6 ore.

**Art. 4 – Indennità per specifiche responsabilità (ISR) e indennità di funzione (IF)**

1. Per l'anno 2023 sono finanziate n. 17 posizioni con specifiche responsabilità di cui n. 14 affidate a dipendenti di cat. D e n. 3 affidate a dipendenti di cat. C sulla base dei criteri e degli importi stabiliti dall'art. 10 del Contratto collettivo integrativo del 2019.
2. Relativamente al Settore Strade e sicurezza, dal 1/01/2023 al 30/11/2023 sono confermate le seguenti indennità:
  - a. Ai Sorveglianti di cat. C incaricati della vigilanza e del controllo tecnico dell'efficienza delle strade e del coordinamento del servizio neve-sale spetta una indennità di 900 euro annui;
  - b. Ai Sorveglianti di cat. B3 incaricati della vigilanza e del controllo delle strade e del coordinamento del servizio neve - sale spetta una indennità di 500 euro annui;
  - c. Ai vice-sorveglianti di cat. B del Servizio manutenzione strade, per lo svolgimento delle funzioni previste dall'art. 2bis del Regolamento relativo al personale addetto alla sorveglianza, costruzione e manutenzione strade spetta una indennità di 400 euro annui.
3. Dal 1/12/2023 al Settore Strade e sicurezza sono attribuite le seguenti indennità:
  - a. Ai sorveglianti istruttori delle zone a gestione diretta 900 euro annui;
  - b. Ai sorveglianti operatori esperti delle zone a gestione diretta 500 euro annui;
  - c. Ai vicesorveglianti operatori esperti delle zone a gestione diretta 400 euro annui;
  - d. Ai tecnici istruttori impegnati nel controllo delle zone dell'Accordo quadro 900 euro annui;
  - e. Agli addetti operatori esperti impegnati nel controllo delle zone dell'Accordo quadro 500 euro annui.
4. Le risorse complessivamente destinate per il 2023 alle Indennità per specifiche responsabilità ammontano ad euro 43.6000.
5. Dal 2024 le Indennità per specifiche responsabilità e le indennità di funzione sono attribuite sulla base dei criteri e nei limiti dei budget rispettivamente stabiliti dall'art. 12 e dall'art. 13 del Contratto collettivo integrativo.

**Art. 5 – Progressioni economiche all'interno delle aree**

1. Le parti stabiliscono di attivare nuove progressioni economiche dal 1/01/2023 per una spesa stimata in 65.000 euro. Come evidenziato nella seguente tabella, in applicazione dei criteri

**Contratto Collettivo Integrativo per il triennio 2023-2025  
e modalità di utilizzo Fondo risorse decentrate anno 2023**

stabiliti dall'art. 8 del CCI 2023-2025, le risorse stanziare determinano l'attribuzione di n. 49 differenziali stipendiali (DS) così suddivisi:

	operatori esperti (ex cat. B)	Istruttori (ex cat. C)	funzionari EQ (ex cat. D)	Totale anno 2023
Dipendenti aventi requisiti al 1/01/2023	20	25	63	108
Differenziali stipendiali attribuibili	9	11	29	49
Percentuale differenziali su aventi requisiti	45,0%	44,0%	46,0%	45,4%

Le nuove progressioni sono attribuite nel limite delle risorse liberate dal personale cessato o che cesserà dal servizio nel corso del 2023 ad una percentuale non superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto e nel limite della spesa annua stimata di 65.000 euro arrotondabile in eccesso al fine di consentire l'attribuzione del numero di progressioni previste. Come stabilito dall'art. 8 comma 3 del CCI 2023-2025, in attesa della ricognizione dei profili professionali dell'ente, le eventuali risorse ulteriormente necessarie a garantire gli incrementi del differenziale per gli istruttori di polizia locale addetti a funzioni di coordinamento (art. 96 CCNL) e per il personale iscritto ad ordini e albi professionali (artt. 101 e 102 del CCNL), sono finanziate con eventuali risparmi derivanti dalla effettiva assegnazione di progressioni economiche. In caso di incapienza la spesa è finanziata da risparmi su altre voci di destinazione finanziate con risorse stabili al fine di rispettare il numero di differenziali previsto.

**Art. 6 - Retribuzione di risultato delle Elevate qualificazioni (EQ)**

1. Alla retribuzione di risultato viene destinato un importo pari al 15% delle risorse complessive destinate alle EQ a cui si aggiungono eventuali risparmi sulle retribuzioni di posizioni conseguiti in corso d'anno. L'importo individuale viene quantificato in ragione di anno ed erogato sulla base dei criteri stabiliti dall'art. 11 del CCI 2023-2025.
2. Per l'anno 2023 viene fissato in euro 3.200,00 il tetto ai compensi individuali complessivi, superato il quale si procede ad una progressiva riduzione della retribuzione di risultato, in applicazione dei criteri e delle finalità di cui all'art. 10 del CCI 2023-2025.

**Art. 7 – Incentivi per funzioni tecniche (art. 113 D. Lgs. 50/2016)**

1. Le parti prendono atto che gli incentivi per le funzioni tecniche sono erogati sulla base dei criteri stabiliti nel Regolamento per la costituzione del Fondo per le funzioni tecniche<sup>7</sup> e nel Contratto Collettivo integrativo sui criteri e sulle modalità di riparto degli incentivi per le funzioni tecniche sottoscritto il 23/12/2020.
2. Le parti prendono inoltre atto che l'importo indicato nella tabella di cui all'art. 1 del presente Accordo rappresenta una stima e che, con successivo atto, l'Ente procederà a ricostituire tale importo sulla base degli impegni complessivamente assunti nel corso del corrente anno.

<sup>7</sup> Regolamento approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 226 del 25/11/2020

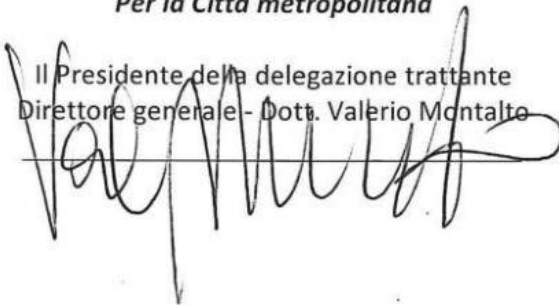
**Art. 8 - Compensi professionali agli avvocati dell'Avvocatura metropolitana**

1. Le parti prendono atto che le risorse relative ai compensi professionali spettanti agli avvocati dell'Avvocatura metropolitana, derivano da cause vinte con spese a carico della parte soccombente. I compensi sono erogati sulla base dei criteri stabiliti nel *Regolamento per la disciplina dei compensi professionali spettanti agli avvocati dell'Avvocatura metropolitana*, approvato con atto del Sindaco metropolitano n. 306 del 21/12/2016.
2. Le parti prendono atto che l'importo indicato nella tabella di cui all'art. 1 del presente Accordo rappresenta una stima e che con successivo atto l'Ente procederà a ricostituire tale importo sulla base degli impegni complessivamente assunti nel corso del corrente anno.

Bologna, 20/12/2023

*Per la Città metropolitana*

Il Presidente della delegazione trattante  
Direttore generale - Dott. Valerio Montalto



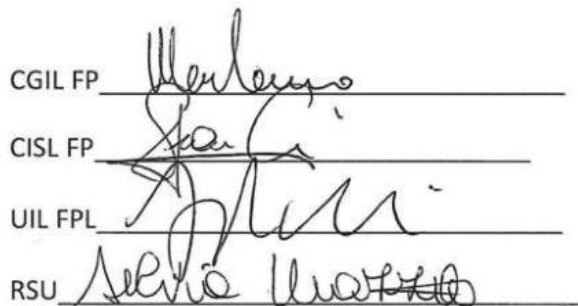
*Per le RSU e le OO.SS.*

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

RSU



*Spett.le  
Qualità della  
Area Antenna  
Chiara Mattanti*



